



Streszczenie

Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników

Tymczasowych na lata 2009-2014

Wydanie z marca 2009 r.



Streszczenie Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych na lata 2009-2014

Wydanie z marca 2009 r.

Spis treści

Status prawny: system fazowy	2
Faza A	2
Faza B	4
Faza C	8
Wynagrodzenie	10
Choroba	15
Kolejni pracodawcy	16
Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie	17
Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii	17
Emerytura	17
Skargi i spory	17
Komisja ds. klasyfikacji stanowisk	18

W Układzie Zbiorowym Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych na lata 2009-2014 zawarto wszystkie prawa i obowiązki dotyczące Państwa umowy o pracę. CAO zawiera także prawa i obowiązki pracodawcy. W niniejszej broszurze znajdzie Państwo wyjaśnienie najważniejszych zapisów CAO, dotyczących m.in. statusu prawnego, wynagrodzenia czy szkoleń.

Status prawny: system fazowy

W CAO dla Pracowników Tymczasowych wydanym przez ABU ustalono zasady obowiązywania systemu fazowego. Przechodząc do każdej kolejnej fazy zatrudnienia, utrwalając w ten sposób swoją relację z agencją pracy tymczasowej, uzyskują Państwo więcej praw. Agencja pracy tymczasowej udzieli Państwu informacji na temat tego, w której fazie aktualnie się Państwo znajdują.

W systemie fazowym obowiązuje podział na trzy fazy. W tabeli podano długość trwania poszczególnych faz.

Faza A	Faza B	Faza C
78 przepracowanych tygodni	2 lata i/lub 8 umów	Czas nieokreślony

Faza A

W fazie A znajdują się Państwo do chwili przepracowania 78 tygodni na rzecz swojej agencji pracy tymczasowej. Wyjątek dotyczy osób, które ukończyły 65 rok życia: osoby te znajdują się w fazie A do chwili przepracowania 130 tygodni na rzecz swojej agencji pracy tymczasowej. Każdy przepracowany tydzień jest brany pod uwagę podczas naliczania fazy A. Liczba godzin przepracowanych w tygodniu nie ma przy tym znaczenia.

W tej fazie mogą Państwo otrzymać nieograniczoną liczbę kolejnych umów o pracę tymczasową. Nie ma przy tym znaczenia liczba zleceniodawców, na rzecz których wykonują Państwo pracę.

Przerwy i ich skutki w fazie A

Jeśli przez okres 26 kolejnych tygodni lub dłuższy nie pracują Państwo na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej, naliczanie 78 przepracowanych tygodni rozpoczyna się od nowa. W przypadku przerwy między dwiema umowami o pracę tymczasową wynoszącej 25 tygodni lub krócej, liczba przepracowanych przez Państwa tygodni zostaje zachowana, a po zakończeniu przerwy agencja pracy tymczasowej kontynuuje naliczanie kolejnych przepracowanych tygodni.

Przerwa	Skutek
<ul style="list-style-type: none">■ Krótsza niż 26 tygodni	<ul style="list-style-type: none">■ Przepracowane tygodnie zostają zachowane: kontynuuje się naliczanie
<ul style="list-style-type: none">■ 26 tygodni lub dłuższa	<ul style="list-style-type: none">■ Powrót do początku fazy A

Przykłady

- Jan przez 46 tygodni pracował na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej i na dziesięć tygodni wyjechał na wakacje na Arubę. Ponieważ przerwa była krótsza niż 26 tygodni, po powrocie Jan może pracować na rzecz tej agencji jeszcze przez 32 tygodnie, zanim zakończona zostanie faza A.
- Jan przez 78 tygodni pracował na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej i na dziesięć tygodni wyjechał na wakacje na Arubę. Przepracowanie 78 tygodni powoduje zakończenie fazy A, a ponieważ przerwa wynosząca 10 tygodni jest krótsza niż 26 tygodni, po powrocie Jan zaczyna pracę na rzecz tej agencji w fazie B, ponieważ faza A została całkowicie zakończona.
- Jan przez 28 tygodni pracował na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej i na 31 tygodni wyjechał na Arubę. Ponieważ przerwa trwała dłużej niż 26 tygodni, Jan powraca do pozostałości fazy A (również jeśli praca wykonywana będzie na rzecz tej samej agencji).

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

Jeśli pracują Państwo w fazie A, wykonują Państwo pracę na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia, chyba że zawarli Państwo z agencją pracy tymczasowej umowę na czas określony. Klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia ma zatem automatycznie zastosowanie w fazie A, jeśli nie dokonano innych ustaleń w tym zakresie. Zastosowanie klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia niesie za sobą następujące skutki:

- Zakończenie zlecenia oznacza zakończenie umowy o pracę tymczasową.
- Jako pracownicy tymczasowi mogą Państwo w każdej chwili zdecydować o zakończeniu pracy.

Zakończenie zlecenia oznacza zakończenie umowy o pracę tymczasową

Jeśli zleceniodawca zakończy zlecenie udzielone Państwa agencji pracy tymczasowej, zakończeniu ulega także Państwa umowa o pracę tymczasową zawarta z tą agencją. Oznacza to, że nie mają już Państwo prawa do wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej musi jednak na czas poinformować Państwa o zakończeniu zlecenia i umowy o pracę tymczasową, aby zdawali sobie Państwo z tego sprawę. Im dłuższe jest zlecenie, tym wcześniej agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformować Państwa o jego zakończeniu. W poniższej tabeli znajdują Państwo liczbę dni kalendarzowych, stanowiących okres, w którym agencja pracy tymczasowej musi poinformować Państwa o zakończeniu zlecenia (termin powiadomienia).

