

Pytania próbne do egzaminu
SEU Uitzendprofessional – wersja dla Polaków

Pytanie 1 (470405)

☐	To pytanie straciło ważność z dniem 1 stycznia 2026 r. Wkrótce pojawi się pytanie zastępcze.
--------------------------	---

Pytanie 2 (318816)

☐	To pytanie straciło ważność z dniem 1 stycznia 2026 r. Wkrótce pojawi się pytanie zastępcze.
--------------------------	---

Pytanie 3 (469465)

	To pytanie straciło ważność z dniem 1 stycznia 2026 r. Wkrótce pojawi się pytanie zastępcze.
--	--

Pytanie 4 (469421)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które z poniższych stwierdzeń odnoszących się do ustawowego wynagrodzenia minimalnego są prawdziwe? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	○ A. Nie ma obowiązku wypłaty ustawowego wynagrodzenia minimalnego od bonusów z tytułu zysku firmy ○ B. Nie ma obowiązku wypłaty ustawowego wynagrodzenia minimalnego przelewem na rachunek bankowy ○ C. Składki na ubezpieczenie zdrowotne mogą być – pod pewnymi warunkami – potrącane z ustawowego wynagrodzenia minimalnego ○ D. Nadgodziny nie podlegają pod ustawę o wynagrodzeniu minimalnym i minimalnym dodatku urlopowym.

Odpowiedź: a, c

Pytanie 5 (469309)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy z Polski, który czasowo pracuje i przebywa w Holandii, zachorował i trafił do szpitala. Po przyjęciu okazało się, że nie ma wykupionej polisy ubezpieczenia zdrowotnego (<i>ziektekostenverzekering</i>). Pracownik ten chce dochodzić zwrotu poniesionych kosztów leczenia od agencji pracy tymczasowej. Czy ma ku temu podstawy?
	Odpowiedź
	A. Nie ma, ponieważ agencja pracy tymczasowej ma jedynie obowiązek zapewnić pracownikowi zakwaterowanie oraz zawrzeć umowę ubezpieczenia mieszkania. Pracownik tymczasowy jest sam odpowiedzialny za wykupienie sobie ubezpieczenia zdrowotnego (<i>ziektekostenverzekering</i>). B. Nie ma, pod warunkiem, że agencja pracy tymczasowej zaoferowała pracownikowi wykupienie mu polisy na ubezpieczenie zdrowotne (<i>ziektekostenverzekering</i>) C. Ma, ponieważ agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zawrzeć dla zagranicznych pracowników tymczasowych ubezpieczenie zdrowotne (<i>ziektekostenverzekering</i>)

Odpowiedź: b

Pytanie 6 (469286)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które z poniżej wymienionych danych stanowią dane osobowe w rozumieniu definicji z Algemene Verordening Gegevensbescherming (<i>Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych</i>) (AVG). Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	☐ A. Nazwisko pracownika tymczasowego ☐ B. Adres siedziby firmy ☐ C. Wyniki testu kwalifikacyjnego ☐ D. Odcisk palca służący do weryfikacji dostępu ☐ E. Zaświadczenie o niekaralności ☐ F. Nazwa agencji pracy tymczasowej

Odpowiedź: a, c, d, e

Pytanie 7 (381769)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które zdanie jest prawdziwe?
	Odpowiedź
	☐ A. Umowa o pracę tymczasową jest umową między agencją pracy a zleceniodawcą. ☐ B. Umowa o pracę tymczasową jest umową o pracę. ☐ C. Umowa o pracę tymczasową jest zleceniem. ☐ D. Umowa o pracę jest umową o pracę tymczasową.

Odpowiedź: b

Pytanie 8 (329850)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Od pracownika tymczasowego, który jest zatrudniony w dwóch zakładach, pobrano za dużo składki na ubezpieczenie zdrowotne ZWV (<i>Zorgverzekeringswet</i>). Od kogo zostanie zwrot nadpłaty?
	Odpowiedź
	☐ A. Od towarzystwa, w którym ma ubezpieczenie zdrowotne ☐ B. UWV ☐ C. Urzędu skarbowego

Odpowiedź: c

Pytanie 9 (318824)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2432,00euro za okres czterech tygodni. Przepracowuje 40 godzin tygodniowo. Ile wynosi jego stawka godzinowa brutto?
	Odpowiedź
	Jego stawka godzinowa brutto wynosi € .

