Rozdział 1. Postanowienia ogólne		
Artykuł 1. Zakres obowiązywania		
1.	Niniejszy Układ Zbiorowy Pracy (Collectieve Arbeidsovereenkomst, CAO) obowiązuje pracodawców, którzy są członkami Holenderskiego Związku Agencji Pośrednictwa Pracy i Pracy Tymczasowej (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, NBBU)*. CAO ma zastosowanie do umów o pracę tymczasową zawieranych przez członków NBBU, które nie są umowami typu payroll w myśl art. 7:692 kc, z wyjątkiem przypadków, gdy ma zastosowanie zwolnienie z obowiązku przestrzegania postanowień CAO na podstawie art. 59 CAO.	
2.	a.	*CAO dla pracowników tymczasowych* nie ma zastosowania wobec agencji pracy tymczasowej, które udostępniają pracowników pracodawcom w skali ponad 50% całkowitej rocznej kwoty wynagrodzenia, w rozumieniu CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury.
	b.	W drodze odstępstwa od postanowień z lit. a) i zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu, CAO obowiązuje agencję pracy tymczasowej, która jest członkiem NBBU lub ABU (Związku Agencji Pracy Tymczasowej) bądź też jest zwolniona z przestrzegania uznanego za ogólnie wiążący CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury.
** Układ zbiorowy ABU-CAO zawiera pod względem treści takie same warunki zatrudnienia, jak NBBU-CAO.*		
*** W CAO wszystkie osoby wymieniane są zawsze w formie męskiej. Spowodowane jest to wyłącznie względami stylistycznymi.*		

Artykuł 2. Pojęcia	
W niniejszym CAO stosowane są następujące pojęcia:	
a.	**strony CAO**: strony, które wynegocjowały *CAO dla pracowników tymczasowych*, tj. NBBU i LBV;
b.	**CAO**: niniejszy układ zbiorowy pracy wraz ze wszystkimi załącznikami;
c.	**wynagrodzenie zasadnicze**: wynagrodzenie okresowe otrzymywane u zleceniodawcy, z wyłączeniem dodatku urlopowego, dodatków, świadczeń, nadgodzin itp.;
d.	**wynagrodzenie**: całkowite warunki zatrudnienia mające zastosowanie do pracownika tymczasowego na podstawie niniejszego CAO;
e.	**zwykłe wynagrodzenie**: całkowite wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie zasadnicze powiększone o wszystkie składniki wynagrodzenia i regularnie wypłacane dodatki, które są nieodłącznie związane z pracą wykonywaną przez pracownika tymczasowego. Nie obejmuje to zwrotu kosztów ani warunkowo wypłacanych składników wynagrodzenia (takich jak wypłata udziału w zysku);
f.	**równoważne wynagrodzenie**: równoważne warunki pracy, o których mowa w art. 21 (równoważne wynagrodzenie) niniejszego CAO;
g.	**przepracowany tydzień**: każdy tydzień, w którym rzeczywiście wykonywana jest praca tymczasowa, niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Wliczają się w to też tygodnie, w których pracownik tymczasowy korzystał z płatnego urlopu, niezależnie od liczby wykorzystanych godzin urlopowych;
h.	**zlecenie**: umowa zawarta pomiędzy zleceniodawcą a agencją pracy tymczasowej, dotycząca udostępnienia pracownika tymczasowego zleceniodawcy;
i.	**zleceniodawca**: strona, na rzecz której agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownika tymczasowego;
j.	**w formie pisemnej**: uzgodnienia sporządzone na piśmie lub udostępnione cyfrowo (drogą elektroniczną). Jeśli informacje przekazywane są drogą elektroniczną, wszystkie udostępnione w tym celu dokumenty muszą być dostępne do pobrania przez pracownika tymczasowego. Pracownika tymczasowego należy poinformować z przynajmniej miesięcznym wyprzedzeniem o zamknięciu danego portalu elektronicznego lub usunięciu udostępnionych w nim dokumentów.
k.	**udostępnienie**: udostępnienie pracownika tymczasowego do pracy u zleceniodawcy;

l.	**klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia**: klauzula, o której mowa w art. 7:691 ust. 2 kc i art. 18 ust. 1 niniejszego CAO;
m.	**pracownik tymczasowy**: osoba zawierająca umowę o pracę tymczasową z agencją pracy tymczasowej;
n.	**agencja pracy tymczasowej**: strona udostępniająca pracownika tymczasowego (oddelegowująca do) zleceniodawcy;
o.	**umowa o pracę tymczasową**: umowa o pracę tymczasową w myśl art. 7:690 kc, na podstawie której agencja pracy tymczasowej na podstawie zlecenia udostępnia pracownika tymczasowego zleceniodawcy, aby wykonywał w jego siedzibie pracę, pod kierownictwem i nadzorem zleceniodawcy;
p.	**tydzień**: tydzień rozpoczyna się w poniedziałek o godzinie 0:00 i kończy w niedzielę o godzinie 24:00.

Artykuł 3. Czas trwania, przedłużenie i zakończenie, przedterminowe wypowiedzenie/wprowadzanie zmian	
1.	Niniejszy układ CAO obowiązuje od 1 stycznia 2026 r. do 31 grudnia 2028 r.
2.	Jeżeli przed zakończeniem obowiązywania CAO żadna ze stron CAO nie wypowie za pomocą pisma poleconego postanowień niniejszego CAO, postanowienia te zostają automatycznie przedłużone o kolejny rok.
3.	Strony uzgadniają, że wypowiedzenie będzie miało miejsce jedynie wówczas, gdy wyczerpane zostaną możliwości zawarcia nowego układu zbiorowego. Wypowiedzenie może nastąpić bez zachowania okresu wypowiedzenia z końcem okresu obowiązywania CAO. Po wypowiedzeniu układ CAO zostanie przedłużony na okres jednego roku, podczas którego strony rozważą, w jaki sposób mogą zawrzeć nowy układ zbiorowy pracy.

Artykuł 4. Prawa i obowiązki wynikające z rejestracji	
1.	Podczas rejestracji w agencji pracy tymczasowej kandydat do pracy określa, czy chce być brany pod uwagę przy zatrudnieniu.
2.	Rejestracja nie zobowiązuje agencji pracy tymczasowej do oferowania pracy a kandydata do przyjmowania jej ofert.
3.	Podczas rejestracji kandydat udziela informacji na temat swojej przeszłości zawodowej. Wymagane informacje obejmują również wykształcenie, doświadczenie zawodowe i kompetencje nabyte u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców), w związku z umożliwieniem zaszeregowania stanowiska u zleceniodawcy w myśl art. 25.
4.	Jeśli z przekazanych informacji wynika, że agencja pracy tymczasowej mogłaby zostać uznana za kolejnego pracodawcę w myśl art. 15, kandydat udzieli na żądanie informacji dotyczących wypłaconej mu odprawy przejściowej (z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę), a agencja pracy tymczasowej może przed rozpoczęciem pracy tymczasowej wycofać się ze złożonej oferty.

Artykuł 5. 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 w formie pisemnej.*
3.	Postanowienia zawarte w CAO są, z wyjątkiem artykułu 20a, tzw. postanowieniami minimalnymi. Odstępstwa od postanowień CAO oraz załączników są dopuszczalne jedynie wtedy, gdy jest to korzystne dla pracownika tymczasowego.
4.	Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej wyda mu zaświadczenie dotyczące liczby zawartych z nim umów o pracę tymczasową, z podaniem daty ich rozpoczęcia i zakończenia. Zaświadczenie winno też zawierać informację o tym, jakie prace tymczasowe wykonywał pracownik tymczasowy oraz u jakiego (jakich) zleceniodawcy(-ów) wykonywał pracę. Dane te będą udostępniane tak długo, jak długo agencja pracy tymczasowej będzie mogła nimi dysponować zgodnie z terminami zawartymi w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO).
**Układy zbiorowe NBBU-CAO i ABU-CAO można pobrać w formie aplikacji.*	

Artykuł 6. Obowiązki pracownika tymczasowego			
1.	Pracownik tymczasowy wykonuje prace na podstawie umowy o pracę tymczasową, zawartej z agencją pracy tymczasowej, robiąc to pod kierownictwem i nadzorem zleceniodawcy.		
2.	Pracownik tymczasowy ma obowiązek przestrzegać uzasadnionych instrukcji dotyczących wykonywania pracy, wydawanych zarówno przez agencję pracy tymczasowej, jak i przez zleceniodawcę.		
3.	Jeżeli pracownik tymczasowy dopuszcza się niewłaściwego zachowania, nie przestrzega procedur lub uzasadnionych przepisów, agencja pracy tymczasowej może zastosować jedną lub większą liczbę poniższych sankcji:		
	a.		nagana;
	b.		tymczasowe zawieszenie w czynnościach zawodowych, ewentualnie ze wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia; i/lub
	c.		zwolnienie (w razie konieczności ze skutkiem natychmiastowym).

Rozdział 2. Status prawny i elastyczność	
Artykuł 7. Dostępność i wyłączność	
1.	Pracownik tymczasowy ma prawo do zaakceptowania innej pracy, chyba że uzgodnił z agencją pracy tymczasowej, że będzie dla niej pracował w określony dzień (dni), przez (przewidywany) czas (czasy) pracy oraz (przewidywaną) liczbę godzin pracy.
2.	Pracownik tymczasowy, którego umowa o pracę tymczasową zakłada obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (w myśl art. 39 CAO) może w porozumieniu z agencją pracy tymczasowej zmienić dostępność zadeklarowaną przez siebie podczas zawierania umowy o pracę. W tej sytuacji zmieniona dostępność musi zawsze być wystarczająca, aby agencja pracy tymczasowej mogła udostępnić pracownika tymczasowego w uzgodnionym wymiarze czasu pracy, który objęty jest obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. W takim przypadku obowiązuje także warunek, że żądana dostępność będzie racjonalnie proporcjonalna do uzgodnionego wymiaru czasu pracy, który objęty jest obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, zarówno w odniesieniu do (liczby) dni, okresu(-ów) i liczby godzin, jak i ich rozplanowania.

Artykuł 8. Ustalanie grafiku pracy
W przypadku, gdy nie uzgodniono stałych godzin pracy, pracownik tymczasowy ma możliwość zgłoszenia swojej dyspozycyjności przed ułożeniem grafiku pracy. Dyspozycyjność ta jest podstawą do ujęcia w grafiku pracy i może zostać zmieniona wyłącznie za zgodą pracownika tymczasowego. Pracownik tymczasowy nie może zostać zobowiązany do pozostania do dyspozycji przez okres dłuższy niż ten, który można racjonalnie uzasadnić na podstawie uzgodnionego wymiaru czasu pracy.

Artykuł 9. Termin i zasady wezwania do pracy	
1.	Jeśli pracownik zatrudniony u zleceniodawcy na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy ma krótszy termin wezwania niż ustawowy termin czterech dni, agencja pracy tymczasowej może również stosować ten krótszy termin, o ile nie będzie on krótszy niż 24 godziny.
2.	W przypadku zastosowania ust. 1 agencja pracy tymczasowej poinformuje o tym pracownika tymczasowego.

Artykuł 10. Kwartalna i roczna norma godzinowa lub norma godzinowa obejmująca inny okres	
1.	Jeżeli u zleceniodawcy dla pracownika zatrudnionego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy obowiązuje roczna lub kwartalna norma godzinowa lub norma dotycząca innego okresu obejmującego kilka terminów wypłaty wynagrodzenia, agencja pracy tymczasowej może ją również stosować w odniesieniu do pracownika tymczasowego. W

	ten sposób wdraża się postanowienia art. 11 ust. 2 Ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym.
2.	W przypadku zastosowania ust. 1 agencja pracy tymczasowej poinformuje o tym pracownika tymczasowego.

Artykuł 11. Czas wolny za nadgodziny	
1.	Agencja pracy tymczasowej może w podobny sposób skorzystać z systemu „czas wolny za nadgodziny”, który zleceniodawca stosuje w odniesieniu do pracownika zatrudnionego przez niego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy. W ten sposób wdraża się postanowienia art. 13a ust. 3 Ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym. Ewentualna różnica godzinowa pozostała na koniec zlecenia zostanie rozliczona po zakończeniu zlecenia.
2.	W przypadku zastosowania ust. 1 agencja pracy tymczasowej poinformuje o tym pracownika tymczasowego.

Artykuł 12. Ewidencja czasu pracy	
1.	Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o sposobie prowadzenia ewidencji przepracowanych godzin. Ewidencja czasu pracy zawiera liczbę zwykłych godzin pracy, godzin objętych dodatkami i/lub nadgodzin i jest sporządzana na piśmie.
2.	Ewidencję czasu pracy należy prowadzić zgodnie z prawdą. Pracownik tymczasowy ma wgląd do oryginalnej ewidencji czasu pracy, a na żądanie może uzyskać jej odpis.
3.	W razie sporu dotyczącego zarejestrowanych godzin, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek udowodnienia liczby przepracowanych godzin.

Artykuł 13. Zawarcie umowy o pracę tymczasową		
1.	W umowie o pracę tymczasową agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy uzgadniają na piśmie szczegóły dotyczące stanowiska, czasu pracy, wynagrodzenia i rodzaju umowy o pracę tymczasową, o której mowa w ust. 3, z uwzględnieniem postanowień CAO.	
2.	Umowa o pracę tymczasową wchodzi w życie z chwilą faktycznego rozpoczęcia wykonywania prac przez pracownika tymczasowego, chyba że uzgodniono w niej inaczej.	
3.	Umowa o pracę tymczasową może zostać zawarta w dwóch formach:	
	a.	w formie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia: Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostaje zawarta na czas określony, na okres udostępnienia i maksymalnie do końca fazy 1-2 /A*.
	Z dniem 1 stycznia 2028 r. litera a) otrzyma następujące brzmienie:	
	a.	w formie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia: Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostaje zawarta na czas określony, na okres udostępnienia i maksymalnie do okresu, o którym mowa w art. 7:691 ust. 1 kc.
	b.	w formie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia: Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostaje zawarta na czas określony lub nieokreślony. Umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawarta na określony okres lub na czas trwania projektu, którego moment zakończenia można obiektywnie określić. 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 lub 4, agencja pracy tymczasowej może także użyć określeń wyrażonych literami: A (dla fazy 1-2), B (dla fazy 3) oraz C (dla fazy 4).*		

Artykuł ten obowiązuje do 1 stycznia 2028 r.		
Artykuł 14. Status prawny		
Faza 1-2		
1.	a.	Pracownik tymczasowy pracuje w fazie 1-2 zatrudnienia, o ile nie pracował jeszcze na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej dłużej niż 52 tygodnie.

	b.	Skreślony.
	c.	Okres 52 tygodni w fazie 1-2 zatrudnienia jest naliczany (z uwzględnieniem wyłącznie przepracowanych tygodni oraz płatnych tygodni urlopu, zgodnie z art. 2 lit g)), o ile pomiędzy dwiema umowami o pracę tymczasową nie ma przerwy dłuższej niż sześć miesięcy. W przypadku przerwy dłuższej niż sześć miesięcy, naliczanie okresu fazy 1-2 rozpoczyna się od nowa.
	d.	Umowa o pracę tymczasową, która zostaje zawarta w ciągu miesiąca po poprzedzającej ją umowie o pracę tymczasową zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej i u tego samego zleceniodawcy, może zostać zawarta wyłącznie na okres co najmniej czterech tygodni.
Faza 3		
2.	a.	Pracownik tymczasowy przechodzi do fazy 3 zatrudnienia, jeżeli po zakończeniu fazy 1-2* jego umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana lub jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia fazy 1-2 zostanie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
	b.	Faza 3 zatrudnienia trwa maksymalnie trzy lata, w ciągu których można zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
	c.	Pracownik tymczasowy w fazie 3 pracuje zawsze na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba wyraźnie zawarto taką umowę na czas nieokreślony.
	d.	Okres trzech lat i liczba sześciu umów o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (o których mowa w lit. b) są naliczane, o ile między dwiema umowami o pracę tymczasową nie nastąpi przerwa dłuższa niż sześć miesięcy. W takim przypadku czas przerwy jest wliczany do tego okresu. Jeśli między dwiema umowami o pracę tymczasową nastąpi przerwa trwająca dłużej niż sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie fazy 1-2.
Faza 4		
3.	a.	Pracownik tymczasowy przechodzi do fazy 4 zatrudnienia, jeżeli po zakończeniu fazy 3 jego umowa o pracę tymczasową jest kontynuowana lub jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia fazy 3 zostanie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową z tą samą agencją pracy tymczasowej.
	b.	Pracownik tymczasowy w fazie 4 zatrudnienia pracuje zawsze na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
	c.	Jeżeli po zakończeniu umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia i po przerwie trwającej sześć miesięcy lub krócej pracownik tymczasowy powraca do pracy, będzie on pracował na podstawie umowy o pracę tymczasową fazy 4. W przypadku przerwy dłuższej niż sześć miesięcy, rozpoczyna się od nowa naliczanie okresu fazy 1-2.
4.	Liczenie trwania okresów w fazach zatrudnienia jest kontynuowane, gdy pracownik tymczasowy przechodzi do innej agencji pracy tymczasowej należącej do tego samego koncernu i rozpoczyna pracę na jej rzecz, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej wykaże na podstawie rejestracji, rekrutacji lub innych faktów i okoliczności, że przejście to nastąpiło z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę przedsiębiorstw w myśl art. 2:24b kc.	
5.	Pracownik tymczasowy i agencja pracy tymczasowej mogą odstąpić od systemu fazowego, o którym mowa w niniejszym artykule, o ile będzie to korzystniejsze dla pracownika tymczasowego.	
**Tygodnie od 53. do 78. w fazie 1-2 zatrudnienia, które zostały przepracowane przed 1 stycznia 2023 r., nie są wliczane do czasu trwania i liczby umów o pracę tymczasową w fazie 3.*		

Z dniem 1 stycznia 2028 r. artykuł 14. zostanie zastąpiony przez następujący artykuł:	
Artykuł 14. Status prawny	
1.	Dla ustalenia statusu prawnego pracownika tymczasowego niniejsze CAO przyjmuje za podstawę system fazowy zatrudnienia*. System ten jest zgodny z przepisami prawa (księga 7 tytuł 10 kc) regulującymi status prawny pracowników tymczasowych. Pracownik tymczasowy i

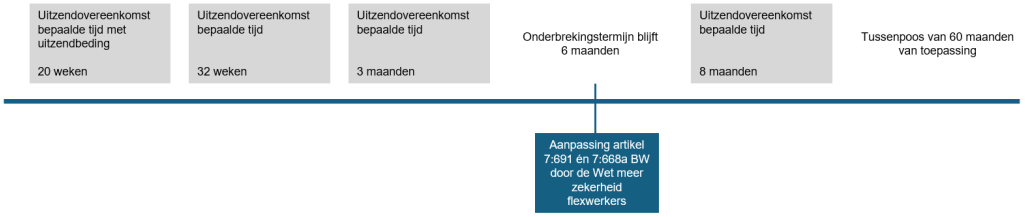
	agencja pracy tymczasowej mogą w odniesieniu do statusu prawnego odejść od systemu fazowego zatrudnienia i przepisów prawnych, jeżeli jest to korzystniejsze dla pracownika tymczasowego.	
Faza 1-2		
2.	a.	Faza 1-2 zatrudnienia to okres poprzedzający art. 7:668a kc, zgodnie z art. 7:691 ust. 8 kc. Zgodnie z postanowieniami art. 7:691 ust. 1 kc faza 1-2 zatrudnienia trwa 52 przepracowane tygodnie. Przy naliczaniu 52 przepracowanych tygodni wliczają się nie tylko tygodnie, w których pracownik wykonywał pracę, ale też i płatne tygodnie urlopu.
	b.	W fazie 1-2 pracownik tymczasowy pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony, z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia lub bez tej klauzuli.
	c.	Zastosowanie klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia i/lub wyłączenie kontynuacji wypłaty wynagrodzenia zgodnie z art. 7:691 ust. 2 i 7 kc musi zostać uzgodnione na piśmie w umowie o pracę tymczasową.
	d.	Umowa o pracę tymczasową, która zostaje zawarta w ciągu miesiąca po poprzedzającej ją umowie o pracę tymczasową zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej i u tego samego zleceniodawcy, może zostać zawarta wyłącznie na okres co najmniej czterech tygodni.
Faza 3		
3.	a.	Faza 3 zatrudnienia to okres, o którym mowa w art. 7:668a i art. 7:691 ust. 8 kc, w którym pracownik tymczasowy pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia. Faza 3 trwa dwa lata.**
	b.	Zgodnie z postanowieniami art. 7:668a i art. 7:691 ust. 8 kc w fazie 3 może zostać zawartych maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową na czas określony. W fazie 3 nie może zostać zastosowana klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia.
Faza 4		
4.	Faza 4 zatrudnienia to okres, w którym pracownik tymczasowy wykonuje pracę po zakończeniu fazy 3. Pracownik tymczasowy w fazie 4 zatrudnienia pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia.	
5.	Liczenie trwania okresów w fazach zatrudnienia jest kontynuowane, gdy pracownik tymczasowy przechodzi do innej agencji pracy tymczasowej należącej do tego samego koncernu i rozpoczyna pracę na jej rzecz, chyba że nowa agencja pracy tymczasowej wykaże na podstawie rejestracji, rekrutacji lub innych faktów i okoliczności, że przejście to nastąpiło z inicjatywy pracownika tymczasowego. Pod pojęciem koncernu rozumie się grupę przedsiębiorstw w myśl art. 2:24b kc.	
Przerwa		
6.	Obowiązuje ustawowo określony okres przerwy wynoszący 36 miesięcy, o którym mowa w art. 7:668a kc i art. 7:691 kc, a także skrócony okres przerwy w wyjątkowych przypadkach wymienionych w tych artykułach.	
Wyjątek dotyczący pracowników tymczasowych odbywających praktykę zawodową i nieletnich pracowników tymczasowych		
7.	Pracownik tymczasowy, który:	
	a.	zawarł umowę o pracę tymczasową w związku z nauką zawodu, jak określono w art. 7.2.2 Ustawy o edukacji i kształceniu zawodowym; lub
	b.	zawarł umowę o pracę tymczasową, nie osiągnął jeszcze wieku osiemnastu lat i którego średni wymiar czasu pracy wynosi maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo;
	w drodze odstępstwa od postanowień ust. 2 pozostaje w fazie 1-2 zatrudnienia, a czas jej trwania zostaje przedłużony na okres, w którym pracownik tymczasowy podlega przepisom lit. a) lub b) niniejszego ustępu. W tym przypadku klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia i wyłączenie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia mogą mieć zastosowanie wyłącznie w ciągu pierwszych 52 tygodni fazy 1-2.	
8.	Gdy pracownik tymczasowy przestaje podlegać postanowieniom ust. 7 lit. a) lub b), obowiązują następujące zasady:	
	a.	jeżeli liczba przepracowanych tygodni w fazie 1-2 zatrudnienia wynosi w tym momencie mniej niż 52 tygodnie, kontynuowane jest naliczanie tygodni w fazie 1-2;
	b.	jeżeli liczba przepracowanych tygodni w fazie 1-2 zatrudnienia wynosi w tym momencie 52 tygodnie lub więcej, pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę na początku fazy 3.
9.	Jeżeli pracownik tymczasowy w momencie wykonywania pracy w fazie 3 zatrudnienia podlega postanowieniom ust. 7 lit. a) lub b), liczenie czasu pracy w fazie 3, o którym mowa w ust. 3 lit.	

