

NBBU



2 січня 2023
року до 1
січня 2024
року (з
автоматични
м
продовженн
ям на 1 рік)

CAO (OEKRAÏËNS / UKRAINIAN)

ОСОБИ, ЯКІ ПІДПИСАЛИСЬ НИЖЧЕ:
СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ

FNV
Поштова скринька: 9208, 3506 GE
Utrecht
www.fnv.nl

CNV
Поштова скринька 2525, 3500 GM
Utrecht
www.cnv.nl

Спілка
Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
www.unie.nl

ТА
СПІЛКА РОБОТОДАВЦІВ

Нідерландська асоціація посередництва
та Агентства тимчасової зайнятості
(NBBU)
De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort
www.nbbu.nl

кожен як сторона з іншого боку,
підтверджує з 8 травня 2024 року такий
колективний
трудовий договір для тимчасових
працівників.

Амерсфорт, 2024 р.

Chapter 1: Загальне

Article 1	Сфера застосування	6
Article 2	Визначення	8
Article 3	Термін дії, поновлення та припинення, тимчасове припинення/зміни	10
Article 4	Права та обов'язки після реєстрації	11
Article 5	Обов'язки агенції тимчасового працевлаштування	12
Article 6	Обов'язки тимчасового працівника	13

Chapter 2: Юридичний статус

Article 7	Доступність та виключність	15
Article 7a	Розклад (графік)	16
Article 8	Облік робочого часу	17
Article 9	Початок дії тимчасового трудового договору	18
Article 10	Правовий статус	19
Article 11	Різні правові статуси	21
Article 12	Послідовне працевлаштування	22
Article 13	Випробувальний термін	24
Article 14	Робочі години та робочий час	25
Article 15	Закінчення тимчасового трудового договору Закінчення тимчасового трудового договору.	26

Chapter 3: На роботі

Article 15a	Відповідальність агенції тимчасового працевлаштування	30
Article 15b	Право на допомогу	31

Chapter 4: Винагорода

Article 16	Винагорода одержувача	33
Article 17	Визначення погодинної оплати та/або рекламної компенсації готівкою	38
Article 18	Відпустки	40
Article 19	Компенсація годин	41
Article 20	Обмін умовами праці	42

Chapter 4: Винагорода

Article 21	Визначення винагороди неподільного тимчасового працівника	44
Article 22	Подальша виплата платні після втрати тимчасової роботи	46
Article 22a	Непрацездатні погодні умови	48
Article 23	Відповідне працевлаштування після закінчення тимчасової роботи	49
Article 24	Продовження виплати платні за відповідну роботу	51
Article 25	платня у зв'язку з непрацездатністю	53

Chapter 5: Право на відпустку

Article 26	Дні відпустки	56
Article 27	Святкові дні	58
Article 28	Коротка відпустка, відпустка через вагітність та пологи, спеціальна відпустка	61
Article 29	Оплата відпусток/резервів, компенсаційних годин і відпусток	64

Chapter 6: Стале працевлаштування

Article 30	Заходи та витрати на сприяння сталого працевлаштування	67
Article 31	Зобов'язання щодо витрат на сприяння сталому працевлаштуванню тимчасових працівників	69

Chapter 7: Пенсія

Article 32	Вихід на пенсію	71
------------	-----------------	----

Chapter 8: Спеціальні групи

Article 33	Група розподілу винагороди Caо	73
Article 34	Сезонні працівники	78
Article 35	Тимчасові працівники, які відповідають вимогам статті 35 AOW	79
Article 36	Тимчасові працівники, які не є постійними жителями Нідерландів - Витрати на житло, транспорт та медичне обслуговування	81
Article 37	Погашення штрафів	87
Article 38	Відрахування із платні	88
Article 39	Гарантований дохід	89
Article 40	Моніторинг гарантованого доходу	91

	Chapter 9: Пізне	
Article 41	Зручності для трудових організацій, які наймають працівників	93
Article 42	Розгляд скарг та/або суперечок	95
Article 43	Правила поведінки при концентраціях	96
Article 44	Дотримання вимог	97
Article 45	Компенсація	98
Article 46	Приватні добавки WW та WGA	99
Article 47	Участь тимчасових працівників у режимі важкої роботи в будівництві та інфраструктурі	100
	Chapter 10: Додатки	
Article 1	Бронювання, компенсація за день очікування та розподіл премій у зв'язку з хворобою	102
Article 2	Платіжна довідка	104
Article 3	Пенсійна угода	106
Article 4	Класифікація посад та рівень посади	112
Article 5	Житлові стандарти	115
Article 6	Система ціна-якість (PKS) житла	117
	Chapter 11: Протоколи	
Article 1	Протоколи	122

ЗАГАЛЬНЕ

Article 1

Сфера застосування

1. Цей колективний трудовий договір (CAO) поширюється на працедавців, які є членами Nederlandse Bond van Bemiddelings-en Uitzendondernemingen (NBBU; Нідерландська асоціація агенцій посередництва та тимчасового працевлаштування)*. Колективний договір поширюється на тимчасові трудові договори членів, окрім контрактів із платнею, як зазначено в статті 7:692 Цивільного кодексу Нідерландів, які підлягають розірванню згідно зі статтею 45 колективного договору.