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

Jeśli agencja pracy tymczasowej nie dopełni terminu powiadomienia, Państwa umowa o pracę tymczasową ulega wprawdzie zakończeniu, lecz mają Państwo prawo do wynagrodzenia z tytułu dni terminu powiadomienia, które nie zostały uwzględnione. W ciągu tych dni muszą Państwo jednak wykazać dostępność w zakresie wykonania nowych prac (odpowiednia praca zastępcza, patrz wyjaśnienie w części poświęconej fazie B i C). Jeśli zachorują Państwo (lub ulegną Państwo wypadkowi) i doprowadzi to do zakończenia zlecenia, termin powiadomienia nie ma zastosowania. W powyższym przypadku następuje natychmiastowe zakończenie umowy o pracę tymczasową.

W każdej chwili mogą Państwo zakończyć pracę

Klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia oznacza również to, że w każdej chwili mogą Państwo oświadczyć, że nie chcą dłużej wykonywać umówionej pracy tymczasowej. Również w tym przypadku następuje zakończenie umowy o pracę tymczasową. Jeśli chcą Państwo zakończyć wykonywanie pracy, mają Państwo obowiązek powiadomić o tym agencję pracy tymczasowej najpóźniej jeden dzień roboczy przed żądaną datą zakończenia pracy.

Faza B

Faza B rozpoczyna się:

- jeśli bezpośrednio po zakończeniu fazy A pracują Państwo na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej lub
- jeśli w ciągu 26 tygodni po zakończeniu fazy A ponownie zostaną Państwo oddelegowani do pracy przez tę samą agencję pracy tymczasowej.

Faza B trwa maksymalnie przez okres dwóch lat lub ośmiu umów. Oznacza to, że w tej fazie można zawrzeć co najwyżej osiem kolejnych umów o oddelegowanie na czas określony. W momencie zawarcia dziewiątej umowy przechodzą Państwo do fazy C.

Czas trwania umowy o oddelegowanie może zostać określony przez agencję pracy tymczasowej, lecz całkowity czas trwania fazy B nie może wynosić więcej niż dwa lata. Jeśli między umowami o oddelegowanie w fazie B występuje przerwa wynosząca mniej niż trzy miesiące, wlicza się ona do całkowitego czasu trwania fazy B. W fazie B w umowie

o oddelegowaniu nie można już stosować klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia, a prace wykonują Państwo na podstawie umowy o oddelegowanie na czas określony.

Przykłady:

- *Jeśli otrzymali Państwo osiem kolejnych umów na trzy miesiące w jednej agencji pracy tymczasowej, faza B trwa dwa lata.*
- *Jeśli otrzymali Państwo osiem kolejnych umów na dwa miesiące w jednej agencji pracy tymczasowej, faza B trwa szesnaście miesięcy.*
- *Jeśli zaproponowana zostanie Państwu dziewiąta umowa o oddelegowanie lub przekroczony zostanie okres dwóch lat pracy na rzecz jednej agencji pracy tymczasowej, przechodzą Państwo do fazy C.*

Chwilowy brak pracy

W fazie B umowy o oddelegowanie kończą się w ustalonym terminie (lub w momencie zakończenia projektu). Klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia nie ma tu już zastosowania. Jeśli pracodawca-użytkownik zakończy zlecenie, Państwa umowa o oddelegowanie nie ulega zakończeniu, a agencja pracy tymczasowej musi podjąć starania, aby znaleźć dla Państwa odpowiednią pracę zastępczą. Dopóki się to nie uda, przysługuje Państwu prawo do części wynagrodzenia.

Przykład:

- *Mark posiada umowę o oddelegowanie w fazie B na okres sześciu miesięcy i pracuje jako księgowy. Po dwóch miesiącach zlecenie zostaje zakończone. Agencja pracy tymczasowej musi poszukać odpowiedniej pracy zastępczej dla Marka. Dopóki agencja pracy tymczasowej nie znajdzie pracy zastępczej, Mark ma prawo do wypłaty (części) wynagrodzenia z tytułu pozostałego okresu trwania umowy o oddelegowanie. Wysokość tego wynagrodzenia można znaleźć w części Wynagrodzenie w przypadku braku pracy na stronie 14.*

Odpowiednia praca zastępcza

Agencja pracy tymczasowej poszuka dla Państwa odpowiedniej pracy zastępczej. O odpowiedniej pracy zastępczej jest mowa, jeśli dane stanowisko nie znajduje się o dwie grupy stanowisk niżej od ostatnio zajmowanego stanowiska (lub od pierwszego stanowiska, które wykonywali Państwo w ramach bieżącej umowy, jeśli wchodzi ona w skład wyższej grupy stanowisk). Również liczba godzin pracy w ramach nowego zlecenia (w tygodniu, w miesiącu lub w danym okresie) musi być równa liczbie godzin pracy ustalonej w Państwa umowie.

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

Wznowienie pracy: ta sama umowa o oddelegowanie

Jeśli po zakończeniu poprzedniego zlecenia wznawiają Państwo pracę w fazie B, otrzymają Państwo co najmniej wynagrodzenie w tej samej wysokości, które otrzymywali Państwo przed wstrzymaniem pracy, o ile wykonują Państwo pracę na podstawie tej samej umowy o oddelegowanie.