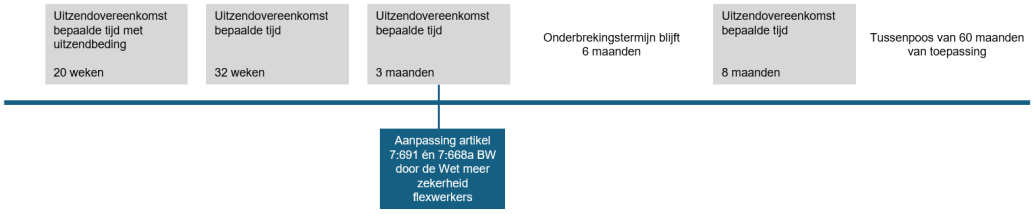
	a) i b), zostaje wstrzymane. Naliczanie przepracowanych tygodni w fazie 3 zostaje podjęte na nowo, gdy pracownik tymczasowy nie podlega już postanowieniom ust. 7 lit. a) lub b).	
Wyjątek dotyczący pracowników tymczasowych uprawnionych do emerytury państwowej (AOW)		
10.	Pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW to pracownik tymczasowy, który osiąga lub osiągnął wiek emerytalny uprawniający go do otrzymywania emerytury AOW.	
11.	W przypadku pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW obowiązuje w odstępstwie od postanowień ust. 3 zasada, że faza 3 trwa cztery lata, w którym to okresie można zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową na czas określony.	
12.	Jeśli umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa z chwilą osiągnięcia przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego uprawniającego go do emerytury AOW, a następnie w ciągu 36 miesięcy od wygaśnięcia umowy pracownik ten ponownie rozpocznie pracę dla tej agencji pracy tymczasowej, jego status prawny określa się w następujący sposób:	
	a.	jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie 1-2, kontynuowane jest naliczanie w fazie 1-2;
	b.	jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie 3 lub 4, rozpoczyna pracę od nowa w fazie 3, która jest naliczana od początku.
13.	W przypadku kolejnego pracodawcy i kontynuowania pracy przez pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, jego status prawny określa się w następujący sposób:	
	a.	Jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW po osiągnięciu wieku emerytalnego nie posiada istotnej pod tym względem przeszłości zawodowej, rozpoczyna on pracę od początku fazy 1-2.
	b.	Jeżeli istotna pod tym względem przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW po osiągnięciu wieku emerytalnego wynosi mniej niż 52 przepracowane tygodnie, okres ten zalicza się do fazy 1-2, po czym kontynuuje się naliczanie w fazie 1-2.
	c.	Jeżeli istotna pod tym względem przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW po osiągnięciu wieku emerytalnego wynosi 52 przepracowane tygodnie lub więcej, pracownik ten rozpoczyna pracę na początku fazy 3.
	Pojęcie istotnej przeszłości zawodowej wyjaśniono w art. 15 ust. 1 (kolejni pracodawcy).	
Przepisy przejściowe		
Przerwa		
14.	Sześciomiesięczny okres przerwy mający zastosowanie przed datą wejścia w życie niniejszego artykułu ma nadal zastosowanie do umów o pracę tymczasową zawartych przed tą datą. Do umów o pracę tymczasową zawartych w dniu wejścia w życie niniejszego artykułu lub po tej dacie stosuje się nowy okres przerwy, o którym mowa w ust. 6 niniejszego artykułu. Wszystko to zgodnie z przepisami przejściowymi.***	
Faza 3		
15.	a.	W przypadku umowy o pracę tymczasową na czas określony w fazie 3 zatrudnienia, zawartej przed datą wejścia w życie niniejszego artykułu, dla fazy 3 nadal obowiązuje okres trzech lat mający zastosowanie przed tą datą.
	b.	W tym przypadku umowa o pracę tymczasową na czas określony wygasa z mocy prawa w uzgodnionym terminie, chyba że wcześniej przekroczony zostanie okres trzech lat. W tym wypadku w chwili przekroczenia tego okresu pracownik tymczasowy przechodzi z mocy prawa do fazy 4 zatrudnienia.
	c.	Jeżeli po umowie o pracę tymczasową, o której mowa w lit. a) zostanie zawarta nowa umowa o pracę tymczasową, przepisy przejściowe nie mają już do niej zastosowania.

** Tam, gdzie w niniejszym CAO mowa jest o fazie 1-2, 3 lub 4, agencja pracy tymczasowej może także użyć określeń wyrażonych literami: A (dla fazy 1-2), B (dla fazy 3) oraz C (dla fazy 4).*

*** Tygodnie od 53. do 78. w fazie 1-2 zatrudnienia, które zostały przepracowane przed 1 stycznia 2023 r., nie są wliczane do czasu trwania i liczby umów o pracę tymczasową w fazie 3.*

**** Schematyczne przedstawienie przepisów przejściowych dotyczących przerw w zatrudnieniu:*

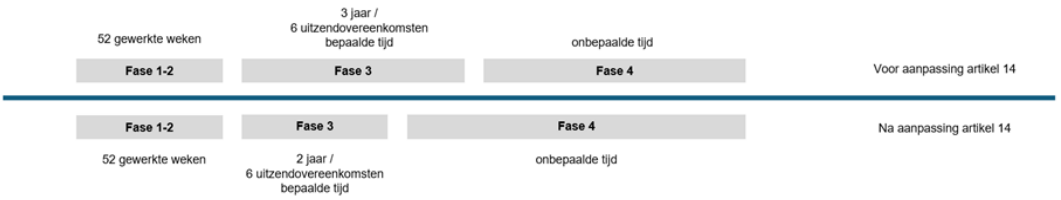




Objaśnienie systemu fazowego

System statusu prawnego pracowników tymczasowych, tzw. system fazowy, zostanie ograniczony. W systemie fazowym istnieją trzy fazy zatrudnienia (1-2, 3 i 4) i agencja pracy tymczasowej mogła przed wejściem w życie tego artykułu delegować pracownika do pracy przez cztery lata, zanim zawarła z nim umowę o pracę na czas nieokreślony. Okres ten zostaje skrócony do trzech lat, przy czym:

- *faza 1-2 trwa 52 tygodnie przepracowane;*
- *faza 3 składa się z okresu dwóch lat; a*
- *faza 4 to faza, w której pracownik tymczasowy jest zatrudniony na czas nieokreślony.*



Faza 1-2

Faza 1-2 zatrudnienia dotyczy okresu, o którym mowa w art. 7:691 kc. Faza 1-2 poprzedza ustawowy system łańcuchowy. Faza 1-2 trwa 52 przepracowane tygodnie. To znaczy, że do okresu trwania fazy 1-2 naliczane są tylko przepracowane tygodnie. Naliczanie to jest kontynuowane, o ile w zatrudnieniu nie wystąpiła przerwa dłuższa niż 36 miesięcy. Okresy przerw w zatrudnieniu nie są ujmowane w naliczaniu okresu trwania tej fazy.

Ponieważ ujmowane są w nim przepracowane tygodnie, faza 1-2 może trwać dłużej niż 52 tygodnie. Jeżeli pracownik będzie jednak zatrudniony bez przerw, faza 1-2 będzie trwać 52 tygodnie. Przy naliczaniu 52 przepracowanych tygodni wliczają się nie tylko tygodnie, w których pracownik wykonywał pracę, ale też i płatne tygodnie urlopu.

W fazie 1-2 można zawierać nieograniczoną liczbę umów o pracę tymczasową i możliwe jest stosowanie klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia. Możliwe jest także uzgodnienie wyłączenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.

Klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia to umowa pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, z której wynika, że umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa (a więc automatycznie) z chwilą zakończenia zlecenia, na podstawie którego pracownik tymczasowy pracuje u zleceniodawcy.

Wyłączenie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia oznacza, że pracownik tymczasowy ma jedynie prawo do wynagrodzenia za faktycznie przepracowane godziny. Pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje żadne wynagrodzenie za godziny, w których nie pracował.

W przypadku następujących po sobie w ciągu miesiąca umów o pracę tymczasową, na podstawie których pracownik tymczasowy nadal jest zatrudniony u tego samego zleceniodawcy, kolejna umowa o pracę tymczasową musi zostać zawarta na co najmniej cztery tygodnie.

Przykład:
Pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie 1-2 zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony trwający dwa tygodnie. Zleceniodawca jest bardzo zadowolony z pracownika tymczasowego i chciałby, aby nadal u niego pracował. Następna umowa o pracę tymczasową musi teraz jednak zostać zawarta co najmniej na cztery tygodnie.

Faza 3
Faza 3 zatrudnienia dotyczy ustawowego systemu łańcuchowego, o którym mowa w art. 7:668a kc i art. 7:691 ust. 8 kc. System łańcuchowy trwa zazwyczaj trzy lata, w którym to okresie można zawrzeć trzy umowy na czas określony. W przypadku oddelegowania do pracy tymczasowej obowiązują ograniczenia prawne. W tym wypadku system łańcuchowy trwa tylko dwa lata, w którym to okresie można zawrzeć sześć umów na czas określony. Naliczanie okresu trwania fazy 3 jest kontynuowane, chyba że w zatrudnieniu wystąpiła przerwa dłuższa niż 36 miesięcy. Okresy przerwy trwające 36 miesięcy lub krócej są wliczane do naliczania okresu trwania fazy 3.

Przykład:
Pracownik tymczasowy zawarł pierwszą umowę o pracę tymczasową w fazie 3 na okres sześciu miesięcy. Następnie pracownik tymczasowy pracował przez dwa lata u innego pracodawcy. Po tym okresie pracownik tymczasowy wrócił i znowu zaczął pracować dla pierwszej agencji pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy przechodzi teraz do fazy 4 zatrudnienia. Okres przerwy wynoszący dwa lata jest bowiem wliczany do maksymalnego okresu trwania fazy 3 i dlatego okres fazy 3 został już przekroczony.

Faza 4
Faza 4 zatrudnienia to faza, w której pracownik tymczasowy pracuje na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony.

W przypadku pracowników tymczasowych, którzy są uczniami (w wieku 18 lat i starszymi) lub studentami i pracują średnio maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo, obowiązuje wyjątek od 36-miesięcznego okresu przerwy. Obowiązuje dla nich okres przerwy wynoszący sześć miesięcy.

Wyjątki
Wyjątki prawne dotyczące systemu łańcuchowego mają również zastosowanie w odniesieniu do pracowników tymczasowych i agencji pracy tymczasowej. Oznacza to następujące uregulowania. W przypadku nieletnich pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową, którzy pracują średnio maksymalnie dwanaście godzin, przepisy dotyczące łańcucha umów nie mają zastosowania do tej umowy o pracę tymczasową. To oznacza, że ci pracownicy tymczasowi pozostają w fazie 1-2 tak długo, jak długo pracują na postawie umowy o pracę tymczasową, nie są pełnoletni i pracują maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo. Dlatego faza 1-2 może trwać dłużej niż 52 przepracowane tygodnie. Klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia i wyłączenie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia mogą zostać zastosowane tylko w ciągu pierwszych 52 przepracowanych tygodni w fazie 1-2. W późniejszym okresie nie jest to możliwe.

Te same przepisy dotyczą pracowników tymczasowych, którzy zawarli umowę o pracę tymczasową w związku z nauką zawodu, jak określono w art. 7.2.2 Ustawy o edukacji i kształceniu zawodowym.

Jeżeli niepełnoletni pracownik tymczasowy znajduje się w fazie 3 zatrudnienia, podczas gdy pracuje maksymalnie dwanaście godzin tygodniowo lub jeżeli pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę w fazie 3 w związku z nauką zawodu, naliczanie okresu trwania fazy 3 jest w tym momencie wstrzymywane i umowa o pracę tymczasową, na podstawie której pracownik tymczasowy jest zatrudniony, nie jest brana pod uwagę.

W przypadku pracowników tymczasowych uprawnionych do emerytury AOW obowiązuje ustawowy system łańcuchowy wynoszący cztery lata. To oznacza, że faza 3 zatrudnienia dla tego pracownika tymczasowego trwa cztery lata zamiast dwóch. W tym okresie można zawrzeć maksymalnie sześć umów o pracę tymczasową na czas określony.

Jeśli umowa o pracę tymczasową pracownika tymczasowego wygasa z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego, a pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW ponownie podejmie pracę w agencji pracy tymczasowej w ciągu 36 miesięcy, wówczas:

- *naliczanie okresu trwania fazy 1-2 jest kontynuowane, jeśli pracownik tymczasowy znajdował się wcześniej w fazie 1-2; lub*
- *pracownik tymczasowy rozpoczyna na początku fazy 3 i zaczyna się ponownie naliczanie okresu trwania fazy 3, jeżeli pracownik tymczasowy znajdował się wcześniej w fazie 3 lub 4.*

W przypadku kolejnego pracodawcy i kontynuowania pracy przez pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej:

- *pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW rozpoczyna pracę na początku fazy 1-2, jeżeli po osiągnięciu wieku emerytalnego nie ma istotnej pod tym względem przeszłości zawodowej;*
- *okres istotnej pod tym względem przeszłości zawodowej pracownika tymczasowego wlicza się do okresu trwania fazy 1-2, jeżeli przeszłość zawodowa wynosi mniej niż 52 przepracowane tygodnie; lub*
- *pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę na początku fazy 3, jeżeli jego istotna pod tym względem przeszłość zawodowa wynosi 52 przepracowane tygodnie lub więcej.*

Pojęcie istotnej przeszłości zawodowej wyjaśniono w art. 15 ust. 1 (kolejni pracodawcy).

Artykuł ten obowiązuje do 1 stycznia 2028 r.		
Artykuł 15. Kolejni pracodawcy		
1.	O kolejnych pracodawcach jest mowa w sytuacji, w której pracownik tymczasowy w okresie sześciu miesięcy był zatrudniony kolejno u różnych pracodawców, którzy z uzasadnionych przyczyn i pod względem wykonywanej pracy powinni być postrzegani jako kontynuujący poprzednie zatrudnienie pracownika tymczasowego.	
2.	Przy określaniu statusu prawnego należy wziąć pod uwagę istotną przeszłość zawodową pracownika u jego poprzedniego(-ich) pracodawcy(-ów) i jej miejsce w systemie fazowym. Pod pojęciem istotnej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w którym pracownik tymczasowy w rozsądnej ocenie wykonywał tę samą lub zbliżoną pracę. Naliczanie przepracowanych tygodni/okresów oraz umów o pracę lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się na początku fazy 1-2.	
3.	Jeśli pracownik tymczasowy przejdzie do innej agencji pracy tymczasowej, aby móc kontynuować wykonywanie prac na rzecz tego samego zleceniodawcy, to w drodze odstępstwa od ust. 2 jego status prawny będzie co najmniej taki sam, jaki był w poprzedniej agencji pracy tymczasowej. W momencie przejścia pracownika nowa agencja pracy tymczasowej określi także wynagrodzenie pracownika zgodnie z wcześniejszą kategorią zaszeregowania i biorąc pod uwagę wcześniej przyznane i/lub mające jeszcze zostać przyznane okresowe podwyżki wynagrodzenia.	
4.	Jeśli pracownik tymczasowy był zatrudniony u poprzedniego(-ich) pracodawcy(-ów) na podstawie umowy o pracę i/lub umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która wygasła z mocy prawa, jego status prawny w sytuacji pracy u następnego pracodawcy kontynuującego poprzednie zatrudnienie pracownika tymczasowego określa się w następujący sposób:	
	*	jeśli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego wynosi mniej niż 52 przepracowane tygodnie, przeszłość tę zalicza się do okresu trwania fazy 1-2;

	*	jeśli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego wynosi więcej niż 52 przepracowane tygodnie, pracownik tymczasowy rozpoczyna pracę na początku fazy 3.
	Za prawomocne rozwiązanie umowy uznaje się:	
	*	wypowiedzenie umowy o pracę przez (poprzedniego) pracodawcę za zgodą Instytutu Wykonawczego Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV);
	*	wypowiedzenie w trybie natychmiastowym przez (poprzedniego) pracodawcę z istotnych przyczyn;
	*	sądowe rozwiązanie umowy o pracę;
	*	wypowiedzenie przez (poprzedniego) pracodawcę w okresie próbnym;
	*	zakończenie umowy o pracę w oparciu o stosowną klauzulę lub za wypowiedzeniem w związku z osiągnięciem przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego;
	*	wypowiedzenie przez syndyka w myśl art. 40 Ustawy o upadłości (Faillissementswet).
	Za prawomocne rozwiązanie umowy nie uznaje się w myśl tego ustępu:	
	*	rozwiązania umowy za porozumieniem stron; lub
	*	wypowiedzenia przez pracownika tymczasowego.
5.	Nie ma mowy o kolejnych pracodawcach, gdy zastosowanie klauzuli o kolejnych pracodawcach nie jest możliwe z powodu świadomego lub w inny sposób niewłaściwego udzielenia nieprawdziwych lub niepełnych informacji przez pracownika tymczasowego w myśl art. 4 ust. 3.	