Розділ 2 цього колективного договору, за винятком агентського положення, продовжує застосовуватися до строкового трудового договору, укладеного до та після 1 січня 2020 року, до закінчення такого договору. Це залежить від додаткової передумови, що положення та умови наймання в цій угоді про платню відповідають положенням законодавства, що регулюють угоду про платню, і принаймні відповідають тим, що застосовуються до угоди про платню, укладеної до 1 січня 2020 року. Таким чином, попри статтю 18 цього колективного трудового договору, для відпустки застосовується відсоток у розмірі 8%, якщо із законодавчих положень щодо нарахування платні не випливає, що має застосовуватися більший відсоток.

2а. Закон «Про тимчасове посередництво у працевлаштуванні» не застосовується до агенції тимчасового працевлаштування, які постачають працівників на суму понад 50% річного фонду оплати праці працедавцям у розумінні Колективної трудової угоди у сфері будівництва та інфраструктури.

b. Агенція тимчасового працевлаштування, яка є членом ABU або NBBU або вийшла з *CAO Bouw & Infra*, що було визнано загальнообов'язковим, всупереч підпункту а) і відповідно до статті 1(1), підпадає під дію цього колективного договору.

c. У разі, якщо агенція тимчасового працевлаштування направляє тимчасового працівника до компанії-користувача, яка зобов'язана дотримуватися *CAO Bouw & Infra*, а до цієї агенції тимчасового працевлаштування застосовується *CAO* для тимчасових працівників, агенція тимчасового працевлаштування зобов'язана запитати компанію-користувача та підтвердити тимчасовому працівнику агенції, які конкретні положення з Додатка 7 до *CAO Bouw & Infra* стосуються цього працівника**.

* З точки зору змісту, АВU-CAO містить аналогічні умови наймання, як і NBВU-CAO.

** У колективному договорі особи завжди згадуються у чоловічому роді. Це лише стилістичний вибір.

Визначення

У цьому колективному договорі CAO вживаються наведені визначення:

- a. **компенсація CAO**: винагорода, застосовна до тимчасового працівника, як зазначено у статті 33, до якої компенсація підрядника (стаття 16) не застосовується повністю;
- b. **сторони сао**: сторони *сао для тимчасових працівників*, а саме NBBU, FNV, CNV і De Unie;
- c. **CAO**: цей колективний договір, включаючи всі додатки та протоколи;
- d. **фактична платня**: поточна сума брутто-платні, надана відповідно до колективного договору, визначена за часом, за винятком відпускних, резервів, премій, надбавок, понаднормових, компенсаційних годин тощо;
- e. **тиждень роботи** : будь-який тиждень, протягом якого фактично виконувалася тимчасова робота, незалежно від того, скільки годин було відпрацьовано. Тижні, протягом яких тимчасовий працівник користується оплачуваною відпусткою, також враховуються, незалежно від того, скільки годин відпустки було використано;
- f. **компенсація підрядника**: винагорода, як зазначено в статті 16 цього CAO;
- g. **доручення**: угода між клієнтом та агенцією тимчасового працевлаштування щодо працевлаштування тимчасового працівника у клієнта;
- h. **клієнт**: особа, до якої агенція тимчасового працевлаштування надає тимчасового працівника;
- i. **письмово**: викладено в письмовій формі або доступно в цифровому форматі – в електронному виді.
Якщо будь-яка інформація надається в електронному середовищі, документи, доступні в ньому, повинні бути доступні для завантаження тимчасовим працівником. Тимчасового працівника необхідно повідомити принаймні за місяць, коли це електронне середовище буде закрито або доступні в ньому документи буде видалено;
- j. **розміщення**: працевлаштування тимчасового працівника у клієнта;
- k. **застереження про зайнятість**: пункт, зазначений у статті 7:691(2) Цивільного кодексу та статті 15(1) цього колективного договору;

l. **тимчасовий працівник**: особа, яка укладає договір про тимчасове працевлаштування з агенцією тимчасового працевлаштування;

m. **агенція тимчасового працевлаштування**: організація, яка надає тимчасового працівника клієнту (відправляє до нього);

n. **тимчасовий трудовий договір**: трудовий договір, визначений у розділі 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів, згідно з яким тимчасовий працівник надається на обслуговування клієнта агенцією тимчасового працевлаштування на основі призначення виконувати роботу під керівництвом і наглядом клієнта;

o. **тиждень**: тиждень починається о 0:00 в понеділок і закінчується о 24:00 в неділю.