Odpowiedź: 15,20

Pytanie 10 (469512)

	To pytanie straciło ważność z dniem 1 stycznia 2026 r. Wkrótce pojawi się pytanie zastępcze.
--	--

Pytanie 11 (312440)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które ze stwierdzeń dotyczących renty z tytułu WIA są prawdziwe? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	○ A. Każdy pracownik i osoba prowadząca działalność gospodarczą jest obowiązkowo ubezpieczona z tytułu WIA. ○ B. Prawo do renty z tytułu WIA trwa co najwyżej do osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury państwowej AOW. ○ C. Pracownik jest sam odpowiedzialny za to, żeby w około 92 tygodniu niezdolności do pracy złożyć wniosek o przyznanie prawa do renty WIA.

Odpowiedź: b, c

Pytanie 12 (308368)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Firma z branży opakowań poszukuje pracownika tymczasowego w wieku 19 lat do etykietowania kartonów od poniedziałku do piątku w godzinach od 16.00 do 21.00. W jedną środę w miesiącu pracownik musi pracować w godzinach od 21.00 do 01.00, zamiast od 16.00 do 21.00. Czy agencja pracy tymczasowej może przyjąć takie zlecenie do realizacji?
	Odpowiedź
	☐ A. Może, bo 19-latkowi wolno pracować w nocy. Jest to dozwolone dla osób w wieku powyżej 18 lat ☐ B. Nie może, gdyż takim zleceniem narusza się przepisy ustawy o obowiązku edukacyjnym. ☐ C. Nie może, gdyż w tym przypadku mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią ☐ D. Może, bo etykietowanie kartonów należy do lekkich prac przemysłowych, które są dozwolone dla 19-latków

Odpowiedź: c

Pytanie 13 (296219)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy pracuje 15 tygodni jako magazynier w firmie De Groot BV w Amsterdamie. Po przeprowadzce do Rotterdamu może podjąć pracę poprzez tę samą agencję na stanowisku magazyniera w firmie De Groot BV w Rotterdamie. W międzyczasie pracownik ten przepracował 14 tygodni dla innego zleceniodawcy. Czy w tej sytuacji agencja pracy tymczasowej musi liczyć się z kolejnym pracodawcą (<i>opvolgend werkgeverschap</i>)?
	Odpowiedź
	☐ A. Musi, gdyż w okresie 26 tygodni podejmie on pracę na tym samym stanowisku i w obrębie tego samego koncernu. ☐ B. Nie musi, bo pracownik ten kontynuuje zatrudnienie w tej samej agencji pracy. ☐ C. Nie musi, bo pracownik ten miał ponad 13-tygodniową przerwę, a zatem w tej sytuacji nie można mówić o kolejnym pracodawcy.

Odpowiedź: b

Pytanie 14 (293039)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Jaki jest cel ustawy <i>Wet verbetering poortwachter</i> ?
	Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	☐ A. Wspieranie powrotu osób długotrwale bezrobotnych na rynek pracy ☐ B. Ograniczenie liczby osób przechodzących na rentę WIA ☐ C. Zmniejszenie absencji chorobowej w pracy ☐ D. Szeroka reintegracja pracowników niezdolnych do pracy ☐ E. Ograniczenie liczby osób przechodzących na zasiłek dla bezrobotnych WW

Odpowiedź: b, c, d

Pytanie 15 (283664)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Agencja pracy zwerbowała i wyselekcjonowała kandydata do pracy w zakładzie u swego klienta. Kandydat od razu podpisuje umowę o pracę bezpośrednio z owym klientem agencji. Jakim terminem określa się taki rodzaj usługi?
	Odpowiedź
	☐ A. Udostępnianie do pracy (<i>terbeschikkingstelling</i>). ☐ B. Wzajemne użyczanie pracowników (<i>collegiaal in- en uitlenen</i>). ☐ C. Pośrednictwo pracy (<i>arbeidsbemiddeling</i>) ☐ D. Dalsze wypożyczanie (<i>doorleenconstructie</i>)

Odpowiedź: c

Pytanie 16 (279494)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy pracuje w fazie A/1-2 na podstawie umowy bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (<i>uitzendbeding</i>) zawartej na okres trzech miesięcy. Ma umowę na 12 godzin w tygodniu. Jaki termin wypowiedzenia obowiązuje pracownika tymczasowego, a jaki agencję pracy tymczasowej?
	Odpowiedź
	○ A. Zarówno pracownika tymczasowego jak i agencję pracy tymczasowej obowiązuje 1-miesięczny termin wypowiedzenia. ○ B. Zarówno pracownika tymczasowego jak i agencję pracy tymczasowej obowiązuje 7-dniowy termin wypowiedzenia. ○ C. Termin wypowiedzenia dla pracownika tymczasowego to 14 dni, a dla agencji jeden miesiąc. ○ D. Termin wypowiedzenia dla pracownika tymczasowego to 7 dni, a dla agencji jeden miesiąc.