Z dniem 1 stycznia 2028 r. artykuł 15. zostanie zastąpiony przez następujący artykuł:		
Artykuł 15. Kolejni pracodawcy		
1.	Przy określeniu statusu prawnego pracownika tymczasowego w przypadku kolejnych pracodawców należy wziąć pod uwagę jego istotną przeszłość zawodową u poprzedniego(-ich) pracodawcy(-ów) i jej miejsce w systemie fazowym. Pod pojęciem istotnej przeszłości zawodowej rozumie się liczbę tygodni lub okres, w którym pracownik tymczasowy w rozsądnej ocenie wykonywał tę samą lub zbliżoną pracę. Naliczanie przepracowanych tygodni/okresów oraz umów o pracę lub umów o pracę tymczasową rozpoczyna się na początku fazy 1-2.	
2.	Jeśli pracownik tymczasowy (prawie) natychmiast przejdzie do innej agencji pracy tymczasowej, aby móc kontynuować wykonywanie prac na rzecz tego samego zleceniodawcy, to w drodze odstępstwa od ust. 1 jego status prawny będzie co najmniej taki sam, jaki był w poprzedniej agencji pracy tymczasowej. W chwili przejścia do niej pracownika tymczasowego nowa agencja pracy tymczasowej ustali wynagrodzenie na podstawie jego wcześniejszej kategorii zaszeregowania. Weźmie przy tym również pod uwagę wcześniej przyznane i/lub mające jeszcze zostać przyznane okresowe podwyżki wynagrodzenia.	
3.	Jeśli pracownik tymczasowy był zatrudniony u poprzedniego(-ich) pracodawcy(-ów) na podstawie umowy o pracę i/lub umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony, która została prawomocnie rozwiązana, jego status prawny w sytuacji wystąpienia kolejnych pracodawców jest określany poprzez ujęcie jego istotnej przeszłości zawodowej w systemie fazowym.	
	*	jeśli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego wynosi mniej niż 52 przepracowane tygodnie, przeszłość tę zalicza się do okresu trwania fazy 1-2;
	*	jeżeli istotna przeszłość zawodowa pracownika tymczasowego wynosi więcej niż 52 przepracowane tygodnie, część istotnej przeszłości zawodowej przekraczająca okres 52 przepracowanych tygodni jest zaliczana od początku fazy 3. Istotna przeszłość zawodowa zaliczana do fazy 3 jest przy tym traktowana jako jedna umowa przy naliczaniu liczby umów zawartych w fazie 3.
	Za prawomocne rozwiązanie umowy uznaje się:	
	*	wypowiedzenie umowy o pracę przez (poprzedniego) pracodawcę za zgodą Instytutu Wykonawczego Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV);
	*	wypowiedzenie w trybie natychmiastowym przez (poprzedniego) pracodawcę z istotnych przyczyn;
	*	sądowe rozwiązanie umowy o pracę;
	*	wypowiedzenie przez (poprzedniego) pracodawcę w okresie próbnym;
	*	zakończenie umowy o pracę w oparciu o stosowną klauzulę lub za wypowiedzeniem w związku z osiągnięciem przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego;
	*	wypowiedzenie przez syndyka w myśl art. 40 Ustawy o upadłości (Faillissementswet).
	Za prawomocne rozwiązanie umowy nie uznaje się w myśl tego ustępu:	
	*	rozwiązania umowy za porozumieniem stron; lub
	*	wypowiedzenia przez pracownika tymczasowego.

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

Artykuł 16. Okres próbny	
1.	W umowie o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia okres próbny można zastosować tylko wtedy, gdy umowa zawierana jest na ponad sześć miesięcy. W tym przypadku obowiązują terminy ustawowe.
2.	Jeśli po przerwie wynoszącej jeden rok lub mniej zawierana jest kolejna umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, nie może ona zawierać ponownie okresu próbnego. Ponowne uzgodnienie okresu próbnego jest jednak możliwe, jeśli praca, które ma być wykonywana, wyraźnie wymaga innych umiejętności lub obejmuje inny zakres obowiązków.

Artykuł 17. Wymiar czasu pracy i godziny wykonywania pracy		
1.	Agencja pracy tymczasowej ustala z pracownikiem tymczasowym liczbę godzin, które należy przepracować w ciągu dnia/tygodnia/okresu.	
2.	Godziny pracy, przerw i odpoczynku pracownika tymczasowego w myśl Ustawy o czasie pracy (Arbeidstijdenwet) są takie same jak te, które obowiązują u zleceniodawcy.	
3.	W porozumieniu ze zleceniodawcą i agencją pracy tymczasowej pracownik tymczasowy ma prawo do odstąpienia od obowiązującego u zleceniodawcy wymiaru czasu pracy i/lub godzin pracy, co nie narusza prawa do równego (lub równoważnego) wynagrodzenia wynikającego z art. 21 i 22. Może to zrobić zarówno na początku obowiązywania umowy o pracę, jak i w czasie jej trwania.	
4.	W tej sytuacji obowiązują następujące warunki:	
	a.	odstępstwo nie może przekraczać granic wyznaczonych prawem i/lub obowiązujących na mocy CAO zleceniodawcy (jeśli jest ono obszerniejsze niż ustawa);
	b.	czasy przerwy i odpoczynku pracownika tymczasowego nie mogą być krótsze niż czasy obowiązujące u zleceniodawcy.

Artykuł 18. Zakończenie umowy o pracę tymczasową			
Zakończenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia			
1.	Umowa o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia kończy się z mocy prawa:		
	a.	z chwilą upływu okresu, na jaki umowa o pracę tymczasową została zawarta;	
	b.	z końcem fazy 1-2 zatrudnienia;	
	c.	w momencie zakończenia okresu udostępnienia pracownika tymczasowego do pracy u zleceniodawcy przez agencję pracy tymczasowej:	
		*	na wniosek zleceniodawcy, jeśli z jakichkolwiek powodów nie chce lub nie może on już korzystać z usług udostępnionego pracownika tymczasowego. Udostępnienie nie zostaje zakończone w przypadku niezdolności pracownika tymczasowego do pracy, co oznacza, że jego umowa o pracę tymczasową również nie ulega rozwiązaniu;
		*	jeśli pracownik tymczasowy z jakiegokolwiek powodu nie chce lub nie może wykonywać pracy określonej w umowie, chyba że pracownik tymczasowy nie wykonuje jej z powodu niezdolności do pracy.
	W czasie trwania niezdolności pracownika tymczasowego do pracy umowa o pracę tymczasową wygasa wraz z datą zakończenia oddelegowania określoną w umowie o pracę tymczasową (lit. a).		
2.	Jeśli udostępnienie pracownika tymczasowego trwało dłużej niż 26 przepracowanych tygodni, wówczas agencja pracy tymczasowej jest na mocy prawa zobowiązana, aby w przypadku rozwiązania umowy o pracę tymczasową z powołaniem się na klauzulę o tymczasowym charakterze zatrudnienia, powiadomić o tym fakcie pracownika tymczasowego co najmniej dziesięć dni kalendarzowych przed rozwiązaniem umowy, nawet w czasie trwania jego niezdolności do pracy. Jeżeli agencja pracy tymczasowej w wyznaczonym terminie nie dopełni tego obowiązku powiadomienia lub nie dopełni go w całości, ma obowiązek wypłacić pracownikowi tymczasowemu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, które		

	pracownik tymczasowy otrzymałby w okresie, w którym nie dopełniono obowiązku powiadomienia. Wyjątkiem jest sytuacja, w której agencja pracy tymczasowej zaoferuje w tym okresie pracownikowi tymczasowemu dostosowaną pracę, zgodnie z art. 43.
3.	Pracownik tymczasowy ma obowiązek zgłosić agencji pracy tymczasowej swój wniosek o wypowiedzenie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia na co najmniej jeden dzień roboczy wcześniej.
Umowa o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia	
4.	Umowa o pracę tymczasową na czas określony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać zawsze przedterminowo wypowiedziana zarówno przez pracownika tymczasowego, jak i agencję pracy tymczasowej z kolejnym dniem roboczym, z uwzględnieniem ustawowego okresu wypowiedzenia*, chyba że taka możliwość została wyraźnie wykluczona na piśmie w umowie o pracę tymczasową. Jeśli czas obowiązywania umowy o pracę tymczasową jest krótszy niż ustawowe okresy wypowiedzenia, przedterminowe wypowiedzenie umowy nie jest możliwe w żadnym wypadku.
5.	W drodze odstępstwa od ust. 4 pracownik tymczasowy może wypowiedzieć umowę o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli agencja pracy tymczasowej powoła się na zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, w myśl art. 39 ust. 1.
6.	Umowa o pracę tymczasową na czas nieokreślony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia może zostać wypowiedziana z kolejnym dniem roboczym, z uwzględnieniem ustawowego okresu wypowiedzenia.
Osiągnięcie wieku uprawniającego do emerytury AOW	
7.	Umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa w dniu, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpiono od tego w umowie o pracę tymczasową.
Odprawa przejściowa	
8.	W odniesieniu do odprawy przejściowej (z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę) mają zastosowanie następujące zasady.
a.	Jeżeli i na ile pracownik tymczasowy ma prawo do odprawy przejściowej zgodnie z art. 7:673 kc, a agencja pracy tymczasowej nie wypłaciła mu tej odprawy lub nie wypłaciła jej w całości, pracownik tymczasowy może wnieść do sądu roszczenie o wypłatę odprawy przejściowej. Roszczenie to musi zostać wniesione w ciągu dwunastu miesięcy od dnia zakończenia umowy o pracę tymczasową.
b.	Jeżeli w ciągu tego dwunastomiesięcznego okresu pracownikowi tymczasowemu grozi zastosowanie ustawowego terminu przedawnienia wynoszącego trzy miesiące (art. 7:686a ust. 4 kc), do dwunastu miesięcy od dnia zakończenia umowy o pracę tymczasową przysługuje mu prawo do odszkodowania w wysokości kwoty odprawy przejściowej, do której miałby prawo, gdyby złożył wniosek z roszczeniem w ustawowym terminie.
** W myśl art. 7:672 kc.*	

Rozdział 3. Rozpoczęcie pracy

Artykuł 19. Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej

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

Artykuł 20. Prawo do środków pomocniczych

Agencja pracy tymczasowej uzgadnia ze zleceniodawcą, że pracownikowi tymczasowemu zostaną przez zleceniodawcę lub w jego imieniu
i na takich samych warunkach, jakie obowiązują pracowników wewnętrznych zleceniodawcy,

udostępnione środki pomocnicze związane z pełnionymi obowiązkami służbowymi, jeżeli są one niezbędne do wykonywania prac (np. w celu wykonywania pracy w sposób zdrowy i bezpieczny) u zleceniodawcy.

Rozdział 4. Wynagrodzenie	
Artykuł 20a. Wejście w życie rozdziału dotyczącego wynagrodzeń	
1.	Rozdział ten zastępuje wcześniejsze rozdziały 4, 5 i 6 poprzedniego *CAO dla Pracowników tymczasowych*. Pod poprzednim *CAO dla Pracowników tymczasowych* rozumie się układ CAO, który wszedł w życie 1 kwietnia 2024 r. i został przedłużony do 7 stycznia 2025 r., zarejestrowany pod numerem KVO 312535. Warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego zostaną z dniem 1 stycznia 2026 r. zastąpione warunkami zatrudnienia wynikającymi z niniejszego rozdziału, które będą obowiązywać od tego momentu i będą miały zastosowanie w okresie po 1 stycznia 2026 r.
2.	W przypadku wynagrodzeń wypłacanych (cztero)tygodniowo zmiany wynikające z niniejszego rozdziału mogą zostać wprowadzone z dniem 29 grudnia 2025 r. (poniedziałek pierwszego tygodnia 2026 r.), tak jakby był to dzień 1 stycznia 2026 r.
3.	System rezerw opisany w rozdziałach 4, 5 i 6 poprzedniego CAO wygaśnie z dniem 1 stycznia 2026 r. Ewentualne nierozliczone jeszcze rezerwy dotyczące ponadustawowych dni urlopu, dni świątecznych, krótkich nieobecności, urlopów specjalnych i urlopów macierzyńskich, zostaną rozliczone, podobnie jak ewentualne godziny kompensacyjne, chyba że agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy dokonają innych uzgodnień. Do rozliczenia przyjmuje się wartość rezerwy zgromadzonej przed dniem 1 stycznia 2026 r.
4.	Rezerwa na dodatek urlopowy zostaje utrzymana.
5.	Część rezerwy na ustawowe dni urlopu w przypadku umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia (o której mowa w art. 26 ust. 7 poprzedniego CAO) zostanie w dniu 1 stycznia 2026 r. przekształcona w proporcjonalne prawo do dni urlopu w czasie.
6.	Obowiązek wykorzystania środków określony w art. 31 poprzedniego CAO wygasa. Niewykorzystaną jeszcze część obowiązku wykorzystania środków za rok 2025 agencja pracy tymczasowej może w 2026 roku wykorzystać na rzecz zwiększenia trwałości zatrudnienia pracownika tymczasowego, zgodnie z art. 30 poprzedniego CAO.
7.	W odstępstwie od art. 5 ust. 3 niniejszy artykuł ma standardowy charakter.

Paragraf 1. Wynagrodzenie		
Artykuł 21. Równoważne wynagrodzenie		
1.	Pracownik tymczasowy ma prawo do otrzymywania równoważnego wynagrodzenia.	
Równoważne podstawowe warunki zatrudnienia		
2.	Równoważne wynagrodzenie oznacza, że suma podstawowych warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego musi być co najmniej równoważna sumie podstawowych warunków zatrudnienia pracownika zatrudnianego przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku. Chodzi tu o następujące warunki zatrudnienia u zleceniodawcy:	
	a.	płaca i inne świadczenia;
	b.	czas pracy, w tym nadgodziny, czasy odpoczynku, pracę w nocy, przerwy, długość urlopu i pracę w dni świąteczne.
Równoważne warunki zatrudnienia, inne niż podstawowe		
3.	Pracownikowi tymczasowemu przysługuje też co najmniej równoważne wynagrodzenie w odniesieniu do wszystkich innych niż podstawowe warunków zatrudnienia, tj. podstawowych warunków zatrudnienia niewymienionych w ust. 2, w porównaniu z pracownikiem zatrudnianym przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku.	
Równoważne podstawowe i inne niż podstawowe warunki zatrudnienia		
4.	Całkowite warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, o których mowa w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu, muszą być co najmniej równoważne całkowitym warunkom zatrudnienia pracownika zatrudnianego przez zleceniodawcę na takim samym lub porównywalnym	

	stanowisku. Jeśli wartość warunku zatrudnienia jest wyrażona w formie kwoty pieniężnej, kwota ta jest traktowana jako wartość brutto.
5.	Jeżeli pracownik tymczasowy udostępniony zleceniodawcy zostanie następnie udostępniony przez tego zleceniodawcę innemu przedsiębiorstwu, równoważne wynagrodzenie ustala się na podstawie warunków zatrudnienia pracownika zatrudnionego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku w tym przedsiębiorstwie, pod którego kierownictwem i nadzorem pracuje pracownik tymczasowy.
6.	Dzięki obowiązywaniu CAO pracownik tymczasowy może korzystać z określonych korzyści i zabezpieczeń, których nie ma pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku. Wartość tych korzyści i zabezpieczeń nie może zostać zniwelowana w ramach całkowitego równoważnego wynagrodzenia, które powodowałoby zmniejszenie ich wartości lub ich utratę.

Objaśnienie dotyczące podstawowych i innych niż podstawowe warunków zatrudnienia

Pracownik tymczasowy ma prawo do równoważnych warunków zatrudnienia. Oznacza to, że warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego muszą być co najmniej równoważne warunkom zatrudnienia pracownika zatrudnianego przez zleceniodawcę, który wykonuje taką samą lub podobną pracę. Nie oznacza to, że wszystkie warunki zatrudnienia muszą być w praktyce dokładnie takie same, ale że pracownik tymczasowy powinien otrzymać łącznie takie samo wynagrodzenie po zliczeniu wszystkich składników wynagrodzenia.

W celu zapewnienia równoważnego wynagrodzenia agencja pracy tymczasowej może zdecydować się na stosowanie niektórych warunków zatrudnienia w taki sam sposób, a innych warunków w sposób równoważny. Jeżeli istotny warunek zatrudnienia (w rozumieniu art. 21 ust. 2) jest w przypadku pracownika tymczasowego stosowany w inny sposób niż w przypadku pracownika zleceniodawcy, ewentualna strata musi zostać zrekompensowana innym istotnym warunkiem zatrudnienia. Strata ta nie może zostać zrekompensowana za pomocą innych niż podstawowe warunków zatrudnienia.

Tylko strata dla pracownika wynikająca z odmiennego zastosowania innego niż podstawowy warunku zatrudnienia może zostać zrekompensowana przez podstawowy warunek zatrudnienia.

Przykład:
Jeżeli pracownik zatrudniony u zleceniodawcy na takim samym (lub równoważnym) stanowisku otrzymuje dodatek urlopowy w wysokości 10%, pracownikowi tymczasowemu można przyznać dodatek urlopowy w wysokości 8%, pod warunkiem, że pozostałe 2% zostanie zrekompensowane w inny sposób w ramach podstawowych warunków zatrudnienia. Pozostałe 2% może zostać na przykład zrekompensowane wyższym wynagrodzeniem.

Równoważność wynagrodzenia jest sprawdzana na dwa sposoby:
- *całkowity pakiet podstawowych warunków zatrudnienia musi być co najmniej równoważny; oraz*
- *całkowity pakiet podstawowych i innych niż podstawowe warunków zatrudnienia musi być co najmniej równoważny.*

Objaśnienie do ustępu 5.
Może się zdarzyć, że pracownik tymczasowy zostanie oddelegowany do pracy u zleceniodawcy, a następnie oddelegowany przez niego do innego zleceniodawcy. W takim przypadku, aby ustalić równoważne wynagrodzenie, należy wziąć pod uwagę warunki zatrudnienia mające zastosowanie do pracownika zatrudnionego przez tego ostatniego zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy.

Objaśnienie do ustępu 6.
Dzięki obowiązywaniu CAO pracownik tymczasowy może korzystać z określonych korzyści i zabezpieczeń, których nie ma pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę. Należy o tym pamiętać przy stosowaniu równoważnych warunków zatrudnienia i dbać o to, by te dodatkowe korzyści i zabezpieczenia nie zostały zniwelowane. Przykładem mogą być zasady dotyczące kategorii zaszeregowania zawarte w art. 25. Zastosowanie tych zasad może spowodować, że pracownik tymczasowy zostanie przypisany do wyższej kategorii zaszeregowania niż pracownik, który rozpoczyna pracę u zleceniodawcy na takim samym (lub równoważnym) stanowisku. W takiej sytuacji przy przyznawaniu równoważnych warunków zatrudnienia należy uwzględnić wartość tej

korzyści. Korzyść, jaką uzyska w ten sposób pracownik tymczasowy, nie może zostać zmniejszona ani zniwelowana.

Przykład:
Pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku rozpoczyna pracę od najniższej kategorii zaszeregowania i zarabia 19,- € brutto za godzinę. Na podstawie art. 25 agencja pracy tymczasowej musi przy ustalaniu wynagrodzenia uwzględnić istotną przeszłość zawodową pracownika tymczasowego. Dzięki temu pracownik tymczasowy otrzymuje 20,10 € brutto za godzinę. Dodatkowe 1,10 € brutto, które przysługuje pracownikowi tymczasowemu, nie może zostać zmniejszone lub zniwelowane.

Artykuł 22. Zastosowanie art. 8 ust. 1 Ustawy o alokacji pracowników przez pośredników (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, Waadi)	
1.	W drodze odstępstwa od art. 21 agencja pracy tymczasowej może zgodnie z art. 8 ust. 1 Ustawy o przydzielaniu pracowniów przez pośredników (Waadi) zdecydować o zastosowaniu takich samych warunków zatrudnienia, jakie obowiązują w przypadku pracownika zatrudnionego przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku, w odniesieniu do każdego zleceniodawcy, któremu udostępniono jednego lub więcej pracowników tymczasowych.
2.	Jeżeli agencja pracy tymczasowej zdecyduje się stosować te same warunki zatrudnienia zgodnie z ust. 1, wówczas paragrafy od 2 do 6 rozdziału 4 i rozdział 5 mają pełne zastosowanie, z wyjątkiem art. 28 i 36.
3.	Jeżeli pracownik tymczasowy udostępniony zleceniodawcy zostanie następnie udostępniony przez tego zleceniodawcę innemu przedsiębiorstwu, równe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 ustala się na podstawie warunków zatrudnienia pracownika zatrudnionego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku w tym przedsiębiorstwie, pod którego kierownictwem i nadzorem pracuje pracownik tymczasowy.
4.	Dzięki obowiązywaniu CAO pracownik tymczasowy może korzystać z określonych korzyści i zabezpieczeń, których nie ma pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku. Korzyści i zabezpieczenia te nie mogą zostać zmniejszone lub zniwelowane poprzez zastosowanie takich samych warunków zatrudnienia, jakie obowiązują u zleceniodawcy.

Objaśnienie do ustępu 3.
Może się zdarzyć, że pracownik tymczasowy zostanie oddelegowany do pracy u zleceniodawcy, a następnie oddelegowany przez niego do innego zleceniodawcy. W takim przypadku, aby ustalić równe wynagrodzenie, należy wziąć pod uwagę warunki zatrudnienia mające zastosowanie do pracownika zatrudnionego przez tego ostatniego zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy.