Термін дії, поновлення та припинення, тимчасове припинення/зміни

1. Сао має термін дії з 1 квітня 2024 року до 6 січня 2025 року. Жодна зміна колективного договору з цим терміном не може вважатися такою, що призвела до погіршення для тимчасового працівника положень попереднього колективного договору.
2. Якщо жодна зі сторін САО не розірвала умови САО рекомендованим листом до закінчення строку, такі умови продовжуються на один рік.
3. Сторони погоджуються розірвати угоду лише у випадку, якщо вичерпано можливості для досягнення нової угоди. Розірвання може бути здійснене без повідомлення, до кінця терміну. Після припинення дії цього САО воно буде продовжено на один рік, і сторони використовують цей рік, щоб розглянути, як можна досягти нового САО.*

** Ця угода застосовується лише до сао, укладеного на період з 1 квітня 2024 року до 6 січня 2025 року, і, отже, не застосовується до продовжень відповідно до пунктів 2 і 3.*

Права та обов'язки після реєстрації

. При реєстрації в агенції тимчасового працевлаштування кандидат вказує, чи хоче він, щоб його розглядали на роботу.

2. Реєстрація не тягне за собою обов'язок як для агенції тимчасового працевлаштування, так і для кандидата пропонувати або приймати тимчасове працевлаштування.

3. Під час реєстрації кандидат надає необхідну інформацію про свій трудовий стаж. Запитувана інформація включає дані про:

- участь у пенсійному плані у попереднього(-их) працедавця(-ів), у зв'язку з оцінкою чи негайним продовженням нарахування пенсії.
- навчання, досвід роботи та компетенції з попереднім(-ими) клієнтом(-ами), у зв'язку з можливістю проводити класифікацію з клієнтом, як зазначено в пункті 2 статті 16.

4. Якщо інформація показує, що агенція тимчасового працевлаштування може вважатися працедавцем-наступником, як зазначено в статті 12, кандидат на вимогу повинен надати інформацію про виплачену йому компенсацію за перехідний період, і агенція тимчасового працевлаштування може відкликати свою пропозицію до того, як розпочалась тимчасова робота.

Обов'язки агенції тимчасового працевлаштування

1. Бюро зайнятості відкидає будь-яку форму дискримінації.
2. Перед укладенням тимчасового трудового договору, орган тимчасового працевлаштування надає тимчасовому працівнику копію трудового договору в письмовій формі. За бажанням, тимчасовий працівник отримує відрукований примірник CAO.
3. Положення CAO є так званими мінімальними положеннями. Відхилення від CAO і додатків до нього допускається тільки в тому випадку, якщо це вигідно тимчасовому працівнику.
4. На вимогу тимчасового працівника агенція тимчасового працевлаштування надає довідку про кількість договорів про тимчасове працевлаштування, укладених з тимчасовим працівником, і дати їх початку та припинення, у тому числі довідку про те, чи виконуються вимоги для участі в пенсійному забезпеченні. У цій довідці також вказується, яку тимчасове працевлаштування виконував тимчасовий працівник, і на якого клієнта(-ів) він працював. Дані надаватимуться до тих пір, поки агенція тимчасового працевлаштування має право розпоряджатися даними відповідно до термінів, які впливають із Загального регламенту про захист даних (AVG).

Article 6

Обов'язки тимчасового працівника

1. Відповідно до договору про тимчасове працевлаштування з агенцією тимчасового працевлаштування, тимчасовий працівник виконує свою роботу під керівництвом і наглядом клієнта.
2. Тимчасовий працівник повинен дотримуватись розумних правил як агенції тимчасового працевлаштування, так і клієнта у тому, що стосується виконання роботи.

Якщо тимчасовий працівник поводить себе небажаним чином, порушує процедури чи розумні правила, агенція тимчасового працевлаштування може накладати одну або кілька із таких санкцій:

- a. попередження
- b. відсторонення, можливо, без збереження платні; та/або
- c. припинення (негайне припинення контракту, якщо необхідно)

ЮРИДИЧНИЙ СТАТУС

Article 7

Доступність та виключність

1. Тимчасовий працівник може погодитися на роботу в іншому місці, за винятком випадків, коли тимчасовий працівник повідомив агенцію тимчасового працевлаштування про те, що він прийде на роботу, де є визначеність щодо дня (днів), (очікуваного) часу та (очікуваної) кількості годин зайнятості.

2. Тимчасові працівники, які мають тимчасовий трудовий договір із зобов'язанням продовжувати виплачувати платню (як зазначено у статті 22 цього колективного договору), можуть змінити свою завантаженість, заявлену на початку дії тимчасового трудового договору, після узгодження з агенцією тимчасового працевлаштування. Тут змінена доступність завжди повинна залишатися задовільною для агенції тимчасового працевлаштування, щоб мати можливість зробити тимчасового працівника доступним протягом узгодженого робочого часу, на який поширюється зобов'язання щодо продовження виплати платні. З цією метою запитувана доступність має бути в розумній пропорції до узгодженого робочого часу, до якого поширюється зобов'язання щодо продовження виплати платні, як щодо дня(-ів), часу(-ів) і кількості годин, так і щодо їх розподілу.

Article 7a

Розклад (графік)

Якщо фіксований робочий час не був узгоджений, тимчасовому працівнику надається можливість заявити про свою готовність до роботи перед складанням розкладу. Ця доступність є провідною при складанні розкладу і може бути змінена лише за згодою тимчасового працівника. Від тимчасових працівників не можна вимагати, щоб вони працювали більше, ніж це може бути розумно виправдано, виходячи з узгодженого з ними робочого часу.