Odpowiedź: a

Pytanie 17 (279564)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy zauważył nieścisłości w swoich aktach osobowych. Czy ma prawo zwrócić się o wniesienie poprawek?
	Odpowiedź
	○ A. Nie ma, bo zgodnie z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych (AVG - <i>Algemene Verordening Gegevensbescherming</i>) przysługuje mu wyłącznie prawo do wglądu. ○ B. Ma, bo na podstawie Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (AVG - <i>Algemene Verordening Gegevensbescherming</i>) przysługuje mu prawo do sprostowania. ○ C. Nie ma, bo akta osobowe są własnością agencji pracy tymczasowej. ○ D. Ma, takie prawo przysługuje mu na podstawie ustawy o pracy tymczasowej <i>Flexwet</i>.

Odpowiedź: b

Pytanie 18 (469436)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy pracuje 40 godzin tygodniowo u pracodawcy użytkownika/zlecniodawcy jako operator wózka widłowego. Ów pracodawca-użytkownik nie ma własnego Układu Zbiorowego Pracy (CAO), ale ma regulację warunków pracy (AVR). W tej regulacji nie ujęto metody obliczania skróconego czasu pracy (ADV). Pracodawca- użytkownik podał, że pracownik pracujący na pełny etat ma prawo do sześciu dni z tytułu skróconego czasu pracy. Oblicz kompensację skróconego czasu pracy (ADV) wyrażoną w procentach
	Odpowiedź
	%.

Odpowiedź: 2,36%

Pytanie 19 (280782)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Agencja pracy nie uzgodniła z pracownikiem tymczasowym (faza B/3) stałej ilości godzin pracy. Pracownik stawia się do pracy, kiedy dostanie wezwanie. Jego przeciętny wymiar czasu pracy w okresie 4 miesięcy wyniósł 30 godzin w tygodniu. W kolejnym miesiącu pracodawca-użytkownik (<i>inlener</i>) zgłasza zapotrzebowanie tylko na 20 godzin w tygodniu, pracownik tymczasowy domaga się jednak od agencji pracy zapłaty za 30 godzin w tygodniu. Jaka jest reakcja agencji pracy tymczasowej?
	Odpowiedź
	○ A. Ilość godzin pracy jest elastyczna, co zostało z góry uzgodnione. Pracownik tymczasowy ma prawo do wypłaty za faktycznie przepracowane godziny pracy. ○ B. Pracownik tymczasowy ma prawo domagać się tej samej przeciętnej ilości godzin pracy i tego samego wynagrodzenia, co w okresie ubiegłych trzech miesięcy. ○ C. Pracownik tymczasowy może domagać się w czwartym miesiącu dodatkowych pieniędzy tylko jeżeli świadczył prace dodatkowe.

Odpowiedź: b

Pytanie 20 (279194)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracodawca-użytkownik (<i>inlener</i>) zgłasza w agencji pracy, z którą współpracuje, że pracownik tymczasowy uległ wypadkowi przy pracy i trafił do szpitala. O czym należy poinformować pracodawcę-użytkownika?
	Odpowiedź
	○ A. O tym, że agencja pracy wystąpi w związku z wypadkiem do zakładu ubezpieczeń, w którym ma ubezpieczenie od odpowiedzialności. ○ B. O tym, że pracodawca-użytkownik ma obowiązek zgłosić wypadek w urzędzie gminy. ○ C. O tym, że pracodawca-użytkownik odpowiada za szkody, które pracownik tymczasowy poniósł w związku z wypadkiem. ○ D. tym, że pracodawca-użytkownik ma obowiązek zgłosić wypadek w pracy w Holenderskiej Inspekcji Pracy (<i>Nederlandse Arbeidsinspectie</i>).

Odpowiedź: d

Pytanie 21 (420979)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Agencja pracy tymczasowej przekazała zleceniodawcy (<i>inlener</i>) Warunki Ogólne (<i>Algemene Voorwaarden</i>), które ten zaakceptował podpisem.
	Agencja pracy tymczasowej może być teraz pewna, że:
	Odpowiedź
	○ A. będzie mogła pobierać swe płatności w drodze polecenia zapłaty (<i>automatische incasso</i>). ○ B. zleceniodawca (<i>inlener</i>) odpowiada za odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne. ○ C. jej ryzyko finansowe zostało zminimalizowane. ○ D. odpowiedzialność zleceniodawcy (<i>inlener</i>) została zminimalizowana.