Przykład:

- *Ahmed posiada umowę o oddelegowanie w fazie B na okres sześciu miesięcy i pracuje jako księgowy. Po dwóch miesiącach zlecenie zostaje zakończone. Agencja pracy tymczasowej musi poszukać odpowiedniej pracy zastępczej dla Ahmeda. Dopóki agencja nie znajdzie dla niego odpowiedniej pracy, musi ona wypłacać mu część wynagrodzenia. Wysokość tego wynagrodzenia można znaleźć w części Wynagrodzenie w przypadku tej samej umowy, lecz nowego zlecenia w fazie B na stronie 14. Jeśli po upływie jednego miesiąca agencja pracy tymczasowej znajdzie dla niego nową pracę, musi ona wypłacić co najmniej faktyczne wynagrodzenie, które otrzymywał na stanowisku księgowego.*

Wznowienie pracy: nowa umowa o oddelegowanie

Jeśli w fazie B zaproponowana zostanie Państwu nowa umowa o oddelegowanie, stawka wynagrodzenia musi być co najmniej równa wynagrodzeniu, które otrzymywali Państwo w momencie braku pracy. Wszystko powyższe, o ile nie pracowali Państwo przez okres trzynastu tygodni lub dłużej, lecz krócej niż 26 tygodni.

Zakończenie umowy o oddelegowanie

Umowa o oddelegowanie na czas określony może zostać wypowiedziana przed jej zakończeniem przez Państwa lub agencję pracy tymczasowej w każdy dzień roboczy, z zachowaniem obowiązującego okresu wypowiedzenia. W przypadku przedterminowego wypowiedzenia umowy o oddelegowanie agencja pracy tymczasowej musi jednak otrzymać zgodę ze strony Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV WERKbedrijf) lub złożyć wniosek o jej rozwiązanie w sądzie rejonowym. Agencja pracy tymczasowej musi zatem otrzymać zezwolenie na zwolnienie lub o rozwiązaniu stosunku pracy musi zadecydować sąd rejonowy.

Zastosowanie mają następujące okresy wypowiedzenia:

Długość umowy o oddelegowanie	Dla pracownika tymczasowego	Dla agencji pracy tymczasowej
od 0 do 3 miesięcy	7 dni kalendarzowych	1 miesiąc
od 3 do 6 miesięcy	14 dni kalendarzowych	1 miesiąc
6 miesięcy lub dłużej	28 dni kalendarzowych	1 miesiąc

Jeśli umowa o oddelegowanie w fazie B wyklucza możliwość przedterminowego jej wypowiedzenia, nie mogą Państwo wypowiedzieć umowy o oddelegowanie w ciągu jej trwania. Umowa o oddelegowanie w fazie B kończy się zawsze automatycznie w momencie osiągnięcia terminu końcowego. W takim przypadku zarówno Państwo, jak i agencja pracy tymczasowej nie mają obowiązku przestrzegania okresu wypowiedzenia.

Przerwa i ponowne naliczanie w fazie B

Jeśli w fazie B po upływie umowy o oddelegowanie nie pracują Państwo krócej niż trzynastcie tygodni na rzecz agencji pracy tymczasowej, tygodnie te wliczają się do okresu naliczania dwóch lat. Jeśli w fazie B nie pracują Państwo przez okres dłuższy niż 13 tygodni, lecz krótszy niż 26 tygodni, na rzecz danej agencji pracy tymczasowej, ponownie rozpoczyna się faza B. Jeśli nie pracują Państwo na rzecz danej agencji pracy tymczasowej przez okres 26 tygodni lub dłuższy, znajdują się Państwo ponownie na początku fazy A.

Przerwa	Skutek
■ Krótsza niż 13 tygodni	■ Tygodnie wliczają się do okresu 2 lat
■ 13 tygodni lub dłuższa, ale krótsza niż 26 tygodni	■ Powrót do początku fazy B
■ 26 tygodni lub dłuższa	■ Powrót do początku fazy A

Przykłady:

- *Anna pracuje dwa miesiące w fazie B, a następnie wyjeżdża na dwa miesiące. Po upływie tych dwóch miesięcy ponownie rozpoczyna pracę na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Jej druga umowa rozpoczyna się na początku piątego miesiąca w fazie B. Przerwy krótsze niż trzynastcie tygodni są brane pod uwagę przy określaniu okresu dwóch lat w fazie B.*
- *Anna pracuje cztery miesiące w fazie B, a następnie wyjeżdża na cztery miesiące. Po upływie tych czterech miesięcy ponownie rozpoczyna pracę na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Przerwa była dłuższa niż trzynastcie tygodni, a zatem faza B rozpoczyna się dla niej na nowo.*
- *Anna pracuje osiemnaście miesięcy w fazie B, a następnie wyjeżdża na siedem miesięcy. Po upływie tych siedmiu miesięcy ponownie rozpoczyna pracę na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. Przerwa była dłuższa niż 26 tygodni, a zatem Anna przechodzi z powrotem do fazy A.*

Faza C

Faza C rozpoczyna się:

- jeśli kontynuują Państwo pracę bezpośrednio po zakończeniu fazy B;
- lub jeśli w ciągu trzynastu tygodni od zakończenia fazy B ponownie zostaną Państwo oddelegowani do pracy przez tę samą agencję pracy tymczasowej.

Czas trwania fazy C jest nieokreślony.

- *Anna pracuje dwa lata w fazie B, a następnie wyjeżdża na dziesięć tygodni. Po upływie tych dziesięciu tygodni ponownie rozpoczyna pracę na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej. W powyższym przypadku ma ona prawo do umowy w fazie C. Naliczony czas trwania fazy B wciąż wynosi trzynaście tygodni.*

Chwilowy brak pracy

W fazie C wciąż pracują Państwo na podstawie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony. Klauzula o tymczasowym charakterze zatrudnienia nie ma już zastosowania. Jeśli pracodawca-użytkownik zakończy zlecenie, Państwa umowa o oddelegowanie nie ulega zakończeniu, a agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wypłacać Państwu część wynagrodzenia. Wysokość tego wynagrodzenia można znaleźć w wyjaśnieniu na stronie 14. Agencja pracy tymczasowej musi również znaleźć dla Państwa odpowiednią pracę zastępczą po zakończeniu ostatniego zlecenia.