Облік робочого часу

1. Агенція тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про порядок обліку відпрацьованого часу. Цей облік має включати кількість звичайних, бонусних та/або понаднормових годин і реєструватися письмово.
2. Табелі обліку робочого часу заповнюються правдиво. Тимчасовий працівник повинен мати доступ до оригіналу табеля обліку робочого часу та мати можливість отримати його згідно з запитом.
3. У разі суперечки щодо обліку часу тягар доведення кількості відпрацьованих годин лежить на агенції тимчасового працевлаштування.

Початок дії тимчасового трудового договору

1. Під час укладення тимчасового трудового договору агенція тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник укладають письмові угоди про роботу, робочий час, платню та форму тимчасового трудового договору, зазначеного в пункті 3, з урахуванням CAO.

2. Дія тимчасового трудового договору починається з моменту фактичного початку тимчасовим працівником узгодженої роботи, якщо інше не обумовлено тимчасовим трудовим договором.

3. Тимчасовий трудовий договір може мати дві форми:

a. тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасове працевлаштування;

Трудовий договір про виконання агентських робіт з агентським застереженням укладається на визначений строк, на час відрядження і до закінчення фази 1-2*.

b. Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження;

Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження укладається на визначений або невизначений термін. Строковий тимчасовий трудовий договір без застереження про тимчасове наймання може бути укладено на певний період або на час виконання проекту, закінчення якого має бути об'єктивно визначеним. Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження також відомий як договір про відрядження.

** Якщо в цьому CAO йдеться про фази 1-2, 3 і 4, агенція тимчасового працевлаштування може також вибрати позначення А (для фази 1-2), В (для фази 3) і С (для фази 4).*

Правовий статус

1. Етап 1-2

a. Тимчасові працівники працюють у фазі 1-2*, якщо вони ще не працювали в одній агенції тимчасового працевлаштування понад 52 тижнів.

b. Термін дії минув.

c. 52 тижні у фазі 1-2 зараховуються (враховуються лише відпрацьовані тижні та оплачувані святкові тижні, відповідно до статті 2(e)), якщо між двома тимчасовими трудовими договорами не було перерви понад шість місяців. Якщо перерва триває більше ніж шість місяців, відлік фази 1-2 починається спочатку.

d. Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження, протягом одного місяця після попереднього строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження в тої самої агенції тимчасової зайнятості та з тим самим клієнтом, може бути укладений лише на мінімальний термін тривалістю в чотири тижні.

** Відпрацьовані тижні до 1 січня 2023 року з 53-го до 78-го на етапі 1-2 не враховуються до тривалості та кількості тимчасових трудових договорів на етапі 3*

2. Етап 3

a. Тимчасові працівники працюють у фазі 3, якщо тимчасовий трудовий договір продовжується після завершення фази 1-2, або новий тимчасовий трудовий договір укладається з тим самим агенціям тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після завершення фази 1-2.

b. Фаза 3 триває до трьох років, і протягом цього етапу можна укласти щонайбільше шість агентських контрактів без агентського положення.

c. У фазі 3 тимчасовий працівник завжди працює на основі строкового тимчасового трудового договору без положення про тимчасове працевлаштування, якщо тільки тимчасовий трудовий договір без положення про постійну роботу не було чітко погоджено.

d. Період у три роки та кількість шести трудових договорів без агентського застереження (як зазначено в пункті b.) зараховуються за умови, що між двома трудовими договорами не було перерви понад шість місяців. У цьому випадку зараховується період пропуску. Якщо між двома тимчасовими трудовими договорами є перерва понад шість місяців, то відлік 1-2 фази починається заново.

5. Якщо тимчасовий працівник уже працював у фазі 3 до 1 січня 2022 року та має строковий тимчасовий трудовий договір, який було укладено до цієї дати з датою закінчення 2 січня 2023 року або після цієї дати, тоді цей контракт може перевищити трирічний термін без переходу тимчасового працівника у фазу 4. Такий строковий тимчасовий трудовий договір припиняється через закон в узгоджену дату припинення, якщо чотири роки не буде перевищено раніше. У такому випадку тимчасовий працівник автоматично переходить до фази 4.

3. Етап 4

a. Тимчасові працівники починають працювати у фазі 4, як тільки тимчасовий трудовий договір без положення про тимчасове працевлаштування продовжується після завершення фази 3, або якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тим самим агенціям тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після завершення фази 3.

b. На етапі 4 тимчасовий працівник завжди працює на основі безстрокового тимчасового трудового договору без агентського застереження.

c. Якщо тимчасовий працівник повертається на невизначений період після припинення тимчасового трудового договору без застереження про агенцію тимчасового працевлаштування та є перерва на шість місяців або менше, тимчасовий працівник працює за фазою 4 тимчасового трудового договору. Якщо перерва понад шість місяців, то відлік фази 1-2 починається спочатку.

4. Підрахунок у фазах продовжується, якщо тимчасовий працівник переходить і вступає на службу в іншу агенцію тимчасового працевлаштування в межах тієї ж групи, якщо нова агенція тимчасового працевлаштування не підтвердить шляхом реєстрації, заяви про прийняття на роботу або інших фактів і обставин, що це відбулося з ініціативи тимчасового працівника. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.