Odpowiedź: c

Pytanie 22 (280355)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy przepracował 4,25 godziny liczone według stawki 145%. Jego stawka godzinowa wynosi € 13,85 brutto. Podaj kwotę wynagrodzenia brutto, którą ten pracownik otrzyma za przepracowane 4,25 godziny?
	Odpowiedź
	Pracownik otrzyma wynagrodzenie brutto w kwocie € .

Odpowiedź: 85,35

Pytanie 23 (280068)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy pracuje w zakładzie pracodawcy-użytkownika (<i>inlener</i>) i rejestruje się kartą albo czipem. Ewidencja czasu pracy jest prowadzona w systemie rozliczania godzin stosowanym w zakładzie pracodawcy-użytkownika. Wgląd w ewidencję czasu pracy pracownikowi tymczasowemu zapewnia jego agencja pracy, która także dostarcza odpis karty czasu pracy. Na kim spoczywa obowiązek udowodnienia przepracowanych przez pracownika tymczasowego godzin w przypadku sporu na tle rozliczania czasu pracy?
	Odpowiedź
	Obowiązek udowodnienia przepracowanych godzin spoczywa: .

Odpowiedź: na agencji pracy tymczasowej

Pytanie 24 (280051)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Według jakich kryteriów agencji pracy tymczasowej wolno selekcjonować kandydatów do pracy w zakładzie pracodawcy-użytkownika? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	☐ A. Świadectwa pracy ☐ B. Dyplomy ☐ C. Wygląd ☐ D. Certyfikaty ☐ E. Wiek ☐ F. Staż pracy („doświadczenie zawodowe” na cv) ☐ G. Obywatelstwo

Odpowiedź: a, b, d, f

Pytanie 25 (279985)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Firma, która chce skierować pracowników do pracy za granicą, musi wystąpić o formularz A1/zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego. Jaka instytucja wydaje takie zaświadczenia?
	Odpowiedź
	○ A. IND ○ B. SVB ○ C. Holenderska Państwowa Inspekcja Pracy – Nederlandse Arbeidsinspectie ○ D. UWV

Odpowiedź: b

Pytanie 26 (279545)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Jakie wymogi musi spełnić ubiegający się o pracę kandydat z Norwegii, aby móc podjąć legalne zatrudnienie na terenie Holandii?
	Odpowiedź
	○ A. Ponieważ Norwegia należy do krajów Środkowej i Wschodniej Europy, taki kandydat musi mieć zezwolenie na pobyt i pracę/ GVVA oraz ważny dokument tożsamości. ○ B. Ponieważ Norwegia należy do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, taki kandydat musi mieć tylko ważny dokument tożsamości. ○ C. Ponieważ Norwegia nie jest członkiem UE, kandydat musi za pośrednictwem referenta w Holandii wystąpić o tymczasowe pozwolenie na pobyt MVV. W Holandii kandydat musi zwrócić się do urzędu imigracji i naturalizacji IND o wydanie pozwolenia na pobyt. Oprócz tego potrzebne mu będzie pozwolenie na pracę, no i oczywiście ważny dokument tożsamości.

Odpowiedź: b

Pytanie 27 (279486)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Jakie konsekwencje wynikają z nieterminowego dostarczenia przez pracownika tymczasowego danych potrzebnych do potrącania zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenia społeczne (<i>loonheffing</i>)?
	Odpowiedź
	○ A. Agencja pracy musi zastosować ulgę w podatku dochodowym (<i>loonheffingskorting</i>). ○ B. Pracownik tymczasowy może pracować tylko przez pierwszy tydzień. ○ C. Agencja pracy tymczasowej musi zastosować stawkę anonimową (<i>anoniemtarief</i>). ○ D. Pracownikowi tymczasowemu nie wolno pracować.