Odpowiednia praca zastępcza

Jeśli nie mają Państwo pracy, agencja pracy tymczasowej poszuka dla Państwa odpowiedniej pracy zastępczej. Tak jak miało to miejsce w fazie B, o odpowiedniej pracy zastępczej jest mowa, jeśli dane stanowisko nie znajduje się o dwie grupy stanowisk niżej od ostatnio zajmowanego stanowiska (lub od pierwszego stanowiska, które wykonywali Państwo w ramach bieżącej umowy, jeśli wchodzi ona w skład wyższej grupy stanowisk). Liczba godzin pracy w ramach nowego zlecenia (w tygodniu, w miesiącu lub w danym okresie) musi być równa liczbie godzin pracy ustalonej w Państwa umowie.

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

Przykład:

- *Józef posiada umowę o oddelegowanie w fazie C i pracuje jako pracownik ochrony. Po dwóch miesiącach zlecenie zostaje zakończone. Agencja pracy tymczasowej musi poszukać odpowiedniej pracy zastępczej dla Józefa. Dopóki agencja pracy tymczasowej nie znajdzie pracy zastępczej, ma ona obowiązek wypłacać Józefowi wynagrodzenie (patrz część Wynagrodzenie w fazie B i C).*

Wznowienie pracy: ta sama umowa o oddelegowanie

Jeśli w fazie C zostają Państwo ponownie oddelegowani do wykonywania pracy, mają Państwo prawo do co najmniej tego samego wynagrodzenia, które otrzymywali Państwo w momencie braku pracy. Wysokość tego wynagrodzenia można znaleźć w części Wynagrodzenie w przypadku braku pracy na stronie 14.

Przykład:

- Fred posiada umowę o oddelegowanie w fazie C i pracuje jako spawacz. Po dwóch miesiącach zlecenie zostaje zakończone. Agencja pracy tymczasowej musi poszukać odpowiedniej pracy zastępczej dla Freda. Dopóki agencja nie znajdzie dla niego odpowiedniej pracy, musi ona wypłacać mu wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej. Po upływie jednego miesiąca agencja pracy tymczasowej znów ma pracę dla Freda. Jeśli jego wynagrodzenie jest niższe niż to, które otrzymywał on na stanowisku spawacza, przez trzynaście tygodni Fred ma prawo do dodatku do wynagrodzenia do 100 % poprzedniego wynagrodzenia. Po upływie tych trzynastu tygodni jego wynagrodzenie musi być co najmniej równe wynagrodzeniu, które otrzymywał on w momencie braku pracy. Wysokość tego wynagrodzenia można znaleźć w wyjaśnieniu na stronie 14.

Zakończenie umowy o oddelegowanie w fazie C

Umowa o oddelegowanie na czas nieokreślony może zostać wypowiedziana przed jej zakończeniem przez Państwa lub agencję pracy tymczasowej w każdy najbliższy dzień roboczy, z zachowaniem obowiązującego okresu wypowiedzenia. W tym przypadku agencja pracy tymczasowej musi jednak otrzymać zgodę od UWV WERKbedrijf lub złożyć wniosek o jej rozwiązanie w sądzie rejonowym. Dla obu stron okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc, chyba że w umowie o oddelegowanie ustalono odmienny okres wypowiedzenia. Jeśli uzgodniono dłuższy okres wypowiedzenia (maksymalnie sześć miesięcy), jest on równy dla każdej ze stron. W momencie ukończenia przez Państwa 65 roku życia następuje automatyczne zakończenie umowy o oddelegowanie na czas nieokreślony (jeśli w Państwa umowie o oddelegowanie nie dokonano innych ustaleń w tym zakresie).

Przerwy i ich skutki w fazie C

Jeśli po zakończeniu umowy o oddelegowanie w fazie C nie pracowali Państwo na rzecz danej agencji pracy tymczasowej krócej niż 26 tygodni, ponownie przechodzą Państwo do początku fazy B. Jeśli nie pracowali Państwo na rzecz danej agencji pracy tymczasowej przez 26 tygodni lub dłużej, ponownie przechodzą Państwo do początku fazy A.

Przerwa

- Krótsza niż 26 tygodni
- 26 tygodni lub dłuższa

Skutek

- Powrót do początku fazy B
- Powrót do początku fazy A

Wynagrodzenie

Przepisy dotyczące wynagrodzenia zawarto w *CAO dla Pracowników Tymczasowych*. W CAO dokładnie opisano sposób przyporządkowania pracowników do grupy stanowisk i określania wynagrodzenia godzinowego.

Po przepracowaniu 26 tygodni u jednego i tego samego pracodawcy-użytkownika, agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wypłacić Państwu wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu stosowanemu w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika.

Wynagrodzenie to nazywa się wynagrodzeniem równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Powyższe wynagrodzenie należy stosować obowiązkowo, niezależnie od stanowiska, które Państwo pełnili. Szczegółowe informacje na temat wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika można znaleźć w części *Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika* na stronie 12.

Agencja pracy tymczasowej może w porozumieniu z pracownikiem tymczasowym zdecydować o bezpośrednim zastosowaniu wynagrodzenia pracodawcy-użytkownika (wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika). Wszyscy pozostali pracownicy tymczasowi wykonujący tę samą pracę u pracodawcy-użytkownika mają również prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia oddelegowania do pracy. W przypadku pracowników tymczasowych wykonujących inne prace u pracodawcy-użytkownika możliwe jest dokonanie innego wyboru. Jednak w takim przypadku musi być mowa o poważnych różnicach. Na przykład, jeśli porównuje się ze sobą pracę produkcyjną i pracę w administracji.