Objaśnienie do ustępu 4.
Dzięki obowiązywaniu CAO pracownik tymczasowy może korzystać z określonych korzyści i zabezpieczeń, których nie ma pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę. Przykładem mogą być zasady dotyczące kategorii zaszeregowania zawarte w art. 25. Zastosowanie tych zasad może spowodować, że pracownik tymczasowy zostanie przypisany do wyższej kategorii zaszeregowania niż pracownik, który rozpoczyna pracę u zleceniodawcy na takim samym (lub równoważnym) stanowisku. W razie wystąpienia takiej sytuacji, korzyść uzyskana w ten sposób przez pracownika nie może zostać zmniejszona lub zniwelowana poprzez zastosowanie takich samych warunków zatrudnienia, jakie obowiązują u zleceniodawcy, a więc niezastosowanie tych korzyści i zabezpieczeń.

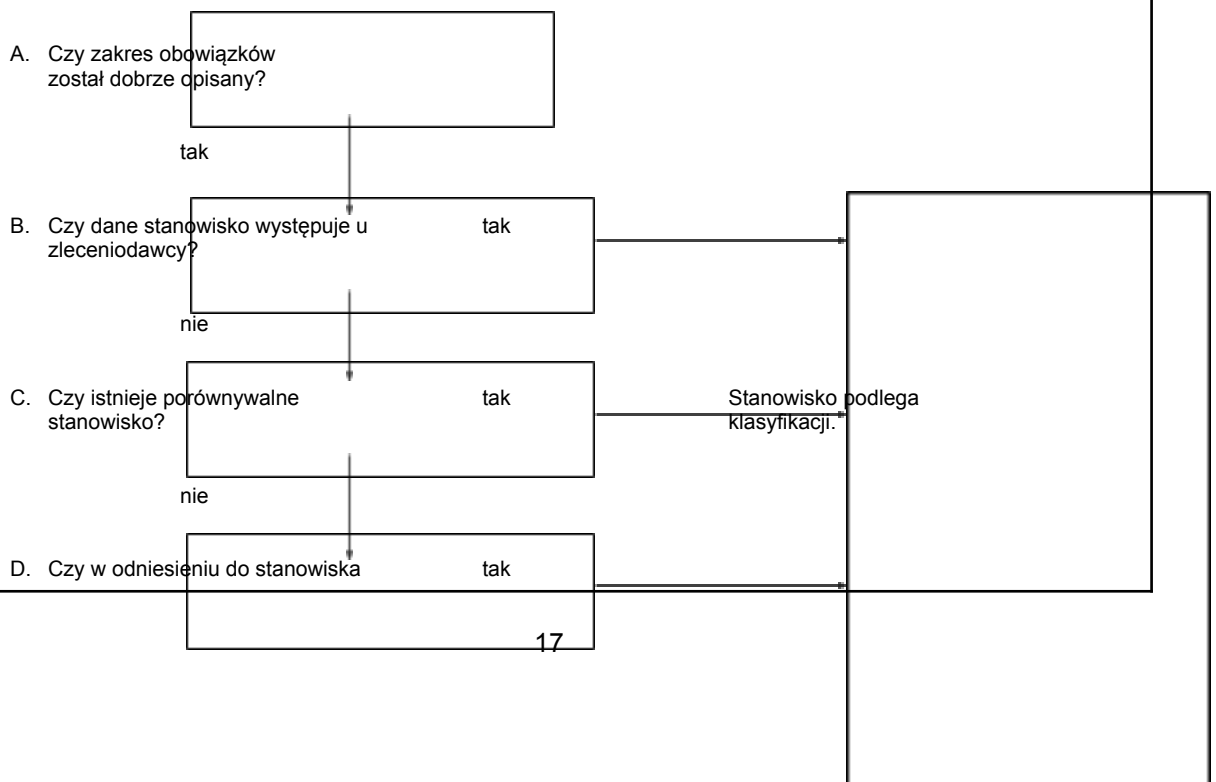
Przykład:
Pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku rozpoczyna pracę od najniższej kategorii zaszeregowania i zarabia 19,- € brutto za godzinę. Na podstawie art. 25 agencja pracy tymczasowej musi w tym przypadku przy ustalaniu wynagrodzenia uwzględnić istotną przeszłość zawodową pracownika tymczasowego. Dzięki temu pracownik tymczasowy otrzymuje 20,10 € brutto za godzinę, niezależnie od tego, że pracownik zatrudniony przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku zarabia tylko 19,- € brutto.

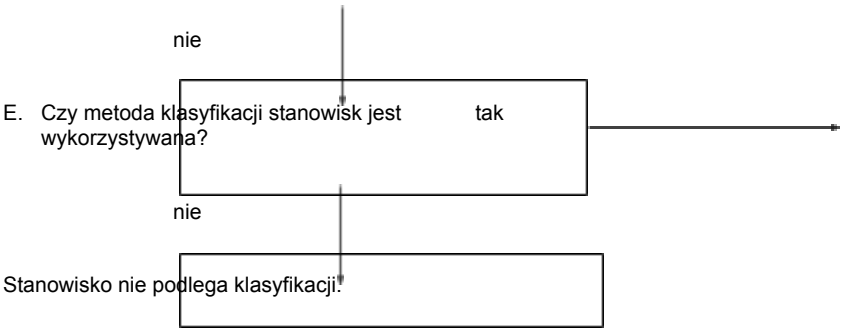
Paragraf 2. Przepisy wykonawcze w zakresie wynagrodzenia

Artykuł 23. Ustalenie wynagrodzenia i potwierdzenie delegowania pracownika tymczasowego		
1.	Przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika tymczasowego bierze się pod uwagę wartość każdego warunku zatrudnienia u zleceniodawcy. Jeśli wartość ta została wyrażona przez zleceniodawcę w formie kwoty pieniężnej, wówczas kwota ta jest traktowana dla celów porównawczych jako wartość brutto.	
2.	Agencja pracy tymczasowej ustala wynagrodzenie pracownika tymczasowego na podstawie informacji przekazanych jej przez zleceniodawcę zgodnie z postanowieniami art. 12a ustawy Waadi. Agencja pracy tymczasowej ustali procedurę, dzięki której zyska pewność, że wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest ustalane prawidłowo.	
3.	Przy każdym udostępnieniu pracownika agencja pracy tymczasowej ma obowiązek pisemnie potwierdzić pracownikowi tymczasowemu następujące informacje:	
	a.	przewidywaną datę rozpoczęcia udostępniania pracownika;
	b.	nazwę oraz dane kontaktowe zleceniodawcy, w tym dane ewentualnej osoby kontaktowej oraz adres, pod którym będzie wykonywana praca;
	c.	(ogólną) nazwę stanowiska oraz, jeśli to możliwe, nazwę stanowiska zgodnie z regulaminem wynagrodzeń zleceniodawcy;
	d.	kategorię zaszeregowania stanowiska oraz stopień stanowiska zgodnie z regulaminem wynagrodzeń obowiązującym u zleceniodawcy, jeśli te informacje są dostępne;
	e.	ustalony wymiar czasu pracy;
	f.	przypuszczalną datę zakończenia udostępniania, jeśli ma zastosowanie;
	g.	informację, jaki układ CAO/regulamin wynagrodzeń ma zastosowanie u zleceniodawcy;
	h.	stawkę (godzinową) brutto; oraz
	i.	obowiązujące u tego zleceniodawcy warunki zatrudnienia.
4.	W wypadku zmiany warunków zatrudnienia w trakcie udostępniania pracownika agencja pracy tymczasowej ma obowiązek pisemnie potwierdzić zmianę pracownikowi tymczasowemu.	
5.	Na wniosek pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej przekazuje informacje otrzymane od zleceniodawcy dotyczące regulaminu(-ów) pracy obowiązującego(-ych) w jego organizacji oraz wyjaśnienie dotyczące sposobu zapewnienia równoważnych warunków zatrudnienia pracownikom tymczasowym zatrudnionym u tego zleceniodawcy.	

Artykuł 24. Określanie wynagrodzenia dla pracowników tymczasowych niepodlegających klasyfikacji

1. Jeśli u zleceniodawcy nie ma pracownika na takim samym (lub równoważnym) stanowisku, a pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego nie da się dopasować do struktury stanowisk u zleceniodawcy, przez co nie można ustalić warunków zatrudnienia u zleceniodawcy, pracownik tymczasowy nie podlega klasyfikacji. W celu ustalenia, czy dane prace nie podlegają klasyfikacji, należy wykonać następujące kroki.



	ma zastosowanie metoda klasyfikacji? 
2.	Jeśli w odstępstwie od art. 13 ust. 2 uzgodniono z pracownikiem tymczasowym, że umowa o pracę tymczasową zacznie obowiązywać jeszcze zanim pracownik tymczasowy faktycznie rozpocznie wykonywanie prac, w okresie, w którym pracownik nie zostanie jeszcze udostępniony zleceniodawcy, również nie podlega on klasyfikacji.
3.	Wynagrodzenie pracownika niepodlegającego klasyfikacji ustala się na podstawie rozmów przeprowadzonych przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym oraz, jeśli ma to zastosowanie, ze zleceniodawcą. Bierze się przy tym pod uwagę między innymi kompetencje wymagane do pracy na docelowym stanowisku, zakres obowiązków, doświadczenie i poziom wykształcenia. W stosownych przypadkach brane są również pod uwagę warunki zatrudnienia pracownika zatrudnionego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku w branży, w której działa zleceniodawca.
4.	Na żądanie pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej musi wykazać, że jego prace nie podlegają klasyfikacji.

Artykuł 25. Kategoria zaszeregowania	
1.	Aby ustalić wynagrodzenie pracownika tymczasowego, jego stanowisko musi zostać zaszeregowane przez zleceniodawcę tak, jakby pracownik ten był zatrudniony bezpośrednio przez zleceniodawcę.
2.	Jeżeli w myśl zasad obowiązujących u zleceniodawcy zaszeregowanie w skali wynagrodzeń ustala się częściowo na podstawie doświadczenia zawodowego, ma to zastosowanie także do pracownika tymczasowego.
3.	Jeżeli przy zaszeregowaniu zleceniodawca nie bierze pod uwagę doświadczenia zawodowego istotnego dla danego stanowiska, to zostanie ono i tak uwzględnione w stosunku do pracownika tymczasowego. W takim przypadku pracownik tymczasowy nie może zostać zaszeregowany do najniższego stopnia w obowiązującej go skali stanowisk. Agencja pracy tymczasowej ustala wówczas w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym i zleceniodawcą, która kategoria zaszeregowania i który stopień w skali stanowisk są odpowiednie dla doświadczenia zawodowego pracownika tymczasowego, istotnego dla danego stanowiska.
4.	Po ponownym podjęciu pracy u tego samego zleceniodawcy lub u zleceniodawcy prowadzącego działalność objętą tym samym CAO na prawie identycznym stanowisku, bądź też w przypadku zatrudnienia w ciągu dziewięciu miesięcy u następnego pracodawcy kontynuującego poprzednie zatrudnienie pracownika (kolejni pracodawcy), przy ustalaniu kategorii zaszeregowania uwzględniane jest co najmniej poprzednie zaszeregowanie. Po powrocie w ciągu dziewięciu miesięcy przysługuje również przeniesienie na wyższy stopień stanowiska, jeśli takie przeniesienie nastąpiłoby w okresie przerwy, a pracownik tymczasowy nie otrzymał go z powodu tej przerwy.
5.	W celu ustalenia istotnego doświadczenia zawodowego pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej bierze zawsze pod uwagę informacje o wykształceniu, doświadczeniu zawodowym i kompetencjach przedstawione przez pracownika tymczasowego.

6.	Pracownik tymczasowy może zwrócić się do agencji pracy tymczasowej z prośbą o wyjaśnienie swojej kategorii zaszeregowania, a agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do udzielenia mu takich informacji.

Artykuł 26. Ustalenie stawki godzinowej		
1.	Jeśli agencja pracy tymczasowej chce obliczyć stawkę godzinową w kwocie pieniężnej, opiera się na informacjach uzyskanych od zleceniodawcy. Informacje dotyczące warunków zatrudnienia potwierdzone lub przekazane przez zleceniodawcę mają decydujące znaczenie dla ustalenia stawki godzinowej.	
2.	Wyłącznie w przypadku, gdy informacje przekazane przez zleceniodawcę nie zapewniają jasności i pewności co do sposobu ustalenia stawki godzinowej, stosuje się metodę obliczeniową określoną w następnym ustępie.	
3.	*Przeliczenie na stawkę godzinową*	
	a.	Czy w CAO lub regulaminie pracy zleceniodawcy określono stawki godzinowe dla własnych pracowników lub czy CAO lub regulamin pracy zawiera jednoznaczną metodę obliczania stawki godzinowej na podstawie miesięcznego/okresowego wynagrodzenia?
	b.	Jeżeli tak, to stawka godzinowa odpowiadająca ustalonej klasyfikacji stanowiska powinna być ustalona na podstawie metodyki obliczeniowej stosowanej przez zleceniodawcę.
	c.	Jeżeli nie, stawkę godzinową odpowiadającą ustalonej klasyfikacji stanowiska należy obliczyć w następujący sposób.
		$\frac{\text{Wynagrodzenie miesięczne}}{4{,}35 \times \text{normalny wymiar czasu pracy (normale arbeidsduur, NAD)}}$
	d.	Agencja pracy tymczasowej musi ustalić, czy w CAO lub regulaminie pracy zleceniodawcy uwzględniono inny normalny czas pracy dla poszczególnych zmian. W tej sytuacji agencja pracy tymczasowej za podstawę do ustalenia stawki godzinowej musi przyjąć normalny czas pracy określony w harmonogramie zmiany, według którego pracuje pracownik. Jeżeli pracownik tymczasowy zostanie udostępniony do pracy w ramach innego harmonogramu zmiany/grafiku, w którym obowiązuje inny normalny czas pracy, należy ponownie ustalić stawkę godzinową na podstawie normalnego czasu pracy określonego w nowym harmonogramie zmiany/grafiku. W tym przypadku nie ma zastosowania przepis dotyczący kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w przypadku utraty pracy tymczasowej (paragraf 4 rozdziału 4 niniejszego CAO), chyba że pracownik tymczasowy jest zatrudniony w nowym harmonogramie zmian/grafiku na mniejszą liczbę godzin w stosunku do poprzedniego harmonogramu zmian.
	Zaokrąglenie stawki godzinowej nie może być niekorzystne dla pracownika tymczasowego. Oznacza to, że należy uzyskać wartość co najmniej takiego samego wynagrodzenia okresowego, co stawka godzinowa przeliczona z powrotem na odpowiednie wynagrodzenie okresowe.	
4.	Stawka godzinowa musi zawsze spełniać wymogi Ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).	

Artykuł 27. Okresowe podwyżki wynagrodzenia		
1.	W odniesieniu do przyznawania okresowych podwyżek wynagrodzenia i obliczania ich wartości obowiązują następujące dodatkowe zasady dotyczące pracowników tymczasowych:	
	a.	pracownik tymczasowy ma zawsze prawo do (wartości) okresowej podwyżki wynagrodzenia, chyba że agencja pracy tymczasowej może wykazać, że zgodnie z zasadami i procedurami obowiązującymi u zleceniodawcy pracownik tymczasowy nie kwalifikuje się do otrzymania takiej podwyżki;
	b.	jeżeli nie przeprowadzono oceny lub nie przeprowadzono jej w odpowiednim terminie, przez co nie można ustalić wysokości i wartości okresowej podwyżki wynagrodzenia, uznaje się, że pracownik tymczasowy powinien otrzymać okresową podwyżkę o wartości, która jest w możliwy do wykazania sposób najczęściej stosowana przez zleceniodawcę.
2.	Pracownik tymczasowy nie może być pozbawiony (wartości) okresowej podwyżki wynagrodzenia z powodu ciągłych zmian zleceniodawców. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej przyznając okresową podwyżkę wynagrodzenia przy każdym kolejnym	

	udostępnieniu pracownika, uwzględni również istotne doświadczenie zawodowe zdobyte u poprzednich zleceniodawców na (niemal) tym samym stanowisku.

Artykuł 28. Podstawa stosowania równoważnych warunków pracy	
1.	W celu zastosowania określonego warunku zatrudnienia agencja pracy tymczasowej może przyjąć za podstawę wynagrodzenie zasadnicze lub zwyczajowe wynagrodzenie w odniesieniu do każdego zleceniodawcy, któremu udostępniono jednego lub więcej pracowników tymczasowych. W drodze odstępstwa od powyższej zasady agencja pracy tymczasowej może również zastosować inną podstawę wynagrodzenia. W przypadku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy i urlopu podstawą jest zwyczajowe wynagrodzenie. Za podstawę przy obliczaniu dodatków przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze, z uwzględnieniem warunków obowiązujących u zleceniodawcy.
2.	Pracownik tymczasowy musi mieć jasność co do tego, jaka podstawa wynagrodzenia została przyjęta jako punkt wyjścia, a informacja ta musi wynikać z potwierdzenia udostępnienia pracownika tymczasowego dla zleceniodawcy lub ze specyfikacji wynagrodzenia.

Artykuł 29. Niezdolność do pracy		
1.	W pierwszym dniu niezdolności do pracy pracownik tymczasowy jest zobowiązany zgłosić ten fakt agencji pracy tymczasowej i zleceniodawcy. Należy to uczynić jak najwcześniej, w każdym razie przed godziną 10:00 rano. Zgłaszając chorobę, należy także podać właściwy adres miejsca pobytu w czasie choroby oraz poprawne dane kontaktowe.	
2.	Jeżeli:	
	a.	nie uzgodniono żadnego lub jednoznacznego wymiaru czasu pracy; lub
	b.	rzeczywisty wymiar czasu pracy w okresie trzynastu tygodni kalendarzowych poprzedzających tydzień zgłoszenia choroby odbiega strukturalnie od uzgodnionego wymiaru czasu pracy,
	w odniesieniu do prawa do (częściowej) kontynuacji wypłaty wynagrodzenia obowiązuje zasada, że jest ono ustalane na podstawie średniej wszystkich godzin, za które wypłacono wynagrodzenie w ciągu ostatnich trzynastu tygodni kalendarzowych. Godziny nadliczbowe są wyłączone z tego rozliczenia, chyba że jest mowa o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych. Obowiązuje przy tym zasada, że jeśli umowa o pracę tymczasową przed zgłoszeniem choroby nie trwała jeszcze przez trzynaście tygodni kalendarzowych przed tygodniem zgłoszenia choroby, wynagrodzenie jest należne za przewidywalny w uzasadniony sposób wymiar czasu pracy.	
3.	Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy wspólnie ustalają zasady dotyczące opieki i nadzoru podczas nieobecności w pracy oraz reintegracji, a agencja pracy tymczasowej może ustanowić w tym zakresie szczegółowe zasady. Jeżeli u zleceniodawcy obowiązują warunki dotyczące reintegracji lub powrotu do pracy, które mają wpływ na kontynuację wypłaty wynagrodzenia lub jego wysokość, to warunki te zostaną spełnione w momencie i za godziny, w których pracownik tymczasowy rozpocznie zaoferowaną mu dostosowaną pracę.	
4.	*Dodatek do zasiłku chorobowego po zakończeniu zatrudnienia w fazie 1-2*	
	Jeżeli pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy w momencie, gdy umowa o pracę tymczasową kończy się z mocy prawa w fazie 1-2 i ma prawo do zasiłku chorobowego, agencja pracy tymczasowej wypłaca mu dodatek do zasiłku w wysokości:	
	*	do 90% dziennego zasiłku ustalonego na podstawie decyzji w sprawie dziennego zasiłku w ramach ubezpieczenia pracowniczego – w ciągu pierwszych 52 tygodni trwania niezdolności do pracy;
	*	do 80% dziennego zasiłku ustalonego na podstawie decyzji w sprawie dziennego zasiłku w ramach ubezpieczenia pracowniczego – w okresie od 53. do 104. tygodnia trwania niezdolności do pracy.
	W celu zagwarantowania tego dodatku agencja pracy tymczasowej może wykupić ubezpieczenie lub stworzyć rezerwy w inny sposób. Maksymalne wartości procentowe, jakie mogą zostać pobrane z podstawowego wynagrodzenia pracownika tymczasowego na poczet tego ubezpieczenia lub odpowiednio na stworzenie rezerwy wynoszą 0,30% dla Agencji pracy tymczasowej I (praca biurowa i administracyjna) oraz 0,70% dla Agencji pracy tymczasowej II (branża techniczna i przemysłowa). W wyniku tego potrącenia wynagrodzenie pracownika tymczasowego nie może być niższe od płacy minimalnej.	