5. Тимчасовий працівник і агенція тимчасового працевлаштування можуть відхилитися від поетапної системи, описаної в цій статті, на користь тимчасового працівника.

Різні правові статуси

Правило юридичного ланцюжка

Якщо тимчасовий працівник не працював понад 26 тижнів, агенція тимчасового працевлаштування може застосувати юридичне правило ланцюжка зобов'язань щодо послідовних трудових контрактів. У цьому випадку агенція тимчасового працевлаштування не може (або більше не) використовувати поетапну систему, згадану в статті 10, і виключення зобов'язання щодо продовження виплати платні, згадане в частині 1 статті 22 цього CAO. Якщо перерва понад шість місяців, то можна зробити інший вибір. Інші положення цього CAO залишаються в силі.

Послідовне працевлаштування

1. Послідовне працевлаштування відбувається, коли тимчасового працівника послідовно – протягом шестимісячного періоду – приймають на роботу різні працедавці, які мають розумно вважатися наступниками один одного щодо виконуваної роботи.

2. При визначенні правового статусу відповідна трудова історія, накопичена у попереднього(-их) працедавця(-ів) тимчасового працівника, включається до фазової системи.

Відповідна історія зайнятості означає кількість тижнів/періодів, протягом яких тимчасовий працівник обґрунтовано виконував ту саму або практично ту саму роботу. Підрахунок відпрацьованих тижнів/періодів і трудових і/або трудових контрактів починається на початку фази 1-2.

3. Якщо тимчасовий працівник переходить до іншої агенції тимчасового працевлаштування для продовження роботи на того самого клієнта, попри пункт 2, правовий статус тимчасового працівника повинен бути принаймні рівним його правовому статусу в попередньої агенції тимчасового працевлаштування. Також при переведенні нова агенція тимчасового працевлаштування визначає оплату праці відповідно до попереднього класу, враховуючи раніше надані та/або ще надані періодичні видання.

4. Якщо тимчасовий працівник був прийнятий на роботу до попереднього працедавця(-ів) на підставі трудового договору та/або тимчасового трудового договору на невизначений строк, який законно розірвано, правовий статус тимчасового працівника в разі наступного працевлаштування визначається наступним чином:

- якщо відповідна історія зайнятості тимчасового працівника становить менше ніж 52 відпрацьованих тижнів, тоді відповідна історія зайнятості вписується у фазу 1-2;
- якщо відповідна історія зайнятості тимчасового працівника перевищує 52 відпрацьовані тижні, тимчасовий працівник починає роботу на початку фази 3.

Якщо є послідовне працевлаштування, і тимчасовий працівник працював у свого попереднього працедавця(-ів) до 3 січня 2022 року, період із 52 відпрацьованих тижнів до 2 січня 2023 року, згаданий у цьому параграфі, становить 78 відпрацьованих тижнів.

Законне припинення означає:

- розірвання трудового договору (попереднім) працедавцем з дозволу UWV;
- негайне звільнення (попереднім) працедавцем з невідкладної причини;

- розірвання трудового договору судом;
- звільнення з ініціативи (попереднього) роботодавця під час випробувального терміну;
- розірвання трудового договору відповідно до пункту про це або шляхом розірвання у зв'язку з досягненням тимчасовим працівником пенсійного віку;
- припинення арбітражним керівником, згідно зі статтею 40 Закону про банкрутство.

Для цілей цього пункту юридичне припинення не означає:

- розірвання за згодою сторін; або
- звільнення зі сторони тимчасового працівника.

5. Статус працедавця-наступника не існує, якщо:

- його застосування не було передбачено наслідком того, що тимчасовий працівник агенції свідомо чи з іншої вини надав невірну або неповну інформацію, як зазначено в пункті 3 статті 4.

Випробувальний термін

1. Застереження про випробувальний термін може бути включено до строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження лише за умови, що тимчасовий трудовий договір укладено на строк понад шість місяців. Тут застосовуються законні умови.

2. Якщо черговий строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження укладається після інтервалу в один рік або менше, випробувальний термін не може бути включений повторно.

Проте повторна домовленість про випробувальний термін можлива, якщо робота, яку необхідно виконувати, явно передбачає інші навички чи відповідальність.

Робочі години та робочий час

1. агенція тимчасового працевлаштування погоджує з тимчасовим працівником кількість робочих годин на день/тиждень/період.
2. Робочий час, час перерви та відпочинку тимчасового працівника, як зазначено в Законі про робочий час, такий самий, як і в приміщенні клієнта.
3. За погодженням з довірителем та агенціям тимчасового працевлаштування тимчасовому працівнику дозволяється відхилитися від робочого часу та/або робочого часу, що застосовуються до довірителя. Про це можна домовитися на початку тимчасового трудового договору або під час тимчасового трудового договору.

Щодо цього:

- a. відхилення не виходить за межі закону та/або колективного договору клієнта (якщо він є ширшим) для клієнта;
- b. періоди перерви та відпочинку для тимчасового працівника не коротші, ніж для клієнта.