Wynagrodzenie pracowników wykwalifikowanych

Jeśli pracują Państwo w danym sektorze jako pracownicy wykwalifikowani, wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika może obowiązywać od pierwszego dnia wykonywania zlecenia. Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika może być zastosowane w przypadku Państwa zawsze od pierwszego dnia pracy, ponieważ dysponują już Państwo określonymi dyplomami czy świadectwami. Sposób określania statusu pracownika wykwalifikowanego opisano w CAO pracodawcy-użytkownika. Agencja pracy tymczasowej może udzielić Państwu informacji, czy również Państwo mają prawo do wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika od pierwszego dnia pracy.

Wynagrodzenie zgodne z *CAO dla Pracowników Tymczasowych*

Do określenia wysokości wynagrodzenia ważne są trzy kryteria, a mianowicie:

- grupa stanowisk;

- tabela wynagrodzeń;
- okresowe podwyżki wynagrodzenia.

Grupa stanowisk

Istnieje dziewięć grup stanowisk, w ramach których możliwe jest zlecenie pracy tymczasowej. Przydział stanowisk odbywa się na podstawie formalnych przepisów decyzyjnych. W tym przypadku główną rolę odgrywa charakter pracy, poziom wymaganej wiedzy oraz stopień samodzielności. Pełnione przez Państwa stanowisko decyduje zatem o tym, do której grupy stanowisk zostaną Państwo przyporządkowani.

Tabele wynagrodzeń

W tabelach wynagrodzeń zawarto stawki wynagrodzeń godzinowych. Możliwe jest zastosowanie tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy lub tabeli norm.

W większości przypadków zostaną Państwo przyporządkowani do tabeli norm.

Do tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy można zostać przyporządkowanym wyłącznie, jeśli nie posiada się doświadczenia zawodowego i/lub należy się do jednej z poniższych grup:

- absolwenci;
- osoby powracające na rynek pracy;
- docelowe grupy aktywizacji zawodowej;
- osoby bezrobotne przez dłuższy okres;
- pracownicy wakacyjni.

Po przepracowaniu maksymalnie 52 tygodni na podstawie tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy należy przejść do tabeli norm.

We wszystkich pozostałych przypadkach obowiązuje zatem tabela norm. Tabela norm składa się z dziewięciu skali zawierających wynagrodzenie początkowe i końcowe odpowiadające dziewięciu grupom stanowisk. Z reguły powyższe tabele są aktualizowane co rok. Aktualną wersję tabeli wynagrodzeń można znaleźć w CAO. CAO można pobrać na stronie www.abu.nl.

Okresowe podwyżki wynagrodzenia

Po przepracowaniu 52 tygodni na rzecz tej samej agencji pracy otrzymują Państwo okresową podwyżkę wynagrodzenia. Okresowa podwyżka wynagrodzenia to zwiększenie rzeczywistego wynagrodzenia o 2,75%. Jeżeli miała miejsce przerwa trwająca 26 tygodni lub dłużej, naliczanie przepracowanych tygodni uprawniających do okresowej podwyżki wynagrodzenia rozpoczyna się od nowa. Jeśli w chwili przepracowania 52 tygodni otrzymują Państwo wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika, okresowa podwyżka wynagrodzenia nie ma zastosowania. W takim przypadku przysługuje Państwu bowiem okresowa podwyżka wynagrodzenia zgodna z systemem stosowanym u pracodawcy-użytkownika.

Jeśli pracują Państwo na podstawie tabeli wynagrodzeń dla pracowników bez stażu pracy i przepracowali Państwo 52 tygodni na rzecz tej samej agencji pracy tymczasowej, otrzymują Państwo okresową podwyżkę wynagrodzenia i przechodzą bezpośrednio do tabeli norm.

W powyższym przypadku Państwa wynagrodzenie musi być co najmniej równe wynagrodzeniu obowiązującemu w zakresie grupy stanowisk w tabeli norm, do której zostali Państwo przyporządkowani.

Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika

Jeśli przez 26 tygodni pracują Państwo na rzecz jednego i tego samego pracodawcy-użytkownika, Państwa agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest zastosować wynagrodzenie pracodawcy-użytkownika równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika. Agencja pracy tymczasowej może postanowić, że wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika zostanie zastosowanie już od pierwszego dnia, w którym będą Państwo wykonywać pracę u pracodawcy-użytkownika. Powyższa decyzja w każdym przypadku musi zostać zatwierdzona na piśmie. Kwota wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika będzie zazwyczaj wyższa od kwoty wynagrodzenia zawartego w *CAO dla Pracowników Tymczasowych*, ale w niektórych przypadkach może również być od niego niższa.

W razie zastosowania wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika Państwa agencja pracy tymczasowej przejmie od pracodawcy-użytkownika następujące składniki wynagrodzenia:

1. wynagrodzenie godzinowe;
2. stosowane skrócenie czasu pracy (ADV). Agencja pracy tymczasowej może przyznać ADV w postaci czasu i/lub w formie pieniężnej;
3. dodatek za nadgodziny, przesunięte godziny, godziny nienormowane (w tym dodatek za dni świąteczne) i dodatki za pracę zmianową;
4. początkowa podwyżka wynagrodzenia, której wysokość i data odpowiada ustaleniom w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika;
5. zwroty kosztów;
6. okresowe podwyżki wynagrodzenia.

Wynagrodzenie równe wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika regulowane jest poprzez *CAO dla Pracowników Tymczasowych*, ale treść składników wynagrodzenia nie wchodzi w skład CAO. Dokładny opis wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika znajduje się w artykule 19 CAO.