Artykuł 30. Dni ustawowo wolne od pracy			
1.	Jeżeli z umowy o pracę tymczasową lub potwierdzenia udostępnienia pracownika nie wynika jasno, czy dzień ustawowo wolny od pracy obowiązujący u zleceniodawcy przypada w dniu, który normalnie uznaje się za dzień roboczy dla pracownika tymczasowego, w którym pracownik tymczasowy musiałby pracować, gdyby nie był to dzień ustawowo wolny od pracy, dzień ten uznaje się za dzień ustawowo wolny od pracy, jeśli:		
	a.	pracownik tymczasowy w okresie trzynastu kolejno następujących po sobie tygodni bezpośrednio poprzedzających dany dzień ustawowo wolny od pracy przynajmniej siedem razy był zatrudniony w danym dniu tygodnia; lub	
	b.	pracownik tymczasowy nie przepracował jeszcze trzynastu kolejno następujących po sobie tygodni i w ponad połowie tygodni, w których pracował, był zatrudniony w danym dniu tygodnia.	
	Za podstawę obliczenia wyżej wymienionego okresu trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszego (lit. b) przyjmuje się następujące po sobie umowy, których okresy obowiązywania zostają zsumowane, pod warunkiem, że umowy następują po sobie w ciągu jednego miesiąca. Przerwy nie zostają wliczone.		
2.	Jeżeli w odniesieniu do dnia, w którym przypada dzień ustawowo wolny od pracy:		
	a.	nie uzgodniono żadnego lub nie uzgodniono jednoznacznego czasu pracy; lub	
	b.	rzeczywisty czas pracy w wymienionym w ust. 1 okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b) odbiega strukturalnie od uzgodnionego czasu pracy;	
	wówczas dzień ustawowo wolny od pracy uznaje się za obejmujący tyle godzin, ile wynosi średnia wszystkich godzin, za które wypłacono wynagrodzenie w dniu, w którym przypada dzień ustawowo wolny od pracy, w okresie trzynastu tygodni (lit. a) lub krótszym (lit. b) poprzedzających dzień ustawowo wolny od pracy. Godziny nadliczbowe są wyłączone z tego rozliczenia, chyba że jest mowa o systematycznej pracy w godzinach nadliczbowych.		
3.	Pracownikowi tymczasowemu nie można odmówić prawa do dnia ustawowo wolnego od pracy (lub jego wartości) z powodu nieistotnych faktów i okoliczności, takich jak fakt lub okoliczność, że:		
	a.		pracownik tymczasowy wykorzystał urlop w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy lub w dniu bezpośrednio po nim następującym; lub
	b.		w przedsiębiorstwie zleceniodawcy w dniu poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy lub bezpośrednio po nim następującym wstrzymano wykonywanie prac; lub
	c.		pracownik tymczasowy w grafiku agencji pracy tymczasowej lub zleceniodawcy w tym dniu nie został przydzielony do pracy lub jego przydzielenie do pracy zostało wycofane; lub
	d.		dzień ustawowo wolny od pracy wypada w okresie przerwy pomiędzy dwoma następującymi po sobie umowami o pracę tymczasową, przy czym przerwa pomiędzy umowami spowodowana jest wyłącznie wystąpieniem tego dnia ustawowo wolnego od pracy.
4.	W przypadku sporu o nieprzyznanie dnia ustawowo wolnego od pracy agencja pracy tymczasowej musi udowodnić pracownikowi tymczasowemu, że dzień ten słusznie nie został przyznany. Jeśli agencji pracy tymczasowej nie uda się tego udowodnić, ma obowiązek przyznać pracownikowi dzień ustawowo wolny od pracy.		

Artykuł 31. Urlop wypoczynkowy		
1.	W odstępstwie od art. 7:640a kc oraz od przepisów mających zastosowanie do pracownika pracującego u zleceniodawcy na takim samym (lub równoważnym) stanowisku, obowiązuje zasada, że:	
	a.	ustawowy urlop wypoczynkowy, do którego prawo nabyto w fazie 1-2 i 3, przepada po upływie jednego roku od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik tymczasowy nabył prawo do urlopu;
	b.	ustawowy urlop wypoczynkowy, do którego prawo nabyto w fazie 4, przepada po upływie pięciu lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu;
	c.	pozaustawowy urlop wypoczynkowy, do którego prawo nabyto we wszystkich fazach zatrudnienia, przepada po upływie pięciu lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do tego urlopu.

2.	Urlop wypoczynkowy jest przyznawany pracownikowi tymczasowemu w formie wolnego czasu, chyba że agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy uzgodnią, że pozaustawowe dni/godziny urlopowe zostaną zrekompensowane w inny sposób.
3.	Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie jego ustawowego urlopu wypoczynkowego. Agencja pracy tymczasowej może sporządzić regulamin urlopu wypoczynkowego.

Artykuł 32. Dodatek urlopowy	
1.	Dodatek urlopowy jest wypłacany pracownikowi tymczasowemu w maju lub w pierwszym tygodniu czerwca.
2.	W drodze odstępstwa od postanowień ust. 1 agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić, że dodatek urlopowy będzie wypłacany okresowo.
3.	Jeżeli pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego i z tego powodu jest nieobecny w pracy przez przynajmniej siedem następujących po sobie dni kalendarzowych, agencja pracy tymczasowej wypłaca zgromadzony dodatek urlopowy na wniosek pracownika tymczasowego we wcześniejszym terminie.
4.	Agencja pracy tymczasowej może w podobny sposób skorzystać z odstępstwa od art. 16 ust. 1 Ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym, które przysługuje zleceniodawcy na podstawie CAO lub przepisów prawa publicznego w odniesieniu do pracownika zatrudnianego przez zleceniodawcę na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy. Ponadto agencja pracy tymczasowej może, w związku ze stosowaniem równoważnego wynagrodzenia, odstąpić od postanowień art. 16 ust. 1 ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym.

Artykuł 33a Ustawy o pracy i opiece
Agencja pracy tymczasowej może, w granicach określonych w ustawie o pracy i opiece, w podobny sposób korzystać z możliwości odstępstw przewidzianych w tej ustawie, co zleceniodawca korzystający z nich w odniesieniu do pracownika zatrudnionego przez niego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy.

Artykuł 33. Określenie wartości dnia (urlopowego)	
1.	Jeśli agencja pracy tymczasowej chce ustalić wartość dnia (urlopowego), takiego jak dzień urlopu wypoczynkowego, dzień ustawowo wolny od pracy lub dzień skróconego czasu pracy (ADV), opiera się na informacjach uzyskanych od zleceniodawcy. Informacje dotyczące warunków zatrudnienia u zleceniodawcy potwierdzone lub przekazane przez zleceniodawcę mają decydujące znaczenie dla ustalenia wartości dnia (urlopowego).
2.	Wyłącznie w przypadku, gdy informacje przekazane przez zleceniodawcę nie zapewniają jasności i pewności co do sposobu ustalenia wartości dnia (urlopowego), stosuje się metodę obliczeniową określoną w następnym ustępie.
3.	Wartość dnia (urlopowego) wynosi 0,385%, przy czym odsetek ten opiera się na 260 dniach roboczych. Zostało to obliczone w następujący sposób:
	$\frac{\text{dzień (urlopowy)}}{260}$

Artykuł 34. Zrównoważona praca i życie		
1.	Pod pojęciem uregulowań dotyczących zrównoważonej pracy i życia rozumie się wszystkie uregulowania, które:	
	a.	wspierają trwałe zatrudnienie pracowników tymczasowych, np. poprzez szkolenia, coaching ścieżki kariery, programy outplacementowe i budżety na rozwój osobisty, a także poprzez informowanie, edukację i wsparcie społeczne w zakresie pracy i pobytu w Holandii pracowników tymczasowych niebędących stałymi mieszkańcami tego kraju;
	b.	wspierają witalność i zdrowie pracowników tymczasowych, np. poprzez abonamenty na zajęcia sportowe, budżety na witalność, (okresowe) badania lekarskie i coaching w zakresie zdrowego stylu życia;
	c.	wspierają rozwój zrównoważonego społeczeństwa i ochronę środowiska, np. poprzez budżet klimatyczny na panele słoneczne lub pompę ciepła oraz dni wolne na wolontariat.

2.	W ramach równoważności całkowitych warunków zatrudnienia w myśl art. 21 agencja pracy tymczasowej może zaoferować pracownikowi tymczasowemu jedno lub więcej alternatywnych uregulowań w zakresie zrównoważonej pracy i życia w porównaniu z uregulowaniami dotyczącymi zrównoważonej pracy i życia obowiązującymi u zleceniodawcy dla pracownika na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co pracownik tymczasowy.

Artykuł 34a Dodatkowe świadczenia socjalne / ubezpieczenia		
1.	Jeśli agencja pracy tymczasowej zaoferuje pracownikowi tymczasowemu:	
	*	dodatkowe świadczenie socjalne lub ubezpieczenie, które jest uzupełnieniem do zasiłku chorobowego, o którym mowa w art. 29 ust. 4 bądź też prywatnym dodatkiem do zasiłku dla bezrobotnych (WW) oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy (WGA); lub
	*	inne dodatkowe świadczenia socjalne lub ubezpieczenie, które zapewnia świadczenia (uzupełniające) wykraczające poza zakres wynikający z przepisów prawa;
	wówczas składkę z tytułu tego świadczenia socjalnego/ubezpieczenia opłaca pracownik tymczasowy.	
2.	Jeśli dodatkowe świadczenie socjalne lub ubezpieczenie jest oferowane pracownikowi tymczasowemu w ramach równoważnego wynagrodzenia, a zleceniodawca (częściowo) opłaca lub rekompensuje składkę na takie świadczenie/ubezpieczenie dla swojego własnego pracownika pracującego na takim samym (lub równoważnym) stanowisku, co pracownik tymczasowy, agencja pracy tymczasowej musi również (częściowo) zrekompensować tę składkę w ramach równoważnego wynagrodzenia.	

Artykuł 35. Wynagrodzenie brutto
W przypadku zwolnienia celowego, o którym mowa w Ustawie o podatku od wynagrodzeń (Wet op de loonbelasting) z 1964 r., agencja pracy tymczasowej może zdecydować się na zastosowanie tego zwolnienia. To, że zleceniodawca określa niektóre warunki pracy jako wynagrodzenie podlegające opodatkowaniu podatkiem u źródła w ramach systemu kosztów pracy, nie oznacza, że agencja pracy tymczasowej jest również do tego zobowiązana. Jeżeli agencja pracy tymczasowej zdecyduje się na (częściowe) przeznaczenie nieobjętego zwolnieniem celowym warunku zatrudnienia jako wynagrodzenia podlegającego opodatkowaniu u źródła w ramach systemu kosztów pracy, zostanie wypłacona (opodatkowana) wartość brutto (częściowo) przeznaczonego warunku zatrudnienia netto (nieopodatkowanego), a nie ekwiwalent netto tej kwoty brutto.

Artykuł 36. Stosowanie przepisów wykonawczych
Zastosowanie przepisów wykonawczych zawartych w niniejszym paragrafie nie może naruszać równoważności całkowitych warunków zatrudnienia, jak określono w art. 21. Wszystkie warunki zatrudnienia stosowane przez agencję pracy tymczasowej są uwzględniane na zasadzie równoważności.

Artykuł 36a. Przepisy przejściowe		
Kompensacja za niższy poziom warunków zatrudnienia		
1.	Jeżeli pracownik tymczasowy:	
	*	pracował u zleceniodawcy przed 1 stycznia 2026 r.;
	*	i nadal tak jest w dniu 1 stycznia 2026 r.; oraz
	*	zastosowanie nowego wynagrodzenia, z wyjątkiem emerytury, spowoduje, że wynagrodzenie pracownika tymczasowego będzie niższe niż było przed 1 stycznia 2026 r.,
	obowiązują postanowienia ustępu od 2 do 4.	
2.	W sytuacji, o której mowa w ust. 1, pracownik tymczasowy zachowuje przez sześć miesięcy co najmniej poprzedni poziom (wartość) dodatku urlopowego i dni urlopu wypoczynkowego sprzed 1 stycznia 2026 r., jak przewiduje art. 20a ust. 1. To oznacza, że pracownik tymczasowy:	
	a.	ma prawo co najmniej do (wartości) dodatku urlopowego w wysokości 8,33%; oraz
	b.	za każdy pełny przepracowany miesiąc pracownik tymczasowy nabywa prawo do co najmniej (wartości) 16 2/3 godzin urlopu lub proporcjonalnej części tego urlopu, jeżeli nie przepracował pełnego miesiąca.

3.	Okres sześciu miesięcy, o którym mowa w ust. 2, rozpoczyna się w dniu 1 stycznia 2026 r. i kończy się w dniu 30 czerwca 2026 r., niezależnie od ewentualnych okresów przerwy.	
4.	Po upływie sześciomiesięcznego okresu, o którym mowa w ust. 2, postanowienia ust. 2 tracą moc.	
Niezdolność do pracy		
5.	Jeżeli pracownik tymczasowy:	
	*	stał się niezdolny do pracy przed 1 stycznia 2026 r.;
	*	i nadal tak jest w dniu 1 stycznia 2026 r.; oraz
	*	ma prawo do (częściowej) kontynuacji wypłaty wynagrodzenia,
	wówczas pracownik tymczasowy zachowuje to prawo za godziny, w których jest niezdolny do pracy, a kontynuacja wypłaty wynagrodzenia pozostaje bez zmian. W takim przypadku pracownik tymczasowy zachowuje też za godziny, w których jest niezdolny do pracy, prawo do nabywania uprawnień do co najmniej:	
	a.	(wartości) dodatku urlopowego w wysokości 8,33%; oraz
	b.	proporcjonalnej części (wartości) 16 2/3 godzin urlopu wypoczynkowego nabywanego miesięcznie w oparciu o zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin.
	W odniesieniu do godzin przepracowanych przez pracownika tymczasowego w okresie niezdolności do pracy obowiązują nowe zasady zawarte w niniejszym rozdziale (rozdział 4.). Nowe zasady mają też zastosowanie wtedy, gdy pracownik tymczasowy całkowicie i trwale powróci do zdrowia, a następnie ponownie stanie się niezdolny do pracy.	

Paragraf 3. Zamiana warunków zatrudnienia		
Artykuł 37. Zamiana warunków zatrudnienia		
Postanowienia ogólne		
1.	Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą na piśmie zmienić wynagrodzenie w umowie o pracę tymczasową (w uzupełnieniu do niej) tak, aby pracownik tymczasowy zrezygnował z (części) warunków zatrudnienia (źródło) w zamian za otrzymanie innych warunków zatrudnienia (cel). W uzupełnieniu do umowy o pracę tymczasową uzgadnia się między innymi, które warunki zatrudnienia zostaną zamienione na inne warunki zatrudnienia oraz na jaki okres zostało to uzgodnione. Zamiana warunków zatrudnienia jest dozwolona wyłącznie wtedy, gdy jest zgodna z obowiązującymi przepisami podatkowymi i prawem pracy. Zamiana warunków zatrudnienia może mieć wpływ na uregulowania zależne od wynagrodzenia i dochodów. Agencja pracy tymczasowej poinformuje o tym pracownika tymczasowego z wyprzedzeniem.	
Szczególne przepisy dotyczące zamiany w związku z kosztami eksterytorialnymi (system ET)		
2.	Zamiana warunków zatrudnienia w związku z celowym zwolnieniem z podatku lub świadczeniem z tytułu kosztów eksterytorialnych jest dozwolona w zakresie rzeczywistych kosztów podwójnego zakwaterowania oraz transportu do i z miejsca zamieszkania w kraju pochodzenia pracownika tymczasowego, z uwzględnieniem następujących ograniczeń i warunków:	
	a.	Kwota wynagrodzenia podlegającego celowemu zwolnieniu z podatku lub wartość świadczenia podlegającego celowemu zwolnieniu z podatku zostanie podana na odcinku wypłaty.
	b.	Wysokość wynagrodzenia po dokonaniu zamiany nie może być niższa od ustawowego wynagrodzenia minimalnego przysługującego danemu pracownikowi tymczasowemu.
	c.	Zamiana warunków zatrudnienia jest ograniczona do maksymalnie 30% całkowitego wynagrodzenia brutto przed zamianą.
	d.	Świadczenie podlegające celowemu zwolnieniu z podatku jest wyceniane według wartości rynkowej.
	e.	Na podstawie wynagrodzenia zamienionego na inne świadczenia, nabywane są w stosownych przypadkach uprawnienia do warunków zatrudnienia, takich jak dni urlopu wypoczynkowego, dodatek urlopowy, urlop okolicznościowy i dni ustawowo wolne od pracy.
	f.	Zamiana części wynagrodzenia nie ma wpływu na podstawę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz dodatków z tytułu nienormowanego czasu pracy.
	g.	Na podstawie zamienionych warunków zatrudnienia nabywane jest prawo do emerytury.

Paragraf 4. Ustanie pracy tymczasowej		
Artykuł 38. Rozliczenie nabytych i wykorzystanych warunków zatrudnienia w przypadku ustania pracy tymczasowej		
1.	Wraz z ustaniem pracy tymczasowej w wyniku zakończenia udostępnienia pracownika, ustaje również wynagrodzenie oparte na warunkach zatrudnienia u zleceniodawcy.	
2.	Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą w zakresie dozwolonym przez prawo uzgodnić, że warunki zatrudnienia nabyte i wykorzystane u zleceniodawcy zostaną rozliczone w momencie zakończenia udostępnienia pracownika.	
3.	Warunki zatrudnienia nabyte i wykorzystane u zleceniodawcy są w każdym przypadku rozliczane jeżeli:	
	a.	umowa o pracę tymczasową wygasa, a bezpośrednio po niej nie zostaje zawarta nowa umowa o pracę tymczasową;
	b.	przez sześć tygodni nie przysługiwało prawo do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia pomimo kontynuacji umowy o pracę tymczasową, z wyjątkiem ustawowych dni urlopu wypoczynkowego.
	W sytuacjach wymienionych powyżej w lit. a) i b) rozliczenie następuje w najbliższym terminie płatności po wystąpieniu danej sytuacji. Agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy mogą uzgodnić przedłużenie tego terminu do maksymalnie osiemnastu tygodni, jeżeli w związku z wykonywaną pracą mogą jeszcze zostać nałożone pieniężne kary sądowe i/lub administracyjne.	

Artykuł ten obowiązuje do 1 stycznia 2028 r.		
Artykuł 39. Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku ustania pracy tymczasowej		
Umowa o pracę tymczasową bez obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia		
1.	Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 1-2 jedynie za okres(y), w którym(-ych) pracownik tymczasowy rzeczywiście wykonywał pracę tymczasową. Ma to również zastosowanie, jeśli pracownik tymczasowy w drodze odstępstwa od art. 14 ust. 1 lit. a) pracuje w fazie 3 zatrudnienia, bez wykorzystania w pełni fazy 1-2. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej ma prawo do wyłączenia obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia przez okres 26 tygodni lub proporcjonalnie krótszy, jeśli pracownik tymczasowy był już zatrudniony w tej samej agencji pracy tymczasowej w fazie 1-2.	
2.	Jeśli agencja pracy tymczasowej chce się powołać na zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, ma obowiązek poinformowania o tym fakcie na piśmie na początku obowiązywania umowy o pracę tymczasową.	
Umowa o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia		
3.	W przypadku utraty pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wypłacania pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia zasadniczego przez okres i/lub za część czasu pracy, w którym pracownik tymczasowy nie został jeszcze ponownie zatrudniony, jeżeli:	
	a.	pracownik tymczasowy pracuje w fazie 1-2 na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której nie uzgodniono na piśmie wyłączenia kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1;
	b.	pracownik tymczasowy pracuje w fazie 3 i nie uzgodniono na piśmie wyłączenia kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1; lub
	c.	pracownik tymczasowy pracuje w fazie 4.
	Wysokość wspomnianego powyżej wynagrodzenia zasadniczego jest równa wysokości ostatniego wynagrodzenia zasadniczego zarabianego u zleceniodawcy, u którego pracownik tymczasowy pracował przed ustaniem pracy tymczasowej.	
Wygaśnięcie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia		
4.	Opisane w tym artykule zobowiązania do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia przepadają, jeżeli pracownik tymczasowy:	
	a.	wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej;
	b.	poinformował, że nie będzie już dostępny do wykonywania pracy;

	c.	przestał być osiągalny dla agencji pracy tymczasowej; lub
	d.	odmówił przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej.