Закінчення тимчасового трудового договору Закінчення тимчасового трудового договору.

Закінчення тимчасового трудового договору з положенням:

1. Тимчасовий трудовий договір із положенням із агенцію з тимчасового працевлаштування припиняє дію згідно із законом:
 1. як тільки настає кінцева дата, погоджена в тимчасовому трудовому договорі;
 2. в кінці 1-2;
 3. якщо направлення тимчасового працівника агенцією з тимчасового працевлаштування до клієнта закінчується:
 - на прохання клієнта, оскільки клієнт з будь-якої причини більше не бажає або не може найняти тимчасового працівника. Під час тимчасової непрацездатності працівника направлення не припиняється, внаслідок чого не припиняється і тимчасовий трудовий договір;
 - через те, що найманий тимчасовий працівник з будь-якої причини більше не хоче або не може виконувати обумовлену роботу, за винятком випадків, коли найманий тимчасовий працівник не виконує обумовлену роботу через непрацездатність.

Під час тимчасової непрацездатності працівника тимчасовий трудовий договір припиняється, як тільки настає кінцева дата, погоджена в тимчасовому трудовому договорі (підпункт а).

2. Якщо направлення тривало понад 26 робочих тижнів, агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана повідомити тимчасового працівника про це – навіть під час непрацездатності – принаймні за десять календарних днів до припинення дії договору про роботу за законом, посилаючись на положення про тимчасову зайнятість. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування не дотримується цього терміну повідомлення або не дотримується його в повному обсязі, то повинна виплатити компенсацію тимчасовому працівнику в розмірі фактичної заробітної плати, яку тимчасовий працівник заробив би протягом періоду недотримання терміну повідомлення. Якщо тільки агенція з тимчасового працевлаштування не пропонує тимчасовому працівнику відповідну роботу протягом цього періоду, як визначено в статті 23.
3. Про свою заяву про розірвання тимчасового трудового договору тимчасові працівники повинні повідомити агенцію з тимчасового працевлаштування не пізніше ніж за один робочий день.

Тимчасовий трудовий договір без положення

4. Строковий тимчасовий трудовий договір без положення завжди може бути достроково розірваний тимчасовим працівником і агенцією з тимчасового працевлаштування до наступного робочого дня з дотриманням встановленого законодавством терміну попередження*, якщо це прямо не виключено в письмовій формі у договорі про тимчасове працевлаштування. Якщо тривалість тимчасового трудового договору коротша за встановлений законом термін попередження, дострокове розірвання неможливе ні за яких обставин.

5. Незважаючи на пункт 4 тимчасовий працівник може припинити тимчасовий трудовий договір без положення з негайним набуттям чинності, якщо агенція з тимчасового працевлаштування посилається на виключення продовження виплати заробітної плати, як зазначено в статтях 22 пункт 1 і 22 пункт 6.

6. Безстроковий тимчасовий трудовий договір без положення може бути розірвано з першого наступного робочого дня з дотриманням встановленого законом терміну попередження.

Досягнення пенсійного віку AOW

7. Тимчасовий трудовий договір закінчується в силу закону в день, коли тимчасовий працівник досягає віку, з якого він отримує право на державну пенсію (AOW), якщо тільки в тимчасовому трудовому договорі прямо не передбачено іншого.

Компенсація за перехід

8.

a. Якщо і в тій мірі, в якій тимчасовий працівник має право на

тимчасову допомогу, а агенція з тимчасового працевлаштування не виплатила цю компенсацію за перехід або виплатила її не в повному обсязі, тимчасовий працівник може вимагати її виплати. Він повинен зробити це протягом 12 місяців з дня закінчення тимчасового трудового договору.

b. Якщо тимчасовий працівник стикається з встановленим законом терміном закінчення 12 місяців протягом цього 3-місячного періоду (стаття 7:686a, пункт 4 Цивільного кодексу Нідерландів), тимчасовий працівник має право на компенсацію, що дорівнює сумі цієї перехідної виплати до 12 місяців після дня закінчення тимчасового трудового договору, на яку він мав би право, якби він заявив свою вимогу протягом встановленого законом терміну закінчення.

** Відповідно до статті 7:672 Цивільного кодексу Нідерландів*

НА РОБОТІ

Article 15a

Відповідальність агенції тимчасового працевлаштування

1. Агенція тимчасового працевлаштування погоджується з клієнтом, що останній ставитиметься до тимчасового працівника так само дбайливо, як і до своїх власних працівників, і клієнт вживатиме відповідних заходів щодо дотримання законодавчих норм безпеки, здоров'я та добробуту.

2. Агенція тимчасового працевлаштування зобов'язане повідомити тимчасового працівника про необхідну (професійну) кваліфікацію та можливі ризики для здоров'я та безпеки, які існують на території клієнта, перед початком роботи, а також про те, як з ними боротися.

Article 15b

Право на допомогу

Агенція тимчасового працевлаштування узгоджує з клієнтом, що силами або від імені клієнта,

на тих самих умовах, які застосовуються клієнтом для його власного персоналу,

тимчасовому працівнику надаються ресурси, пов'язані з роботою, якщо вони використовуються для

виконання роботи (наприклад, для безпечної та здорової праці) на об'єкті клієнта, по

необхідності.