Jeśli nie pracują Państwo na rzecz pracodawcy-użytkownika przez 26 tygodni lub dłużej, ponownie możliwe jest zastosowanie wynagrodzenia zgodnego z ABU-CAO, a prawo do

wynagrodzenia równego wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika uzyskają Państwo po ponownym przepracowaniu okresu 26 tygodni. Jeżeli rozpoczynają Państwo pracę u innego pracodawcy-użytkownika, agencja pracy tymczasowej może ponownie postanowić, albo o zastosowaniu wynagrodzenia zgodnego z *CAO dla Pracowników Tymczasowych*, albo o wynagrodzeniu równym wynagrodzeniu stałych pracowników pracodawcy-użytkownika.

Wynagrodzenie w fazie A

W fazie A Państwa wynagrodzenie ustalane jest osobno dla każdego zlecenia.

Rezerwy (wyплаты należne za nieprzepracowane dni)

Jako pracownicy tymczasowi zatrudnieni w fazie A otrzymują Państwo wynagrodzenie wyłącznie z tytułu faktycznie przepracowanych godzin, jeśli nie podjęli Państwo innych ustaleń z agencją pracy tymczasowej. Ponadto z tytułu każdej przepracowanej godziny naliczane są Państwu rezerwy, jeśli są Państwo zatrudnieni w fazie A na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia. Wysokość powyższych rezerw w danym tygodniu mogą Państwo znaleźć na odcinku wynagrodzenia. Mają Państwo prawo do następujących rezerw:

- z tytułu dni urlopu – 24 dni urlopu w roku;
- z tytułu dodatku urlopowego – 8% od rzeczywistego wynagrodzenia, o którym mowa w odpowiedniej ustawie;
- z tytułu krótkiego urlopu i urlopu okolicznościowego – 0,6% wynagrodzenia (wydarzenia/dni objęte tymi urloпами można znaleźć w CAO);
- z tytułu dni świątecznych (chyba że Państwa agencja pracy tymczasowej, co zdarza się dość często, zdecyduje się bezpośrednio wypłacać wynagrodzenie z tytułu dni świątecznych).

W artykułach od 35 do 38 CAO można przeczytać, co ogólnie podlega rezerwom i jak można je wykorzystać. W artykule 40 CAO znajdują się informacje na temat sposobu wypłaty rezerw.

Wynagrodzenie w fazie B i C

Jako pracownicy tymczasowi zatrudnieni w fazie B i C mają Państwo prawo nie tylko do wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin, lecz także do wynagrodzenia z tytułu godzin, w których Państwo nie pracują, tak długo jak obowiązuje Państwa umowa o oddelegowanie.

Dotyczy to na przykład sytuacji, w których są Państwo chorzy lub agencja pracy tymczasowej chwilowo nie ma dla Państwa pracy. Ponadto jako pracownicy tymczasowi zatrudnieni w fazie B i C mają Państwo prawo do zachowania ciągłości wypłacania wynagrodzenia podczas urlopu, krótkiego urlopu oraz ogólnie uznanych dni świątecznych.

W artykułach od 35 do 38 CAO można przeczytać, w jakich sytuacjach i jak często mają Państwo do tego prawo.

Wynagrodzenie w przypadku braku pracy

Przez cały okres, w którym agencja pracy tymczasowej nie zaproponuje Państwu odpowiedniej pracy zastępczej, a Państwo nie mogą zostać obwinieni za fakt niewykonywania pracy, mają Państwo prawo do zachowania ciągłości wypłacania (części) wynagrodzenia, jeśli są Państwo zatrudnieni na podstawie umowy o oddelegowanie z klauzulą o obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w fazie A lub umowy o oddelegowanie w fazie B lub C.

Wynagrodzenie na czas przerwy w pracy tymczasowej obliczane jest przy uwzględnieniu wynagrodzenia początkowego stanowiska dwie grupy niżej od stanowiska, które pełnili Państwo w trakcie ostatnio zakończonego zlecenia. Ponadto za 52 przepracowane tygodnie przyszanje się dodatek z tytułu doświadczenia zawodowego w wysokości 2,75%. Wysokość wynagrodzenia, które wówczas Państwo otrzymają nie może być niższa od 90% rzeczywistego wynagrodzenia otrzymywanego w trakcie ostatnio zakończonego zlecenia, a także musi być oczywiście równe ustawowej minimalnej stawce wynagrodzenia.

Wynagrodzenie w przypadku tej samej umowy, lecz nowego zlecenia w fazie B

Jeśli w fazie B otrzymają Państwo nowe zlecenie od agencji pracy tymczasowej w ramach bieżącej umowy o oddelegowanie, będą Państwo niekiedy wykonywać tę samą pracę, jednak w większości przypadków będzie to praca o innym charakterze.

W odniesieniu do prac o innym charakterze często stosuje się również inne wynagrodzenie. W fazie B otrzymują Państwo w takich sytuacjach co najmniej wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu stosowanemu przy poprzednim zleceniu.

Wynagrodzenie w przypadku nowej umowy i nowego zlecenia w fazie B

Jeśli w fazie B otrzymają Państwo nową umowę, ustala się również z Państwem nową kwotę wynagrodzenia. Państwa agencja pracy tymczasowej ponownie umiejscowi Państwa w skali wynagrodzeń. Agencja pracy tymczasowej nie posiada jednak pełnej dowolności w zakresie określania wysokości nowego wynagrodzenia (tak jak w fazie A). W takim przypadku otrzymają Państwo co najmniej wynagrodzenie, które byłoby Państwu należne w sytuacji braku pracy. Dokładny sposób obliczania powyższego wynagrodzenia można znaleźć w części *Wynagrodzenie w przypadku braku pracy* na bieżącej stronie.