Odpowiedź: c

Pytanie 28 (279471)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Aby pracownik tymczasowy, który nie ukończył jeszcze 16 lat mógł zawrzeć umowę o pracę, musi mieć zgodę rodziców. Założmy, że rodzice zwlekają z udzieleniem owej zgody. Po ilu tygodniach oczekiwania agencja pracy tymczasowej może przyjąć, iż rodzice wyrazili „zgodę milczącą”?
	Odpowiedź
	☐ A. Dwóch tygodniach ☐ B. Czterech tygodniach ☐ C. Sześciu tygodniach ☐ D. Ośmiu tygodniach

Odpowiedź: b

Pytanie 29 (279467)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	O które z poniższych spraw wolno zapytać kandydata w rozmowie o pracę? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	☐ A. Godziny pracy ☐ B. Wykształcenie i kursy ☐ C. Sytuacja rodzinna ☐ D. Doświadczenie zawodowe ☐ E. Wyznanie ☐ F. Choroby ☐ G. Dyplomy

Odpowiedź: a, b, d, g

Pytanie 30 (279274)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Zabezpieczenia społeczne są realizowane przez podmioty publiczne. W przypadku jednej ustawy realizują je przedsiębiorstwa komercyjne. O którą ustawę chodzi?
	Odpowiedź
	☐ A. ZVW ☐ B. AOW ☐ C. WW ☐ D. Participatiewet

Odpowiedź: a

Pytanie 31 (318828)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Uporządkuj we właściwej kolejności etapy działania z ustawy <i>Wet verbetering poortwachter</i> :
	Odpowiedź
	⇅ Plan działania ⇅ Pracownik zgłasza chorobę ⇅ Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w <i>Arbodienst</i> ⇅ Analiza problemu ⇅ Ewaluacja ⇅ Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w UWV ⇅ Pracownik dostaje formularz wniosku o przyznanie świadczenia z tytułu WIA ⇅ Raport z reintegracji i wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu WIA są składane w UWV

Odpowiedź:

1. Pracownik zgłasza chorobę
2. Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w *Arbodienst*
3. Analiza problemu
4. Plan działania
5. Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w UWV
6. Ewaluacja
7. Pracownik dostaje formularz wniosku o przyznanie świadczenia z tytułu WIA
8. Raport z reintegracji i wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu WIA są składane w UWV

Pytanie 32 (279176)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które ustawy oferują instrumenty istotne dla integracji zawodowej pracownika tymczasowego niezdolnego do pracy z powodu niepełnosprawności?
	Odpowiedź
	○ A. WIA, WW i TW ○ B. WIA i WAZO ○ C. WIA i Participatiewet

Odpowiedź: c

Pytanie 33 (279170)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy staje się niezdolny do pracy z powodu choroby wywołanej ciążą, jeszcze zanim przejdzie na urlop macierzyński. Czy przysługuje mu prawo do świadczenia chorobowego na podstawie ustawy Ziektewet?
	Odpowiedź
	○ A. Tak, zawsze przysługuje. ○ B. Nie przysługuje, dlatego że pracownica jest objęta wsparciem na podstawie ustawy WAZO (Wet arbeid en zorg). ○ C. Przysługuje tylko w fazie A/1-2. ○ D. Przysługuje tylko w fazie B/3 i C/4.

Odpowiedź: a

Pytanie 34 (491776)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy, który już od trzech lat pracuje dla agencji pracy tymczasowej znalazł nową pracę i chce się zwolnić z agencji. Do jakiego świadczenia traci prawo w momencie, kiedy się zwolni? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	○ A. Rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia (<i>transitievergoeding</i>) ○ B. Przedłużenia działania ustawy o systemie opieki zdrowotnej (<i>Nawerking Ziektewet</i>) ○ C. Zasiłku dla bezrobotnych (<i>WW-uitkering</i>) ○ D. Zasiłku chorobowego (<i>ziektewetuitkering</i>) ○ E. Świadczenia emerytalnego (<i>pensioenuitkering</i>)

Odpowiedź: a, c

Pytanie 35 (490908)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	W której z poniżej opisanych sytuacji agencji pracy tymczasowej nie wolno zastosować systemu fazowego z CAO dla Pracowników Tymczasowych? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	○ A. Kiedy agencja pracy tymczasowej jest zrzeszona w ABU lub NBBU. ○ B. Kiedy CAO dla Pracowników Tymczasowych uznano za powszechnie obowiązujący (<i>algemeen verbindend verklaard</i>). ○ C. Kiedy CAO dla Pracowników Tymczasowych uległ harmonizacji. ○ D. Kiedy agencja pracy tymczasowej udostępnia pracowników tymczasowych w obrębie własnego koncernu. ○ E. Kiedy agencji pracy tymczasowej wydano odpowiednie zwolnienie (<i>dispensatie</i>) .

Odpowiedź: d, e