ВИНАГОРОДА

Article 16

Винагорода одержувача

Починаючи з 1 або 3 липня 2023 року, стаття 16 буде замінена на:

Стаття 16 Винагорода одержувача

1. Тимчасовий працівник має право на компенсацію від компанії-наймача, якщо не застосовується стаття 33. Розмір винагороди наймача складається з наступних елементів, кожен з яких щонайменше дорівнює розміру винагороди працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді в компанії-користувача*¹, де тимчасовий агентський працівник виконує свою роботу під керівництвом і наглядом компанії-користувача:

a. платню за відповідний період за шкалою, що відповідає рівню посади, до якої віднесено тимчасового працівника агенції. Порядок оцінювання див. у пункті 2;

b. відповідне скорочення робочого часу. Це може - на розсуд агенції тимчасового працевлаштування - компенсуватися часом та/або грошми;

c. всі доплати;

d. початкове підвищення платні з того ж часу і в тому ж розмірі, що і у клієнта*²;

e. відшкодування всіх витрат;

f. періодичні видання (обсяг і терміни визначаються на розсуд клієнта). Що стосується цього положення, див. пункт 3;

g. компенсація за години в дорозі та/або час у дорозі, пов'язаний з роботою (якщо години в дорозі чи час у дорозі вже не вважаються відпрацьованими годинами);

h. одноразова допомога, незалежно від мети чи підстави надання допомоги. Одноразова допомога не означає періодично повторювану допомогу;

i. надбавки за роботу вдома;.

j. фіксовані доплати за підсумками року (сума, терміни та умови визначаються клієнтом).

- Фіксовані доплати за підсумками року включають всі компоненти доходу, які виплачуються щорічно або іншим чином періодично на повторюваній основі, наприклад, премія за 13-й місяць, премія за підсумками року та різдвяна премія.
- Виплата винагороди здійснюється відповідно до домовленостей, досягнутих з клієнтом, таких як час виплати (певна дата та/або в кінці трудової діяльності) та умови, що застосовуються до винагороди.
- За наявності в компанії-користувачі домовленості про включення фіксованої премії в кінці року в систему обміну умовами працевлаштування, таку як бюджет індивідуального вибору (IKB), і ця (частина) схема обміну ще не виплачена тимчасовому працівнику агенції тимчасового працевлаштування, фіксована премія в кінці року, яка простежується в схемі обміну в компанії-користувачі, надається тимчасовому працівнику агенції на тих самих умовах, які застосовуються в компанії-користувачі.

Якщо тимчасовий працівник, наданий у розпорядження клієнта, згодом передається в розпорядження іншої компанії, винагорода наймача дорівнює винагороді працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді в цій компанії, де тимчасовий працівник є працює під керівництвом і наглядом.

2. Шкала

- Якщо політика клієнта щодо періодичної шкали платні полягає в тому, щоб визначати оцінку на початку роботи частково на основі досвіду роботи, то це також стосується тимчасового працівника
- Якщо клієнт не бере до уваги досвід роботи, що має відношення до роботи, при оцінці тимчасового працівника, це все одно буде враховано. У такому випадку тимчасовий працівник не може бути розміщений на найнижчій сходинці шкали посад, що застосовується до нього. За погодженням з тимчасовим працівником агенції та компанією-користувачем агенція визначає, який клас і крок у шкалі відповідає досвіду роботи тимчасового працівника агенції, що відповідає даній посаді.
- При поверненні до того самого клієнта, або до клієнта в межах того самого САО на практично ідентичну посаду, або при наступному працевлаштуванні – принаймні попередня оцінка буде використовуватися як відправна точка. У разі повернення протягом дев'яти місяців буде також надано підвищення на одну ступінь, якщо таке підвищення було б надано під час періоду перерви, але тимчасовий працівник не отримав його через цю перерву.
- Задля визначення відповідного досвіду роботи тимчасового працівника агенція тимчасового працевлаштування в будь-якому випадку повинна брати до уваги інформацію про навчання, досвід роботи та компетенції, отриману від тимчасового працівника.

е. Тимчасовий працівник може звернутися до агенції тимчасового працевлаштування з проханням пояснити його класифікацію, і агенція тимчасового працевлаштування зобов'язана надати йому таке пояснення.

3. *Періодичні видання*

а. Періодичні видання надаються тимчасовому працівнику, так само як і клієнту.

б. Якщо нарахування прив'язаної до періоду платні в основній компанії залежить від оцінки тимчасового працівника, застосовується наступне:

- тимчасовий працівник завжди отримує платню за певний період, за винятком випадків, коли агенція тимчасового працевлаштування може довести, що тимчасовий працівник не отримав би платню за певний період згідно з правилами та процедурами, що діють у компанії-користувачеві;
- якщо оцінка не відбулася або відбулася несвоєчасно, тимчасовий працівник отримає періодичне підвищення, яке, очевидно, є найбільш поширеним у клієнта.