Wynagrodzenie w przypadku nowego zlecenia w fazie C

Nowe zlecenie w fazie C również oznacza, że ponownie określona zostanie wysokość Państwa wynagrodzenia (w zależności od charakteru nowej pracy, którą będą Państwo wykonywać). Również w tym przypadku obowiązuje dolna granica wysokości takiego wynagrodzenia. Dokładny sposób obliczania powyższego wynagrodzenia można znaleźć w części *Wynagrodzenie w przypadku braku pracy*. Jeśli kwota nowego wynagrodzenia jest niższa od wynagrodzenia otrzymywanego przez Państwa w trakcie ostatniego zlecenia, przez okres pierwszych trzynastu tygodni pracy mają Państwo prawo do wyrównania do 100% wysokości starego wynagrodzenia.

Karta pracy

Przed rozpoczęciem pracy u pracodawcy-użytkownika agencja pracy tymczasowej wręczy Państwu kartę pracy. Na koniec każdego tygodnia muszą Państwo zapisać na tej karcie liczbę przepracowanych godzin. Zapisywać należy również liczbę nadgodzin oraz godzin, za które przysługuje dodatek.

Po wypełnieniu karty pracy, zgodnie ze stanem faktycznym, muszą Państwo przedłożyć ją do podpisania pracodawcy-użytkownikowi, a następnie dostarczyć agencji pracy tymczasowej. Karta pracy stanowi podstawę do naliczania wynagrodzenia. Może również dojść do sytuacji, w której karta pracy będzie wypełniana w Państwa imieniu przez pracodawcę-użytkownika lub pracodawca-użytkownik będzie automatycznie przekazywał agencji pracy tymczasowej informacje na temat przepracowanych przez Państwa godzin. W takiej sytuacji mają Państwo prawo otrzymać kopię karty pracy.

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

Odcinek wynagrodzenia

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

- należnym wynagrodzeniu;
- wynagrodzeniu godzinowym brutto;
- liczbie przepracowanych godzin;
- potrąceniach od wynagrodzenia.

Ponadto odcinek wynagrodzenia zawiera informacje na temat liczby rezerw naliczonych za ostatni przepracowany okres, ogólnej liczby naliczonych rezerw oraz liczby rezerw pozostałych do wykorzystania. Znajdą tam Państwo również informacje o tym, kiedy rezerwy te zostaną Państwu automatycznie wypłacone.

Choroba

W przypadku choroby mają Państwo obowiązek zgłoszenia tego faktu agencji pracy tymczasowej oraz zleceniodawcy do godziny 10 rano w pierwszym dniu choroby. Jeśli w momencie dokonywania zgłoszenia nie przebywają Państwo pod adresem zamieszkania, są Państwo zobowiązani do podania również adresu miejsca pobytu w czasie choroby.

Faza A z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia

W przypadku zachorowania podczas pracy na podstawie umowy o pracę tymczasową z klauzulą o tymczasowym charakterze zatrudnienia w fazie A, od trzeciego dnia choroby mają Państwo prawo do zasiłku zgodnie z Ustawą o systemie opieki zdrowotnej. W pierw-

szym dniu choroby nie mają Państwo prawa do wynagrodzenia. Drugi dzień choroby rekompensowany jest w formie dodatku do wynagrodzenia. Zasiłek chorobowy wynosi 70% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia i może być wypłacany maksymalnie przez dwa lata. Zasiłek wypłaca Państwu Zakład Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV). Ponadto w ciągu pierwszego roku choroby agencja pracy tymczasowej ma obowiązek uzupełnienia zasiłku chorobowego do 91% zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia, a w ciągu drugiego roku choroby do 80% tego zasiłku. Wysokość zasiłku z tytułu dziennego wynagrodzenia określana jest przez UWV i stanowi średnie wynagrodzenie za okres poprzedzający chorobę.

W przypadku choroby Państwa zlecenie na rzecz pracodawcy-użytkownika ulega natychmiastowemu zakończeniu. Jeśli po powrocie ze zwolnienia chorobowego zechcą Państwo wznowić pracę na rzecz agencji pracy tymczasowej (u zleceniodawcy), konieczne będzie podpisanie nowej umowy o pracę tymczasową.

Umowa o oddelegowanie w fazie A, B i C

Jeśli pracują Państwo na podstawie umowy o oddelegowanie, w razie choroby mają Państwo prawo do zachowania ciągłości wypłaty części wynagrodzenia od drugiego dnia choroby. W ciągu pierwszego roku choroby agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest kontynuować wypłatę 91% wysokości Państwa wynagrodzenia, a w ciągu drugiego roku choroby – 80% Państwa wynagrodzenia. Umowa o oddelegowanie trwa w okresie choroby i kończy się wyłącznie w umówionym terminie.

Ubezpieczenie kosztów leczenia

Jako pracownicy tymczasowi agencji pracy tymczasowej zrzeszonej w ABU mogą Państwo korzystać z grupowego ubezpieczenia kosztów leczenia „Zilveren Kruis Achmea”. Więcej informacji na temat tego ubezpieczenia może udzielić Państwu agencja pracy tymczasowej.

Kolejni pracodawcy

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

Ale: jeśli rozpoczynają Państwo pracę u pracodawcy-użytkownika, u którego pracowali Państwo już wcześniej w okresie trzynastu tygodni i mają Państwo wykonywać tę samą pracę, nowy pracodawca ma obowiązek doliczenia przepracowanych przez Państwa tygodni przy określaniu Państwa statusu prawnego.