Z dniem 1 stycznia 2028 r. artykuł 39. zostanie zastąpiony przez następujący artykuł:		
Artykuł 39. Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku ustania pracy tymczasowej		
Umowa o pracę tymczasową bez obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia		
1.	Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu w fazie 1-2 jedynie za okres(y), w którym(-ych) pracownik tymczasowy rzeczywiście wykonywał pracę tymczasową.	
2.	Jeśli pracodawca chce się powołać na zwolnienie z obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, ma obowiązek poinformowania o tym fakcie na piśmie na początku obowiązywania umowy o pracę tymczasową.	
Umowa o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia		
3.	W przypadku utraty pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wypłacania pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia zasadniczego przez okres i/lub za część czasu pracy, w którym pracownik tymczasowy nie został jeszcze ponownie zatrudniony, jeżeli:	
	a.	pracownik tymczasowy pracuje w fazie 1-2 na podstawie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której nie uzgodniono na piśmie wyłączenia kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1; lub
	b.	pracownik tymczasowy pracuje w fazie 3 lub 4.
	Wysokość wspomnianego powyżej wynagrodzenia zasadniczego jest równa wysokości ostatniego wynagrodzenia zasadniczego zarabianego przez pracownika tymczasowego u zleceniodawcy, u którego pracownik tymczasowy pracował przed ustaniem pracy tymczasowej.	
Wygaśnięcie obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia		
4.	Opisane w tym artykule zobowiązania do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia przepadają, jeżeli pracownik tymczasowy:	
	a.	wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej;
	b.	poinformował, że nie będzie już dostępny do wykonywania pracy;
	c.	przestał być osiągalny dla agencji pracy tymczasowej; lub
	d.	odmówił przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej.

Artykuł 40. Naliczanie dodatku urlopowego i dni urlopu wypoczynkowego w przypadku ustania pracy tymczasowej		
1.	Pracownik tymczasowy, który na podstawie art. 39 ust. 3 ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego, nabywa przez cały okres i/lub za część czasu pracy, w którym nie został jeszcze ponownie zatrudniony prawo do:	
	a.	8,33% dodatku urlopowego od tego wynagrodzenia zasadniczego, przy czym zastosowanie ma art. 16 ust. 2 Ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym;
	b.	16 2/3 godzin urlopu wypoczynkowego co miesiąc w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin lub proporcjonalną część godzin tego urlopu, jeśli utrata pracy tymczasowej nie trwa jeszcze pełnego miesiąca.
2.	Pracownik tymczasowy, którego praca tymczasowa ustała, ma prawo do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia zasadniczego w okresie urlopu wypoczynkowego, zgodnie z art. 39 ust. 3.	

Artykuł 41. Niezdolność do pracy w przypadku ustania pracy tymczasowej		
1.	Pracownik tymczasowy, którego praca tymczasowa ustała, ma w przypadku niezdolności do pracy prawo do następującej procentowej części wynagrodzenia zasadniczego, do którego jest uprawniony na podstawie art. 39 ust. 3.	
	a.	90% przez pierwsze 52 tygodnie trwania niezdolności do pracy, przy czym dolną granicą jest obowiązująca dla niego ustawowa płaca minimalna;
	b.	80% w okresie od 53. do 104. tygodnia trwania niezdolności do pracy.

2.	Pierwszy dzień niezdolności do pracy jest traktowany jako dzień karencji (w myśl art. 7:629 ust. 9 kc), za który pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje prawo do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.

Artykuł 41a. Przepisy przejściowe
Pracownik tymczasowy, którego praca tymczasowa ustała przed 1 stycznia 2026 r. i który ma prawo do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, zachowuje to prawo. W takim przypadku wysokość w dalszym ciągu wypłacanego wynagrodzenia pozostaje bez zmian. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracownik tymczasowy jest w tym momencie niezdolny do pracy i ma prawo do (częściowej) kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.

Paragraf 5. Niekorzystne warunki pogodowe uniemożliwiające pracę		
Artykuł 42. Uregulowania dotyczące niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę		
1.	W przypadku warunków pogodowych, które uniemożliwiają pracownikowi tymczasowemu wykonywanie pracy, zachowuje on w przypadku umowy o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia prawo do wynagrodzenia zasadniczego.	
2.	Jeżeli zleceniodawca, u którego pracuje pracownik tymczasowy, może powołać się na przyjęte przez rząd „Uregulowania dotyczące niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę”*, agencja pracy tymczasowej może zdecydować się na zastosowanie tych uregulowań również w odniesieniu do pracownika tymczasowego, z zachowaniem następujących warunków:	
	a.	Powołanie się na Uregulowania dotyczące niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę jest możliwe wyłącznie w przypadku pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony lub nieokreślony bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, z ustalonym wymiarem czasu pracy i obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. W odniesieniu do pracownika tymczasowego ma zastosowanie zasada, że po upłynięciu obowiązującego go okresu karencji (w rozumieniu Uregulowań dotyczących niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę), obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia wygasa, jeżeli pracownik tymczasowy nie jest w stanie wykonywać swojej pracy ze względu na warunki pogodowe uniemożliwiające pracę, a agencja pracy tymczasowej powołała się zgodnie z prawem na te Uregulowania.
	b.	Agencja pracy tymczasowej stosuje w ten sam sposób wobec pracownika tymczasowego definicję niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę oraz wszystkie inne warunki dotyczące tych warunków pogodowych, które obowiązują u zleceniodawcy, o ile mają one zastosowanie.
	c.	Agencja pracy tymczasowej musi ponadto spełniać – pod każdym innym względem – warunki zawarte w Uregulowaniach dotyczących niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę.
	d.	Jeśli w okresie występowania niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę przez pracownika tymczasowego pracodawca kontynuuje wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu na podstawie ustawowego obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, obowiązujących dni karencji (w rozumieniu Uregulowań dotyczących niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę) lub na podstawie godzin, za które agencja pracy tymczasowej otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych (WW-uitkering) z tytułu niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających pracę, godziny te liczą się jako godziny przepracowane.
	e.	W każdym dniu, w którym praca nie może być wykonywana z powodu niekorzystnych warunków pogodowych uniemożliwiających jej wykonywanie, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego o (i) liczbie godzin pracy (ii), miejscu pracy, (iii) okresie dnia, w którym praca nie może być wykonywana, (iv) a także przyczynie niemożności wykonywania pracy oraz (v) o tym, że niekorzystne warunki pogodowe uniemożliwiające pracę zostały zgłoszone do UWV.
	f.	Jeżeli agencja pracy tymczasowej otrzymuje z UWV zasiłek dla bezrobotnych dla pracownika tymczasowego, agencja uzupełnia ten zasiłek do 100% zwykłego

		wynagrodzenia, które pracownik tymczasowy zarobiłby, gdyby nie wystąpiły niekorzystne warunki pogodowe uniemożliwiające pracę.
** Rozporządzenie Ministra Spraw Społecznych i Pracy z dnia 19 grudnia 2019 r., 2019-0000157117, w sprawie ustalenia okoliczności i warunków, w których nie ma zastosowania obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia.*		

Paragraf 6. Odpowiednia praca		
Artykuł 43. Odpowiednia praca w przypadku ustania pracy tymczasowej		
1.	Jeżeli w czasie obowiązywania umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, w której wyraźnie ustalono obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, nastąpi ustanie pracy tymczasowej z powodu zakończenia udostępnienia pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana, aby na czas obowiązywania tej umowy o pracę tymczasową poszukać i zaproponować pracownikowi tymczasowemu odpowiednią zastępczą pracę tymczasową. Pracownik tymczasowy ma obowiązek zaakceptować odpowiednią pracę zastępczą w czasie obowiązywania tej umowy o pracę tymczasową.	
2.	Praca zastępcza jest odpowiednia, jeżeli:	
	a.	nowe stanowisko (stanowiska) jest (są) zgodne z wcześniej wykonywanymi obowiązkami, wykształceniem i umiejętnościami pracownika tymczasowego; lub
	b.	jest to nowe stanowisko wymagające umiejętności, które pracownik tymczasowy mógłby zdobyć w rozsądnym terminie, ewentualnie po odbyciu szkolenia, i które nie znajduje się niżej niż dwa poziomy poniżej stanowiska, które pracownik zajmował wcześniej. W tym celu stanowisko, na którym praca ustała, jest najpierw klasyfikowane w podręczniku stanowisk zgodnie z załącznikiem III.
3.	Praca zastępcza może zostać zaoferowana pod jednym z poniższych warunków:	
	a.	średni czas pracy w tygodniu/miesiącu/okresie jest równy czasowi pracy uzgodnionemu w umowie; lub
	b.	średni czas pracy w tygodniu/miesiącu/okresie jest krótszy niż czas pracy uzgodniony w umowie, pod warunkiem, że za godziny nieprzepracowane przysługuje wynagrodzenie w wysokości równej ostatniemu rzeczywistemu wynagrodzeniu zasadniczemu; lub
	c.	średni czas pracy w tygodniu/miesiącu/okresie jest dłuższy niż czas pracy uzgodniony w umowie, pod warunkiem, że można w granicach rozsądku wymagać od pracownika tymczasowego wykonywania pracy przez większą liczbę godzin, niż uzgodniono w umowie.
4.	Agencja pracy tymczasowej odbywa z pracownikiem tymczasowym rozmowę na temat pracy zastępczej, podczas której omawiane są możliwości w zakresie ponownego przydzielenia do pracy.	
5.	Obowiązek znalezienia i zaproponowania odpowiedniej pracy zastępczej oraz obowiązek kontynuacji wypłaty wynagrodzenia wygasa, jeśli pracownik tymczasowy:	
	a.	odrzuci propozycję przyjęcia odpowiedniej pracy zastępczej;
	b.	wyrejestrował się z agencji pracy tymczasowej;
	c.	nie będzie już dostępny do wykonywania prac w pełnym uzgodnionym okresie pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy ma obowiązek niezwłocznie poinformować o tym agencję pracy tymczasowej.
6.	Jeśli nie uda się przydzielić pracownika do odpowiedniej pracy zastępczej w rozsądnym terminie*, agencja pracy tymczasowej może zwrócić się z prośbą do UWV o zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę tymczasową bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia z powodu sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa.	
** Rozsądny termin opiera się na postanowieniach art. 7:672 ust. 2 kc.*		

Artykuł 44. Wynagrodzenie w przypadku ponownego udostępnienia do pracy	
1.	Wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest ustalane ponownie w przypadku nowego udostępnienia pracownika do pracy. Pracownik tymczasowy otrzymuje to wynagrodzenie za godziny, w których wykonuje odpowiednią pracę.
2.	Jeśli jest mowa o nowym udostępnieniu na mniejszą liczbę godzin niż określono w umowie o pracę tymczasową z obowiązkiem kontynuacji wypłaty wynagrodzenia, pracownik

	tymczasowy ma w przypadku nowego udostępnienia prawo do ostatniego wynagrodzenia zasadniczego za liczbę godzin, w których nie wykonywał pracy. Obowiązuje przy tym warunek, że pracownik tymczasowy musi być dostępny do wykonywania odpowiedniej pracy przez wszystkie godziny uzgodnione w umowie o pracę tymczasową.

Rozdział 5. Emerytura i program dla osób pracujących w trudnych warunkach
Artykuł 44 a Rozpoczęcie obowiązywania programu emerytalnego
W przypadku wynagrodzenia wypłacanego co tydzień (co cztery tygodnie) agencja pracy tymczasowej może od dnia 29 grudnia 2025 r. (w poniedziałek pierwszego tygodnia 2026 r.) stosować składkę ubezpieczeniową określoną w art. 45 ust. 5, a zmiany wynikające z art. 46 mogą zostać wprowadzone z dniem 29 grudnia 2025 r., tak jakby to był dzień 1 stycznia 2026 r.

Artykuł 45. Emerytura	
1.	Strony układu zbiorowego pracy uzgodniły program emerytalny, który przewiduje nabywanie uprawnień emerytalnych przez pracowników tymczasowych. Program ten został zawarty w umowie emerytalnej dołączonej do niniejszego CAO w formie załącznika.
2.	Za wykonanie przepisów emerytalnych w imieniu stron CAO odpowiedzialne jest Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla branży usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, StiPP).
3.	Umowa emerytalna została szczegółowo opisana w statucie i regulaminach StiPP.
4.	W zakresie praw i obowiązków pracowników tymczasowych oraz agencji pracy tymczasowej nadrzędne są statuty i regulaminy StiPP.
5.	Strony CAO ustalają wysokość składek. Całkowita składka wynosi 23,4% podstawy wymiaru emerytury. Składka pracodawcy wynosi przy tym 15,9% podstawy wymiaru emerytury, a składka pracownika wynosi 7,5%.
Regulamin i dalsze informacje można znaleźć na stronie www.stippensioen.nl.	

Artykuł 46. Emerytura i równoważność warunków zatrudnienia	
1.	Program emerytalny jest uwzględniany przy ocenie równoważności całkowitych warunków zatrudnienia. W celu porównania programów emerytalnych, bierze się pod uwagę wysokość składki pracodawcy. Jeżeli składka pracodawcy w ramach programu emerytalnego zleceniodawcy jest wyższa niż składka pracodawcy opłacana przez agencję pracy tymczasowej, różnica w wysokości składki pracodawcy jest rekompensowana innymi warunkami zatrudnienia niż emerytura dodatkowa. Rekompensatę należy obliczyć poprzez pomnożenie różnicy w stawkach składek pracodawcy przez podstawę wymiaru emerytury programu emerytalnego agencji pracy tymczasowej. W przypadku zagranicznej agencji pracy tymczasowej, która nie posiada programu emerytalnego w Holandii, rekompensatę oblicza się poprzez pomnożenie wartości procentowej składki pracodawcy obowiązującej u zleceniodawcy przez podstawę wymiaru emerytury mającej zastosowanie u zleceniodawcy.
2.	W drodze odstępstwa od ust. 1 agencja pracy tymczasowej może zdecydować się na inne obliczenie rekompensaty, mianowicie poprzez obliczenie dla grupy pracowników tymczasowych pracujących u zleceniodawcy różnicy pomiędzy składką pracodawcy u zleceniodawcy pomnożoną przez (średnią) podstawę wymiaru emerytury wynikającą z programu emerytalnego zleceniodawcy a składką pracodawcy agencji pracy tymczasowej pomnożoną przez (średnią) podstawę wymiaru emerytury wynikającą z programu emerytalnego agencji pracy tymczasowej. Wyliczona w ten sposób rekompensata nie może naruszać równoważności całkowitych warunków zatrudnienia.
3.	Jeśli rekompensata jest brana pod uwagę do naliczania emerytury, agencja pracy tymczasowej może pomnożyć rekompensatę przez współczynnik ustalany corocznie przez strony CAO na podstawie opinii aktuariusza*.
4.	W przypadku zleceniodawcy, który nadal stosuje składkę z uwzględnieniem tabeli wieku, do celów stosowania ust. 1 i 2 bierze się pod uwagę średnią stawkę składki pracodawcy. W chwili, gdy u zleceniodawcy zacznie obowiązywać program emerytalny dla nowych pracowników bez podziału według tabeli wieku, a najpóźniej do 1 stycznia 2028 r., dla pracowników

	tymczasowych zatrudnionych w tym momencie lub później, brana będzie pod uwagę stała składka w nowym programie emerytalnym.
5.	Agencja pracy tymczasowej może, zgodnie z art. 32 ust. 4, skorzystać z odstępstwa od art. 16 ust. 1 ustawy o płacy minimalnej i minimalnym dodatku urlopowym, nie uwzględniając rekompensaty emerytalnej w podstawie do obliczenia dodatku urlopowego.
**Na dzień 1 stycznia 2026 r. współczynnik ten ustalono na 0,853.*	

Artykuł 47. Udział pracowników tymczasowych w programie dla osób pracujących w trudnych warunkach w branży budowlanej i infrastruktury	
1.	Strony CAO są otwarte na przystąpienie do programu dla osób pracujących w trudnych warunkach w innych branżach, pod warunkiem, że jest to możliwe i wykonalne. Jeżeli przystąpienie do takiego programu nie jest możliwe lub wykonalne, strony CAO sprawdzą, w jaki sposób mogą zaoferować równoważną alternatywę.
2.	W zakresie programu dla osób pracujących w trudnych warunkach w branży budowlanej i infrastruktury obowiązują następujące zasady.
3.	Strony *CAO dla Pracowników tymczasowych* oraz strony CAO dla Branży Budowlanej i Infrastruktury zawarły porozumienie w sprawie udziału pracowników tymczasowych zatrudnionych w branży budowlanej i infrastruktury w programie dla osób pracujących w trudnych warunkach w tym sektorze na rok 2026. Strony *CAO dla Pracowników tymczasowych* dążą do przedłużenia tych ustaleń na okres jednego roku. W roku 2026 pracownicy wykwalifikowani, którzy są członkami branżowego funduszu emerytalnego dla branży budowlanej (bpfBOUW), mogą pod pewnymi warunkami przystąpić do programu dla osób pracujących w trudnych warunkach w branży budowlanej i infrastruktury i zakończyć pracę nie wcześniej niż trzy lata przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Program dla osób pracujących w trudnych warunkach zapewnia (dodatkowe) świadczenie z tytułu pracy w takich warunkach przez maksymalnie trzy lata. Wniosek o objęcie programem można składać za pośrednictwem strony internetowej zwaarwerkregeling.nl.
4.	Agencje pośrednictwa pracy oddelegowujące wykwalifikowanych pracowników, którzy są uczestnikami programu bpfBOUW, są zobowiązane do odprowadzania składek na rzecz Funduszu Uzupełniającego dla Branży Budowlanej i Infrastruktury (Aanvullingsfonds Bouw & Infra). Wysokość składki na program dla osób pracujących w trudnych warunkach jest ustalana corocznie przez zarząd stowarzyszenia Funduszu Uzupełniającego dla Branży Budowlanej i Infrastruktury, po konsultacji ze stronami. W 2025 roku składka wynosi 1,49% podstawy wymiaru emerytury wszystkich pracowników wykwalifikowanych w bpfBOUW (maksymalna emerytura pomniejszona o wynagrodzenie podstawowe). Obowiązek opłacania składki przez agencję pośrednictwa pracy trwa maksymalnie trzy lata po zakończeniu okresu uczestnictwa w programie dla osób pracujących w trudnych warunkach (do 31 grudnia 2028 r.).
5.	Więcej informacji na temat programu dla osób pracujących w trudnych warunkach można znaleźć na stronie www.zwaarwerkregeling.nl. Obowiązujące zasady zostały opisane w regulaminie dotyczącym pracy w trudnych warunkach i regulaminie finansowania Funduszu Uzupełniającego dla Branży Budowlanej i Infrastruktury. Regulaminy te stanowią część CAO Biura Technicznego (BTER) dla Branży Budowlanej i Infrastruktury.

Rozdział 6. Grupy specjalne	
Niniejszy artykuł traci moc z dniem 1 stycznia 2028 r.	
Artykuł 47a. Pracownicy tymczasowi uprawnieni do emerytury AOW	
1.	Niniejszy artykuł ma zastosowanie do pracowników tymczasowych, który osiągają lub już osiągnęli wiek uprawniający do emerytury AOW (państwowej emerytury podstawowej). Na potrzeby tego artykułu pracownicy ci będą określani mianem pracowników tymczasowych uprawnionych do emerytury AOW.
Status prawny	
2.	Jeśli umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa z chwilą osiągnięcia przez pracownika tymczasowego wieku emerytalnego uprawniającego go do emerytury AOW, a następnie w ciągu sześciu miesięcy od wygaśnięcia umowy pracownik ten ponownie rozpoczął pracę dla agencji pracy tymczasowej, jego status prawny określa się w następujący sposób.

	a.	jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie 1-2, kontynuowane jest naliczanie w fazie 1-2;
	b.	jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie 3, rozpoczyna pracę od nowa w fazie 3, która jest naliczana od początku.
	c.	jeżeli pracownik tymczasowy uprawniony do emerytury AOW był zatrudniony w fazie 4, rozpoczyna pracę od nowa w fazie 3, która jest naliczana od początku.
Kolejni pracodawcy		
3.	Jeżeli w przypadku pracownika tymczasowego uprawnionego do emerytury AOW mowa jest o kolejnych pracodawcach i pracownik tymczasowy kontynuuje wykonywanie prac za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, to w drodze odstępstwa od art. 7:668a ust. 2 kc rozpoczyna pracę w fazie 1-2.	

Artykuł 48.
-

Artykuł 49. Pracownicy tymczasowi niemieszkający na stałe w Holandii, zakwaterowanie, transport i koszty leczenia			
Artykuły 49, 50, 51 i 52 mają zastosowanie jedynie do pracowników tymczasowych niemieszkających na stałe w Holandii, którzy:			
a.	przez agencję pracy tymczasowej lub na jej zlecenie zostali zrekrutowani do pracy spoza Holandii; i/lub		
b.	zamieszkują w Holandii, aby tu pracować.		
Nie dotyczy to pracowników tymczasowych, którzy są pracownikami przygranicznymi i mają stałe miejsce zamieszkania w Belgii lub Niemczech, a pracują w Holandii.			
Zakwaterowanie			
1.	Agencja pracy tymczasowej nie może zobowiązać pracownika tymczasowego do korzystania z zakwaterowania i/lub nie może stosować tego jako warunek udostępnienia do pracy.		
2.	Zakwaterowanie oferowane przez agencję pracy tymczasowej musi spełniać warunki opisane w Załączniku IV do niniejszego CAO, takie jak:		
	a.	agencja pracy tymczasowej dokonuje potrącenia lub rozliczenia z wynagrodzeniem pracownika tymczasowego za zakwaterowanie tego pracownika lub	
	b.	agencja pracy tymczasowej podpisała umowę z pracownikiem tymczasowym w zakresie użytkowania lub wynajmu mieszkania.	
	Do potrącenia kwoty z wynagrodzenia pracownika tymczasowego wymagane jest pełnomocnictwo określone w art. 51.		
3.	Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o możliwości rejestracji w Centralnej Ewidencji Ludności (Basisregistratie Personen, BRP).		
Naliczanie kosztów za zakwaterowanie			
4.	a.	Agencja pracy tymczasowej może obciążyć pracownika tymczasowego kosztami zakwaterowania. Maksymalne naliczane całkowite koszty* zakwaterowania są ustalane na podstawie Systemu Cena-Jakość (Prijs-Kwaliteitsysteem, PKS). System PKS określa maksymalne całkowite koszty* zakwaterowania na podstawie standardów jakości. Obowiązują przy tym następujące zasady:	
		*	Maksymalne całkowite koszty* zakwaterowania są podane w Załączniku V niniejszego CAO.
		*	W przypadku pracowników tymczasowych, którzy mają ustalone w umowie wynagrodzenie podstawowe wynoszące co najmniej 140% sumy obowiązującej w danym czasie ustawowej minimalnej stawki godzinowej pomnożonej przez 40, maksymalna kwota, o której mowa w poprzednim punkcie, nie ma zastosowania. Maksymalne całkowite koszty* zakwaterowania nadal będą naliczane w oparciu o system PKS.
		*	System PKS został wprowadzony 1 stycznia 2025 r. W przypadku agencji pracy tymczasowej, które wskażą, że nie wdrożyły (jeszcze) PKS, maksymalne koszty zakwaterowania* wynoszą 20% obowiązującej wówczas ustawowej minimalnej stawki godzinowej pomnożonej przez 40.
		*	System PKS opisano w załączniku V.

	b.	W przypadku nieobecności pracownika tymczasowego agencja pośrednictwa pracy nie może obciążyć innego pracownika tymczasowego kosztami korzystania w tym samym okresie z tego samego miejsca zakwaterowania, za które zapłacił nieobecny pracownik tymczasowy.
	c.	Jeśli w trakcie czterotygodniowego** okresu zatrudnienia agencja pośrednictwa pracy nie była w stanie dokonać pełnych potrąceń z tytułu zakwaterowania, ponieważ wynagrodzenie pracownika tymczasowego*** było niewystarczające, powstałe zadłużenie zostanie zrekompensowane w taki sposób, że na rachunku bieżącym nie będzie już widniało saldo ujemne w odniesieniu do tych kosztów zakwaterowania****. Rekompensata nie może również zostać wyrównana lub potrącona w późniejszym terminie. Wyjątek stanowi sytuacja, w której z dokumentów wynika, że rekompensata w uzasadniony sposób nie może zostać poniesiona przez agencję pracy tymczasowej.
	d.	Maksymalne całkowite koszty zakwaterowania dla pracownika tymczasowego nie mogą wynosić więcej niż określono w ustawie lub niniejszym ustępie. Nawet w przypadku, gdy koszty zakwaterowania są ujęte w równoważnym wynagrodzeniu.
Opuszczenie zakwaterowania		
5.	W momencie zakończenia umowy o pracę tymczasową obowiązuje okres przejściowy wynoszący cztery tygodnie, w którym pracownik tymczasowy powinien opuścić mieszkanie wynajmowane od agencji pracy tymczasowej. Wysokość czynszu pozostaje w tym czasie maksymalnie taka sama jak w okresie zatrudnienia. Pracownik tymczasowy płaci czynsz co tydzień i nie można od niego wymagać, aby opłacał go z góry.	
6.	Agencja pracy tymczasowej przy pobieraniu czynszu i zakończeniu pobytu pracownika tymczasowego w danym miejscu zakwaterowania bierze pod uwagę jego szczególną sytuację osobistą, która powoduje, że nie jest on w stanie płacić czynszu z przyczyn od niego niezależnych lub z powodu jego choroby. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej, biorąc pod uwagę szczególną sytuację osobistą, zaproponuje odpowiedni termin na opuszczenie miejsca zakwaterowania. Należy także wziąć pod uwagę między innymi kwestię niepewności związanej z zakończeniem umowy o pracę tymczasową oraz możliwości powrotu do kraju pochodzenia.	
Transport z i do kraju pochodzenia		
7.	Agencja pracy tymczasowej udostępnia informacje na temat transportu z i do kraju pochodzenia. Agencja pracy tymczasowej może zorganizować własny transport. Pracownik tymczasowy nie musi korzystać z tego transportu.	
Transport niezwiązany z pracą		
8.	Jeżeli pracownik tymczasowy nie posiada własnego środka transportu, agencja pracy tymczasowej zapewni mu w następujących przypadkach alternatywny środek transportu:	
	a.	jeżeli miejsce zakwaterowania znajduje się poza terenem zabudowanym; i
	b.	miejsce zakwaterowania jest trudno dostępne lub w ogóle niedostępne środkami komunikacji publicznej.
Dojazdy do i z pracy		
9.	Odnośnie do dojazdów pracownika tymczasowego do pracy i z powrotem obowiązują następujące zasady:	
	a.	Jeżeli pracownik tymczasowy zapewnia sobie transport we własnym zakresie, może ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu na podstawie przysługującego mu wynagrodzenia.
	b.	Jeżeli pracownik tymczasowy ma prawo do zwrotu kosztów dojazdów na podstawie wynagrodzenia przysługującego mu jako pracownikowi tymczasowemu, ale korzysta z transportu zorganizowanego przez agencję pracy tymczasowej, nie otrzymuje on zwrotu kosztów podróży i nie można mu naliczać udziału własnego w kosztach tego transportu.
	c.	Jeżeli pracownik tymczasowy nie prawa do zwrotu kosztów dojazdu na podstawie wynagrodzenia przysługującego mu jako pracownikowi tymczasowemu, a korzysta z transportu zorganizowanego przez agencję pracy tymczasowej, można mu naliczyć za ten transport rozsądną opłatę.
Koszty leczenia i pozostałe ubezpieczenia		
10.	Agencja pracy tymczasowej informuje pracownika o obowiązku zawarcia ubezpieczenia zdrowotnego. Ponadto agencja pracy tymczasowej składa pracownikowi tymczasowemu ofertę ubezpieczenia zdrowotnego. Pracownik tymczasowy nie jest zobowiązany do przyjęcia tej oferty.	
11.	Jeżeli pracownik tymczasowy przyjmie propozycję ubezpieczenia zdrowotnego, może on upoważnić agencję pracy tymczasowej do opłacania w jego imieniu składek nominalnych na	

	rzecz zakładu ubezpieczeń. Agencja pracy dokłada starań, aby pracownik tymczasowy w ciągu dwóch tygodni:	
	a.	od zawarcia umowy ubezpieczenia otrzymał kopię polisy wraz z informacją o wysokości składek nominalnych; i
	b.	przy zakończeniu obowiązywania umowy ubezpieczenia otrzymał zaświadczenie o zakończeniu jej obowiązywania.
12.	Jeżeli agencja pracy tymczasowej zaproponuje zawarcie innego ubezpieczenia (np. od odpowiedzialności cywilnej lub transportu pacjenta do kraju pochodzenia), przedstawi pracownikowi tymczasowemu odpowiednie uzasadnienie przydatności i konieczności zawarcia danego ubezpieczenia. W przypadku takiej propozycji obowiązują poniższe zasady:	
	a.	pracownik tymczasowy nie ma obowiązku przyjęcia propozycji ubezpieczenia.
	b.	okresowe opłaty składek na rzecz ubezpieczyciela, które w imieniu pracownika tymczasowego przelewane są przez agencję pracy tymczasowej, są dokonywane wyłącznie na mocy pisemnego pełnomocnictwa pracownika tymczasowego. W takim przypadku agencja pracy tymczasowej dokłada starań, aby pracownik tymczasowy w rozsądnym terminie po zawarciu ubezpieczenia otrzymał kopię polisy, z podaniem wysokości składki nominalnej.
	c.	agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego na temat ewentualnego dobrowolnego przedłużenia ubezpieczenia po zakończeniu umowy o pracę tymczasową.
Obowiązki agencji pracy tymczasowej		
13.	Przed przyjazdem pracownika tymczasowego do Holandii agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana uzgodnić z nim w umowie o pracę tymczasową szczegóły dotyczące charakteru jego 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 zadba o to, aby umowa o pracę tymczasową oraz dokumenty stanowiące jej integralne części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika tymczasowego.	
14.	Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformowania pracownika tymczasowego w zrozumiały sposób o obowiązujących u zleceniodawcy przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy.	
15.	Agencja pracy tymczasowej dokłada starań, aby odpowiednio wspierać pracownika tymczasowego w sprawach socjalnych.	
16.	Agencja pracy tymczasowej na wniosek pracownika tymczasowego umożliwi mu skorzystanie z urlopu w alternatywnym dniu świątecznym (niebędącym dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu art. 30), pod warunkiem, że powiadomi on o tym agencję pracy tymczasowej z odpowiednim wyprzedzeniem.	
17.	a.	Po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni agencja pracy tymczasowej informuje go o możliwości uczestnictwa w kursie języka niderlandzkiego i zapewnia szkolenie językowe tam, gdzie jest to możliwe. Kurs językowy podlega przepisom dotyczącym szkoleń, o których mowa w art. 30 ust. 3 poprzedniego CAO. Poprzedni układ CAO to CAO, o którym mowa w art. 20a ust. 1.
	b.	Pod pojęciem szkolenia pracownika tymczasowego (w myśl art. 30 poprzedniego CAO) rozumie się działania, które związane są z ułatwianiem pracy i pobytu.
Z dniem 1 stycznia 2027 r. niniejszy ustęp zostanie zastąpiony następującym ustępem:		
17.	Po przepracowaniu przez pracownika tymczasowego 26 tygodni agencja pracy tymczasowej informuje go o możliwości uczestnictwa w kursie języka niderlandzkiego i zapewnia szkolenie językowe tam, gdzie jest to możliwe.	
18.	Jeśli agencja pracy tymczasowej będzie świadczyła pomoc w wypełnieniu formularzy, jak np. tzw. T-biljet czy wniosek o zasiłek opiekuńczy, zwroty pieniędzy przekazywane są wyłącznie pracownikowi tymczasowemu. Zwrot może być przekazany wyłącznie na rachunek bankowy pracownika.	
19.	Agencja pracy tymczasowej nie może zobowiązać pracownika do dokonywania płatności gotówkowych na rzecz agencji.	
** W tym potrącenia i rozliczenia*		
*** Okres ten jest zgodny z okresem rozliczeniowym dla deklaracji podatku od wynagrodzeń.*		
**** Wynagrodzenie w tym przypadku odnosi się do (i) części stawki godzinowej, od której możliwe są potrącenia z ustawowej płacy minimalnej (WML) (prawnie zmaksymalizowane do 25%), (ii)*		

części stawki godzinowej powyżej WML oraz (iii) innych składników pieniężnych wynagrodzenia, takich jak dodatek urlopowy, dodatki, premie, dodatki za skrócony czas pracy itp.
***** Pierwsza rekompensata dotyczy pierwszego czterotygodniowego okresu w 2025 r., rozpoczynającego się 30 grudnia 2024 r. (1. tydzień 2025 r.). Oznacza to, że pierwsza rekompensata zostanie wypłacona 27 stycznia 2025 r.*

Artykuł 50. Potrącenia z tytułu kar finansowych	
1.	Potrącenia z tytułu kar finansowych są dopuszczalne jedynie w kontekście wymagalnych grzywien sądowych lub administracyjnych, zgodnie z art. 7:632 ust. 1 lit. a) kc. Pod pojęciem wymagalnych grzywien rozumie się kary pieniężne nałożone na agencję pracy tymczasowej wskutek naruszenia przepisów ustawowych lub administracyjnych przez pracownika tymczasowego.
2.	Jeżeli i na ile nie wynika to już z Załącznika I do CAO, każde odrębne potrącenie z wynagrodzenia jest wyszczególnione na piśmie. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu w jego języku ojczystym wykaz możliwych rozliczeń.

Artykuł 51. Potrącenia z wynagrodzenia	
1.	Pracownik tymczasowy może udzielić agencji pracy tymczasowej pisemnego upoważnienia do dokonywania w jego imieniu płatności z jego wynagrodzenia. Takie pełnomocnictwo może zostać w każdej chwili wycofane.
2.	Potrącenia z wypłacanego wynagrodzenia z tytułu kosztów podróży z miejsca zamieszkania pracownika tymczasowego w kraju pochodzenia i z powrotem nie mogą wynosić więcej niż rzeczywiste koszty.
3.	Z wynagrodzenia pracownika tymczasowego nie mogą być potrącane koszty dotyczące działalności agencji pracy tymczasowej w zakresie opieki socjalnej i administracji związanej z pracą i pobytem pracownika tymczasowego w Holandii.
4.	Każda kwota potrącona z wynagrodzenia musi być wyszczególniona na piśmie na odcinku wypłaty. Agencja pracy tymczasowej udostępnia pracownikowi tymczasowemu w jego języku ojczystym wykaz możliwych potrąceń.

Artykuł 52. Gwarancja dochodu		
1.	Pracownik tymczasowy, który po raz pierwszy przyjeżdża do Holandii w celu wykonywania pracy na rzecz danej agencji pracy tymczasowej i zostaje zatrudniony przez tę agencję pracy tymczasowej lub na jej zlecenie przez stronę trzecią spoza Holandii, ma przez pierwsze dwa miesiące prawo co najmniej do kwoty równej minimalnej stawce wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (wynagrodzenia dla młodych pracowników), niezależnie od długości umowy i liczby przepracowanych godzin („gwarancja dochodu”).	
2.	Okres gwarancji dochodu ulega proporcjonalnemu skróceniu, jeśli umowa przewiduje realizację krótkoterminowego projektu. W takim przypadku pracownik tymczasowy musi wcześniej uzyskać w kraju pochodzenia jasność co do czasu trwania i warunków projektu. W tym skróconym okresie obowiązuje pełne prawo do co najmniej kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (wynagrodzeniu dla młodych pracowników). Jeśli po tym czasie okaże się, że projekt trwa dwa miesiące lub dłużej, wówczas po raz kolejny obowiązuje okres dwóch miesięcy, w którym nadal przysługuje prawo do co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (dla młodych pracowników).	
3.	Gwarancja dochodu przestaje obowiązywać, jeżeli w ciągu dwóch tygodni od rozpoczęcia pracy wystąpi sytuacja, w której wydajność pracownika tymczasowego okaże się niewystarczająca, na przykład z powodu złych wyników pracy, winy pracownika tymczasowego lub w innych przypadkach, w których gwarancja dochodu jest niewskazana, a agencja pracy tymczasowej nie może lub nie chce z tego powodu oferować już pracy pracownikowi tymczasowemu.	
4.	W przypadku zaistnienia sytuacji, o której mowa w ust. 3, pracownik tymczasowy ma prawo do:	
	a.	Gwarancji powrotu do kraju ojczystego, w ramach której agencja pracy tymczasowej pokrywa koszty podróży.

	b.	Możliwości spędzenia pięciu kolejno po sobie następujących nocy w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez agencję pracy tymczasowej na koszt agencji pracy tymczasowej.	
	c.	Zwolnienia z ewentualnych zaległych należności, które nagromadziły się lub powstały w ciągu pierwszych dwóch tygodni po przyjeździe pracownika tymczasowego do Holandii, o ile nie można ich było odliczyć i/lub potrącić na podstawie przepisów prawnych. Dotyczy to należności za usługi, które zapewniła agencja pracy tymczasowej i które dotyczą:	
		*	transportu z kraju pochodzenia do Holandii;
		*	dojazdów do i z pracy;
		*	zakwaterowania; i/lub
		*	ubezpieczenia zdrowotnego.
5.	Jeżeli okoliczności, o których mowa w ust. 3, wystąpią w okresie od dwóch tygodni do dwóch miesięcy po rozpoczęciu pracy, prawo pracownika tymczasowego do gwarancji dochodu, o której mowa w ust. 1 nie ulega zmianie.		
6.	Jeżeli funkcjonowanie pracownika tymczasowego po okresie obowiązywania gwarancji dochodu jest powodem do zaprzestania oferowania mu (nowej) pracy, agencja pracy tymczasowej informuje o tym pracownika tymczasowego na dwa tygodnie przed upływem dwumiesięcznego okresu.		
7.	Gwarancja wynagrodzenia jest stosowana za okres czterech tygodni. Okres ten jest powiązany z okresem rozliczeniowym podatku od wynagrodzeń. W tygodniu kalendarzowym, w którym nie osiągnięto poziomu gwarancji dochodu, pracownikowi tymczasowemu wypłaca się zaliczkę w wysokości co najmniej tygodniowego minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (wynagrodzenia dla młodych pracowników). W pierwszym i/lub ostatnim tygodniu obowiązywania gwarancji wynagrodzenia przepis ten stosuje się proporcjonalnie do liczby dni przepracowanych w tym tygodniu w okresie obowiązywania gwarancji wynagrodzenia.		
8.	Wynagrodzenie (dla młodych pracowników) za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy to minimalna stawka godzinowa (dla młodych pracowników) pomnożona przez pełny etat w wymiarze 36 godzin tygodniowo, chyba że u zleceniodawcy obowiązuje pełny etat w wymiarze przekraczającym 36 godzin tygodniowo. W takim przypadku za punkt wyjścia przyjmuje się, że pracownik pracuje u zleceniodawcy na pełny etat.		

Rozdział 7. Pozostałe postanowienia			
Artykuł 53. Udogodnienia dla organizacji pracowniczych			
1.	*Zwrot składek na związki zawodowe*		
	Agencja pracy tymczasowej na wniosek pracownika tymczasowego może pobierać składki na związki zawodowe organizacji pracowniczych ze składowych wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego, pod warunkiem, że przepisy podatkowe umożliwiają takie rozwiązanie oraz że wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest wystarczające. Pracownik tymczasowy przedstawi agencji pracy tymczasowej spis składek na związki zawodowe, które mają być opłacane.		
2.	*Zakaz gorszego traktowania z powodu działalności w związkach zawodowych*		
	Pracownik tymczasowy, który zatrudniony jest w branżach i przedsiębiorstwach, w których działają organizacje pracownicze (w tym odbywają się zebrania członków z powodu działań związanych z CAO, podejmowane są strajki włoskie lub strajki) może uczestniczyć w tych działaniach bez prześladowania lub złego traktowania ze strony agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej zwróci uwagę zleceniodawcy, jeśli ten będzie źle traktował pracownika tymczasowego w związku z jego działalnością związkową.		
3.	*Nieobecność członków kadry zarządzającej* i/lub ambasadorów		
	a.	Członek kadry zarządzającej i/lub ambasador organizacji pracowniczej to pracownik tymczasowy zatrudniony w agencji pracy tymczasowej, pełniący funkcję kierowniczą lub przedstawicielską w ramach swojej organizacji pracowniczej i zgłoszony pisemnie przez zainteresowaną organizację pracowniczą kierownictwu agencji pracy tymczasowej jako osoba pełniąca tę funkcję. W niniejszym artykule termin „na piśmie” oznacza: „listownie lub wiadomością e-mail”.	

	b.	Członek kadry zarządzającej i/lub ambasador organizacji pracowniczej, który został zgłoszony w tej roli do agencji pracy tymczasowej, ma prawo do nie więcej niż czterech dni wolnych z zachowaniem wynagrodzenia na udział w zebraniach i szkoleniach organizacji pracowniczej. Zasada ta obowiązuje jedynie w przypadku udziału w zebraniach i szkoleniach u zleceniodawcy.	
4.	*Dostęp do miejsca pracy*		
	Agencja pracy tymczasowej, na wniosek zleceniodawcy, informuje go o prośbie przedstawiciela (przedstawicieli) organizacji pracowniczych o udzielenie dostępu do przedsiębiorstwa zleceniodawcy. Agencja pracy tymczasowej oraz zleceniodawca ponoszą, każdy we własnym imieniu, odpowiedzialność za tego przedstawiciela (przedstawicieli) w kwestiach dotyczących sytuacji zawodowej pracownika tymczasowego.		
5.	*Promowanie organizacji pracowniczych i informowanie o ich działaniach*		
	a.	Organizacje pracodawców oferują organizacjom pracowniczym możliwość skorzystania z aplikacji CAO dla branży pracy tymczasowej i za jej pośrednictwem poinformowania pracowników tymczasowych o istniejących organizacjach pracowniczych, imionach i nazwiskach osób je reprezentujących lub osób kontaktowych oraz o źródłach, w których znaleźć można więcej informacji na temat:	
		*	stanowisk, działań i komunikatów organizacji pracowniczej (organizacji pracowniczych) w kontekście branży pracy tymczasowej;
		*	zebrań organizacji pracowniczej(-ych).
	b.	Agencja pracy tymczasowej oferuje organizacjom pracowniczym również możliwość (w granicach rozsądku):	
		*	korzystania z sali konferencyjnej w przedsiębiorstwie na potrzeby przeprowadzania zebrań organizacji pracowniczej dotyczących agencji pracy tymczasowej lub branży pracy tymczasowej oraz na potrzeby utrzymywania kontaktów z członkami organizacji pracowniczych zatrudnionych w agencji pracy tymczasowej;
		*	informowania pracownika tymczasowego o zgłoszonych kandydaturach na członków organów współdecydujących w agencji pracy tymczasowej;
		*	informowania pracowników tymczasowych o działaniach podejmowanych przez organizacje pracownicze za pośrednictwem ich (cyfrowych) środków przekazu.
6.	Pod pojęciem organizacji pracowniczych i organizacji pracodawców na potrzeby tego artykułu rozumie się organizacje pracownicze oraz organizacje pracodawców będące stronami zaangażowanymi w przygotowanie niniejszego CAO.		