Pracownicy tymczasowi zatrudnieni w budownictwie

W przypadku pracy w budownictwie oprócz zapisów CAO dla Pracowników Tymczasowych obowiązują także osobne warunki zatrudnienia. Dokonuje się tutaj rozróżnienia na pracowników wykwalifikowanych i pracowników początkujących.

O tym, które dodatkowe warunki zatrudnienia dotyczą Państwa, można przeczytać w artykule 21 oraz w ustępach od 8 do 17 w załączniku II CAO. Istnieje również osobna broszura zatytułowana Praca tymczasowa w niderlandzkim sektorze budownictwa, którą Państwa agencja pracy tymczasowej może pobrać ze strony www.abu.nl.

Pracownicy tymczasowi bez stałego miejsca zamieszkania na terenie Holandii

Jeśli zostali Państwo poza Holandią przyjęci do wykonywania pracy (tymczasowej) na terenie Holandii, oprócz ogólnych zapisów *CAO dla Pracowników Tymczasowych* wydanym przez ABU obowiązuje Państwa także kilka szczególnych przepisów. Szczególne warunki zatrudnienia dotyczą między innymi norm zakwaterowania, bezpieczeństwa, informowania oraz opieki socjalnej. Szczegółowe informacje na temat tych warunków można znaleźć w artykule 44 i 45 *CAO dla Pracowników Tymczasowych*.

Emerytura

Zazwyczaj wszystkie kwestie związane z emeryturą regulowane są przez StiPP, czyli Stowarzyszenie ds. funduszy emerytalnych dla sektora usług personalnych (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten). W przypadku fazy A oraz fazy B/C obowiązują odmienne przepisy emerytalne. Więcej informacji na temat tych przepisów znajdują Państwo na stronie internetowej www.stippensioen.nl. Oczywiście również agencja pracy tymczasowej może udzielić Państwu informacji na ten temat.

Skargi i spory

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

Wspólnie z Państwem spróbuje on znaleźć odpowiednie rozwiązanie. W większości przypadków odnosi to skutek. Jeśli jednak po konsultacji z agencją pracy tymczasowej nie osiągną Państwo żadnego rozwiązania, istnieje jeszcze możliwość przedstawienia danej skargi specjalnej komisji, w ramach której związki zawodowe poszukują wspólnie z ABU rozwiązania dla danego problemu: chodzi tutaj o Komisję rozjemczą.

Zarówno Państwo, jak i agencja pracy tymczasowej mogą w przypadku różnicy zdań złożyć wnioski o arbitraż przez Komisję rozjemczą dla sektora pracy tymczasowej. Komisja ta składa się z przedstawiciela pracowników, przedstawiciela pracodawców, sekretarza oraz przewodniczącego. Jeśli wspólnie z agencją pracy tymczasowej zdecydują Państwo uprzednio, że obie strony będą respektować decyzję Komisji rozjemczej, orzeczenie Komisji rozjemczej jest wiążące w takim samym stopniu, jak orzeczenie normalnego sądu. Strona wnioskująca o wydanie orzeczenia przez komisję jest zobowiązana wnieść opłatę wpisową w wysokości 49 euro.

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

Komisja ds. klasyfikacji stanowisk

Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek zastrzeżenia odnośnie przydzielonego Państwu stanowiska, w ciągu sześciu tygodni od rozpoczęcia pracy tymczasowej powinni Państwo poinformować o tym odpowiedniego pośrednika, który przydzielił Państwu dane stanowisko. Pośrednik ten ma wówczas w ciągu sześciu tygodni obowiązek powiadomić Państwa na piśmie, na jakiej podstawie dokonał on przydziału danego stanowiska.

W piśmie znajdzie się również informacja na temat sposobu, w jaki mogą Państwo ewentualnie złożyć odwołanie w dyrekcji agencji pracy tymczasowej. Zarówno odnośnie odwołania, jak i odpowiedzi ze strony dyrekcji obowiązują terminy sześciu tygodni. Od decyzji dyrekcji agencji pracy tymczasowej mogą Państwo odwołać się do Komisji ds. klasyfikacji stanowisk. Jeśli Komisja ds. klasyfikacji stanowisk przyzna Państwu rację, agencja pracy tymczasowej będzie zobowiązana wypłacić Państwu z mocą wsteczną wynagrodzenie należne w przypadku właściwego stanowiska. Z Komisją ds. klasyfikacji stanowisk można kontaktować się listownie, kierując korespondencję na adres: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp, lub za pośrednictwem poczty e-mail pod adresem functieclassificatie@abu.nl.

Zakończenie

Niniejsze *Streszczenie Układu Zbiorowego Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych na lata 2009-2014* zapewni Państwu przegląd wszystkich najważniejszych postanowień CAO. Oczywiście nie są to wszystkie obowiązujące postanowienia. Niniejsze streszczenie nie stanowi podstawy do roszczenia jakichkolwiek praw. Wszystkie szczegółowe informacje zawarto w pełnym tekście CAO. Mogą Państwo również zadawać pytania przedstawicielom Państwa związku zawodowego lub pośrednikom z ramienia agencji pracy tymczasowej.

Niniejsza broszura dotyczy CAO w wersji z marca 2009 r. Na stronie ABU lub danego związku zawodowego mogą Państwo sprawdzić, czy posiadają Państwo aktualną wersję CAO.

Organizacje pracownicze

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 0900 - 9690
Fax: 030 - 273 82 25
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
Fax: 0345 - 85 15 00
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
Fax: 023 - 565 01 50
www.cnv.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
Tel: 010 - 481 80 11
Fax: 010 - 481 82 11
www.lbv.nl

Organizacje pracodawców

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