Artykuł 54. Fundusz socjalny dla branży pracy tymczasowej (SFU)	
1.	W branży pracy tymczasowej istnieje fundusz socjalny z własnym układem CAO dla funduszu socjalnego (Fundusz socjalny dla branży pracy tymczasowej – Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche, SFU).
2.	Strony CAO zwracają się do Funduszu socjalnego dla branży pracy tymczasowej o zapewnienie pracownikowi tymczasowemu, w ramach celów dotyczących równoważnego wynagrodzenia, świadczeń stanowiących alternatywę dla uprawnień przysługujących pracownikowi zatrudnionemu przez zleceniodawcę w odniesieniu do funduszu socjalnego obowiązującego u zleceniodawcy.

Artykuł 55. Prywatne dofinansowanie zasiłku dla bezrobotnych (WW) oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy (WGA)	
1.	Strony CAO uczestniczą w CAO Prywatnego dofinansowania zasiłku dla bezrobotnych oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy – Sektor usług niepublicznych (częściowo publicznych) (CAO Private Aanvulling WW en WGA – Sector Dienstverlening-niet (semi) publiek domein); sektor 4 – nr 07. Pracownik tymczasowy zostanie objęty ubezpieczeniem dodatkowym z tytułu zasiłku dla bezrobotnych oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy.
2.	Wysokość składki na to ubezpieczenie jest ustalana przez Stichting PAWW (Stowarzyszenie prywatnego dofinansowania zasiłku dla bezrobotnych oraz zasiłku z tytułu niezdolności do pracy) (i w 2026 roku wynosi 0,1%). Agencja pracy tymczasowej potrąca składkę z wynagrodzenia brutto i odprowadza ją do Stichting PAWW. Jeśli zleceniodawca wypłaca swojemu pracownikowi zatrudnionemu na takim samym (lub równoważnym) stanowisku co

	stanowisko pracownika tymczasowego rekompensatę z tytułu należnej składki, agencja pracy tymczasowej musi zastosować równoważną zasadę.
Więcej informacji można znaleźć na stronie stowarzyszenia: www.spaww.nl. Na stronie tej publikowana jest aktualna składka oraz wyjaśnione jest pojęcie wynagrodzenia brutto.	

Artykuł 56. Rozpatrywanie skarg i/lub sporów		
1.	Agencja pracy tymczasowej oraz pracownik tymczasowy mogą przedłożyć Komisji rozjemczej do rozpatrzenia spór dotyczący:	
	a.	wykonania lub przestrzegania niniejszego CAO; lub
	b.	wyznaczenia odpowiedniej pracy zastępczej.
2.	Pracownik tymczasowy zgłasza spór w myśl ust. 1 lit. a) pracownikowi agencji pracy tymczasowej i wykonuje następujące kroki:	
	a.	W ciągu trzech tygodni pracownik tymczasowy podejmuje rozmowy z pracownikiem agencji pracy tymczasowej celem znalezienia odpowiedniego rozwiązania.
	b.	Jeżeli nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik tymczasowy może w ciągu czterech tygodni złożyć skargę do agencji pracy tymczasowej, która ma trzy tygodnie na podjęcie decyzji w tej sprawie.
	c.	Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją podjętą przez agencję pracy tymczasowej, może w ciągu czterech tygodni złożyć wniosek o rozstrzygnięcie sporu przez Komisję rozjemczą.
3.	W celu rozstrzygnięcia sporu o wyznaczenie odpowiedniej pracy zastępczej w myśl ust. 1 lit. b) podejmowane są następujące kroki:	
	a.	W ciągu jednego tygodnia pracownik tymczasowy podejmuje rozmowy z pracownikiem agencji pracy tymczasowej celem znalezienia odpowiedniego rozwiązania.
	b.	Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia, pracownik tymczasowy może w ciągu jednego tygodnia złożyć skargę do agencji pracy tymczasowej, która ma dwa tygodnie na podjęcie decyzji w tej sprawie.
	c.	Jeżeli pracownik tymczasowy nie zgadza się z decyzją podjętą przez agencję pracy tymczasowej, może w ciągu dwóch tygodni złożyć wniosek o rozstrzygnięcie sporu przez Komisję rozjemczą.
4.	Komisja ustala swój sposób działania w formie regulaminu. W regulaminie ustala się także, w jakim składzie komisja może rozpatrzyć dany spór. Z regulaminem Komisji rozjemczej można zapoznać się na stronie www.nbbu.nl.	

Artykuł 57. Zasady postępowania w przypadku fuzji
Agencja pracy tymczasowej w odpowiednim czasie informuje odpowiednie organizacje pracownicze o zamierzonych fuzjach i reorganizacjach, zgodnie z obowiązującymi Zasadami postępowania w przypadku fuzji opracowanymi przez Radę Społeczno-Ekonomiczną (SER-Fusiegedragsregels) i umożliwia tym organizacjom wydanie opinii.

Artykuł 58. Przestrzeganie przepisów CAO	
1.	Strony niniejszego CAO utworzyły Stowarzyszenie ds. przestrzegania przepisów CAO dla Pracowników tymczasowych (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, SNCU).
2.	Statut i regulaminy SNCU ujęto w *CAO Funduszu socjalnego dla branży pracy tymczasowej.*
3.	SNCU odpowiada za sprawowanie nadzoru nad powszechnym i całkowitym przestrzeganiem postanowień niniejszego CAO, a strony niniejszego CAO upoważniają SNCU do podejmowania w tym celu wszelkich przydatnych i koniecznych działań.
4.	Agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wykazać w sposób określony w sporządzonym(-ych) w tym celu regulaminie(-ach) SNCU, że postanowienia niniejszego *CAO dla Pracowników tymczasowych* są ściśle przestrzegane.

Artykuł 59. Zwolnienie z obowiązku przestrzegania przepisów CAO

1.	Członkowie NBBU, którzy podlegają również innemu układowi zbiorowemu pracy, mogą uzyskać zwolnienie z obowiązku przestrzegania układu NBBU-CAO wydane przez Komisję ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO.
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 (Dispensatiecommissie): De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort lub na adres e-mail: info@nbbu.nl. W niniejszym artykule termin „na piśmie" oznacza „wysłane listem lub wiadomością e-mail".
3.	Komisja ds. zwolnień z obowiązku przestrzegania CAO podejmuje w imieniu stron CAO decyzję w sprawie wniosku o zwolnienie z obowiązku przestrzegania CAO.

Artykuł 60.
-

Artykuł 61. Zmiany		
1.	W przypadku zmiany przepisów ustawowych i wykonawczych strony CAO wprowadzą stosowne (tymczasowe) zmiany do układu zbiorowego pracy.	
2.	Jeśli w trakcie obowiązywania CAO nastąpią dalsze zmiany mające wpływ na niniejszy układ zbiorowy, strony CAO podejmą rozmowy w tej sprawie i w razie potrzeby dokonają również (tymczasowych) zmian w układzie zbiorowym pracy. Powodem do rozmów i ewentualnych zmian w CAO są w każdym razie:	
	a.	zmiany w zakresie migracji zarobkowej, a w szczególności pożądane z politycznego i społecznego punktu widzenia rozdzielenie życia prywatnego od zawodowego. Postanowienia CAO dotyczące migracji zarobkowej, a w szczególności zakwaterowania, zostaną poddane ocenie przez strony CAO w 2026 r.;
	b.	nieprzewidziane skutki stosowania CAO. Strony CAO monitorują sposób stosowania przepisów CAO i w razie potrzeby zawierają dalsze porozumienia w celu przeciwdziałania niepożądanym skutkom;
	c.	Strony CAO monitorują wykonalność postanowień CAO w praktyce i w razie potrzeby zawierają dodatkowe porozumienia w celu zapewnienia prawidłowego i praktycznego ich wykonania.

Załącznik I. Odcinek wypłaty	
Wraz z wypłatą wynagrodzenia agencja pracy tymczasowej sporządza dla pracownika tymczasowego odcinek wypłaty w formie pisemnej. Na wniosek pracownika tymczasowego udostępniony zostanie mu egzemplarz odcinka wypłaty w wersji drukowanej.	
Odcinek wypłaty musi spełniać wymogi art. 7:626 kc i muszą się na nim znajdować m.in. następujące elementy:	
a.	kwota wynagrodzenia;
b.	poszczególne składniki wynagrodzenia;
c.	poszczególne potrącenia z wynagrodzenia;
d.	stawka godzinowa brutto;
e.	liczba przepracowanych godzin;
f.	poszczególne dodatki naliczane od stawki godzinowej, podane w podziale na rodzaje dodatków (wyrażone zarówno w procentach, jak i w euro) oraz godziny;
g.	nazwa agencji pracy tymczasowej;
h.	imię i nazwisko pracownika tymczasowego;
i.	jeśli to możliwe, nazwa i adres siedziby zleceniodawcy;
j.	jeśli dotyczy, kategoria zaszeregowania u zleceniodawcy;
k.	wypłacone wynagrodzenie;
l.	ustawowa minimalna stawka godzinowa obowiązująca dla pracownika tymczasowego w danym okresie;
m.	wyjaśnienie użytych skrótów;
n.	ewentualne pozostałe potrącenia. Jeśli potrącenia z wynagrodzenia są dokonywane w sposób inny niż przewidziany przez prawo lub niniejsze CAO, odbywa się to wyłącznie w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym i jest to odnotowane na odcinku wypłaty.

Załącznik II. Emerytura

Zostanie dodany w późniejszym terminie.

Załącznik III. Klasyfikacja i poziomy stanowisk		
1.	Metodologia klasyfikacji stanowiska pracy tymczasowej do grupy stanowisk opiera się na *Podręczniku klasyfikacji stanowisk dla pracowników tymczasowych*.	
2.	W *Podręczniku klasyfikacji stanowisk dla pracowników tymczasowych* uwzględniono stanowiska referencyjne i dla każdego stanowiska podano jego profil. Każdy profil stanowiska został oceniony i na tej podstawie dokonano klasyfikacji do grupy stanowisk.	
3.	*Podręcznik klasyfikacji stanowisk dla pracowników tymczasowych* (Handboek functie-indeling uitzendkrachten) można pobrać ze strony NBBU i ABU oraz ze stron organizacji pracowniczych. W podręczniku uwzględniono stanowiska referencyjne, ale w praktyce w branży pracy tymczasowej 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 są często oferowane w ramach pracy tymczasowej. W drugiej kolumnie zamieszczono przynależne do poszczególnych dziedzin pracy, często stosowane alternatywne nazwy stanowisk. W trzeciej kolumnie znajdują się przynależne poziomy stanowisk.	
Procedura klasyfikacji stanowisk		
4.	a.	Pracownik tymczasowy zostaje sklasyfikowany na podstawie ostatnio przez niego wykonywanej pracy.
	b.	Praca ta, czyli stanowisko, obejmuje zadania, obowiązki i uprawnienia powierzone pracownikowi tymczasowemu.
	c.	Klasyfikacja stanowiska odbywa się poprzez porównanie stanowiska ze stanowiskami referencyjnymi. Dalsze objaśnienia w tym zakresie znajdują się w *Podręczniku klasyfikacji stanowisk dla pracowników tymczasowych*.
	d.	Pracownik tymczasowy może złożyć sprzeciw odnośnie do jego klasyfikacji stanowiska. W artykule 56 niniejszego CAO opisano procedurę rozpatrywania skarg i/lub sporów.

Załącznik IV. Normy w zakresie zakwaterowania		
1.	W administracji agencji pracy tymczasowej znajduje się aktualny wykaz wszystkich miejsc zakwaterowania wraz z podaną liczbą mieszkańców.	
2.	Dopuszczalne formy zakwaterowania obejmują:	
	a.	zwykłe mieszkanie;
	b.	hotel/pensjonat;
	c.	jednostki mieszkalne w kompleksie budynków;
	d.	domki letniskowe/jednostki mieszkalne;
	e.	zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego;
	i inne formy zakwaterowania określone przez Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych (Stichting Normering Flexwonen, SNF).	
3.	Miejsca zakwaterowania wymienione powyżej w literach a) (zwykłe mieszkanie) i c) (jednostki mieszkalne w kompleksie budynków) muszą mieć powierzchnię użytkową (GBO)* o wielkości co najmniej 12 m^2. Pozostałe miejsca zakwaterowania wymienione w literach b) (hotel/pensjonat), d) (domki letniskowe/jednostki mieszkalne) i e) (zakwaterowanie na terenie ośrodka wypoczynkowego) muszą mieć powierzchnię o wielkości co najmniej 10 m^2 zamkniętej 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 w urządzeniu chłodzącym/mrożącym na potrzeby jednej osoby;
	d.	płyty grzewcze, co najmniej cztery pola grzejne, a w przypadku więcej niż ośmiu osób – jedno pole grzejne na dwie osoby; a jeżeli w danym miejscu zakwaterowanych jest więcej niż 30 osób – minimum 16 pól grzejnych;
	e.	sześć litrów środka gaśniczego.
6.	W miejscu zakwaterowania wywieszona jest karta informacyjna. Karta informacyjna sporządzona jest w języku ojczystym mieszkańców. Karta informacyjna zawiera co najmniej następujące informacje:	
	a.	numer alarmowy 112;
	b.	numer telefonu własnego ratownika, policji danego regionu i straży pożarnej;
	c.	skróconą wersję regulaminu miejsca zamieszkania;
	d.	procedurę ewakuacyjną i alarmową;
	e.	dane kontaktowe (wewnętrznego lub zewnętrznego) zarządcy danego miejsca zamieszkania.
7.	Na wypadek sytuacji alarmowych musi być zawsze ktoś dostępny przez 24 godziny na dobę.	
8.	Jeżeli podczas kontroli zakwaterowania organ kontrolny napotka na zamknięte drzwi do sypialni, może zarządzić ponowną kontrolę miejsca zamieszkania.	
9.	Dostępna(-e) w miejscu zamieszkania gaśnica(-e) posiada(ją) aktualny atest. Na gaśnicy znajdują się wyraźne instrukcje. Gaśnica znajduje się w promieniu pięciu metrów od miejsca gotowania. Ponadto dostępny jest koc gaśniczy przy miejscach gotowania.	
10.	W zalecanym miejscu montowane są w miejscu zakwaterowania działające czujniki dymu i CO.	

Załącznik V. System cena-jakość (PKS) dotyczący zakwaterowania
W art. 49. odsyła się do systemu PKS (Prijs-kwaliteitsysteem) w związku z naliczaniem maksymalnego całkowitego kosztu zakwaterowania. PKS rozróżnia warunki podstawowe (dolny limit określony przez Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych – Stichting Normering Flexwonen, SNF) i warunki dodatkowe. W przypadku, gdy spełnione są warunki podstawowe, kwota podstawowa na dzień 1 lipca 2024 r. wynosi 109,44 €. Kwota ta jest zawsze waloryzowana wraz ze zmianą ustawowej płacy minimalnej, a więc po raz pierwszy 1 stycznia 2025 r. Za każdy (dodatkowy) punkt kwota ta jest zwiększana o 0,90 €. Od 1 stycznia 2026 r. kwota ta będzie także zawsze waloryzowana wraz ze zmianą ustawowej płacy minimalnej.

Kwoty obejmują podatek VAT, opłaty za wodę, prąd, gaz, pościel, zameldowanie, wymeldowanie i ubezpieczenie (domu) i nie obejmują podatków lokalnych, żywności i napojów.

Strony CAO ustaliły wyżej wymienione kwoty na okres od 1 stycznia 2026 r. do 31 grudnia 2027 r. włącznie, zgodnie z poniższą tabelą. Kwoty te nie będą podlegały waloryzacji w tym okresie.

	kwota podstawowa	cena za punkt	kwota maksymalna
1 stycznia 2026 r. – 31 grudnia 2027 r.	127,88 €	1,00 €	159,85 €

Pracownik tymczasowy otrzyma potwierdzenie z liczbą punktów przyznaną jego miejscu zakwaterowania i odpowiadającą im stawką.

W przypadku ujemnych różnic agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wyrównania nadpłaty wszystkim pracownikom w danym miejscu z mocą wsteczną. Jeśli w ciągu jednego roku dla tej samej lokalizacji wystąpią ponownie ujemne różnice w związku z tymi samymi rozbieżnościami pomiędzy liczbą punktów a stanem rzeczywistym, obowiązuje powyższa zasada oraz dodatkowa rekompensata w wysokości 100%.

Model obliczeniowy można znaleźć na stronie
www.nbbu.nl/nl/prijs-kwaliteitssysteem-pks-voor-de-huisvesting-van-arbeidsmigranten-rekentool

Warunki podstawowe

# osoba(-y) (osób) na sypialnię	Punkty: # osoba(-y) (osób) na sypialnię
1	20
Kawalerka 2	8
2	0

# osoba(-y) (osób) na prysznic	Punkty: # osoba(-y) (osób) na prysznic
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

# m2 powierzchni sypialni/osobę	Punkty: # m2 powierzchni sypialni/osobę
3,6	0
4	0
4,5	0
5	2
5,5	4

# osoba(-y) (osób) na kuchnię	Punkty: # osoba(-y) (osób) na kuchnię
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

# m2 pow. użytkowej	Punkty: # m2 pow. użytkowej
12	0
13	0
14	0
15	2
16	4
17	6
18	8
>18	10

# osoba(-y) (osób) na toaletę	Punkty: # osoba(-y) (osób) na toaletę

6	6
6,6	8
7,5	10

# WIFI	Punkty: # WIFI
nie	-10
tak	0

1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

Warunki dodatkowe

# administrator (stopień obecności/dostępności)	Punkty: # administrator (stopień obecności/dostępności)
> 40 godzin pracy na miejscu	4
< 40 godzin pracy na miejscu	0

Certyfikat energetyczny	Punkty za Certyfikat energetyczny
A	5
B	3
C	2
D	0
E	0
F	0
G	0

Region Lokalizacja	Punkty za region	Prowincje
Region 1	3	Holandia Północna, Holandia Południowa, Utrecht
Region 2	2	Groningen, Brabancja Północna, Geldria, Flevoland, Zelandia
Region 3	0	Limburgia, Overijsel, Drenthe, Fryzja

Uzgodnienia dotyczące protokołu

Uzgodnienia dotyczące ustania pracy tymczasowej

1. Przy zawieraniu CAO strony układu zbiorowego utrzymały dotychczasowy poziom:
   a. naliczania dodatku urlopowego i dni urlopu wypoczynkowego w przypadku ustania pracy tymczasowej (art. 40);
   b. oraz kontynuacji wypłaty wynagrodzenia podczas choroby (art. 41) w przypadku ustania pracy tymczasowej.

Strony CAO podejmą rozmowy i zbadają dokładniej, jaki poziom będzie odpowiedni w przyszłości, po czym ewentualnie może nastąpić (tymczasowa) zmiana CAO.

Program dla osób pracujących w trudnych warunkach

2.	a.	Strony CAO są otwarte na przystąpienie do programu dla osób pracujących w trudnych warunkach w innych branżach, pod warunkiem, że jest to możliwe i wykonalne.
	b.	Strony CAO sprawdzą możliwość stworzenia własnego programu dla osób pracujących w trudnych warunkach.
	c.	Strony CAO pragną przedłużyć na okres jednego roku przyłączenie do programu dla osób pracujących w trudnych warunkach w branży budowlanej i infrastruktury. Po tym okresie strony rozważą, czy pożądane jest dalsze przedłużenie.