с. Тимчасовий працівник не повинен пропускати періодичні видання через постійну зміну клієнтів. У такому випадку, для кожної наступної вакансії агенція тимчасового працевлаштування також враховує відповідний досвід роботи, отриманий у попередніх клієнтів на (практично) тій самій роботі, щоб призначити суму платні, пов'язану з періодом роботи.

4. Тимчасовий працівник отримує елементи платні наймача брутто (оподатковується), якщо тільки не застосовується цільове звільнення, про яке йдеться в Законі 1964 року про податок на платню. У такому випадку тимчасовий працівник отримує цей елемент тою мірою, в якій він спеціально звільнений від сплати податків нетто (неоподаткований). Якщо агенція тимчасового працевлаштування вирішує призначити (частину) нецільового звільненого елемента з платні наймача як остаточний оподатковуваний дохід для схеми витрат, пов'язаних з роботою, валова (оподатковувана) вартість (частково) призначеного елемента виплачується нетто (неоподатковувана), а не чистий еквівалент цієї валової суми.

5. Застосування компенсації підрядника базується на інформації, наданій або підтвердженій клієнтом, і визначається за кожну публікацію. Агенція тимчасового працевлаштування погоджується з клієнтом, що воно зобов'язане своєчасно надати правильну та повну інформацію, необхідну для визначення розміру винагороди наймача. Приватна агенція з працевлаштування забезпечує процес, за допомогою якого воно забезпечує правильне визначення винагороди зі сторони наймача.

6. З кожним направленням на роботу агенція тимчасового працевлаштування зобов'язане письмово підтвердити тимчасовому працівнику елементи, зазначені в підпункті а. до о. вище.

- a. очікувана дата початку;
- b. ім'я та контактну інформацію клієнта, включаючи будь-яку контактну особу та робочу адресу;
- c. (загальна) назва посади та, за наявності, назва посади відповідно до схеми оплати праці клієнта;
- d. шкала посадових обов'язків і ступінь відповідно до схеми оплати праці клієнта, якщо вона доступна;
- e. узгоджені години роботи;
- f. якщо це можливо, ймовірну дату завершення публікації;
- g. CAO/угода про платню;
- h. фактична (погодинна) платня, брутто;
- i. застосовна рекламна компенсація;
- j. застосовні доплати;
- k. відповідні надбавки на покриття витрат;
- l. відповідна компенсація за години проїзду та/або час проїзду, пов'язаний з роботою;
- m. відповідні одноразові виплати;
- n. відповідні надбавки за роботу вдома;
- o. відповідні фіксовані премії за підсумками року.

Якщо умови працевлаштування змінюються під час відрядження щодо будь-якого з вищезазначених елементів, агенція тимчасового працевлаштування зобов'язане письмово підтвердити зміну тимчасового працівника.

7. На обґрунтовану вимогу тимчасового працівника агенція тимчасового працевлаштування надає письмове роз'яснення щодо визначення розміру оплати праці його наймача.

8. Застосування компенсації зі сторони наймача ніколи не коригується заднім числом, за винятком випадків, коли:

- Є намір або очевидне неправомірне використання; або
- агенція тимчасового працевлаштування не зробила перевірених зусиль для правильного визначення винагороди наймача, як зазначено в пункті 5 цієї статті;
- агенція тимчасового працевлаштування не дотримала положень пункту 6 щодо с., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. та o.;
- на мотивовану вимогу тимчасового посередницького працівника агенція тимчасового працевлаштування не надала письмового роз'яснення щодо визначення винагороди працедавця, зазначеної в пункті 7 цієї статті.

**1 У разі відсутності працівників на рівній або еквівалентній посаді, застосовується стаття 21*

**2 Для уточнення: початкові підвищення платні з минулою датою набрання чинності застосовуються заднім числом.*

Визначення погодинної оплати та/або рекламної компенсації готівкою

1. Якщо агенція тимчасового працевлаштування бажає розрахувати погодинну оплату праці або готівкову винагороду в контексті визначення винагороди наймача, воно повинно спиратися на інформацію, отриману від клієнта, і, якщо необхідно, звертатися до доступної авторизованої інформації про клієнта колективний договір. Дана інформація надана спільними сторонами відповідному CAO-наймачу. Інформація про платню наймача, підтверджена або надана клієнтом, є провідною при визначенні грошової суми або винагороди за рекламу.

2. Лише якщо вищезазначена інформація не забезпечує ясності та визначеності щодо того, як погодинна платня або винагорода за рекламу мають визначатися в грошовому вираженні, буде використано методологію розрахунку, встановлену нижче.

3. Періодична платня

a. Чи вказується погодинна платня (визначення) в CAO або умовах наймання клієнтом (далі: *avr*)?

b. Якщо так, то погодинна оплата праці, пов'язана зі встановленою класифікацією посад, повинна визначатися на основі погодинної оплати праці або визначення погодинної оплати праці, яке застосовується клієнтом.

c. Якщо ні, то погодинну оплату праці відповідно до встановленої класифікації посад розраховують таким чином.

Місячна платня

4,35 * Нормальна робоча година (NAD).

d. агенція тимчасового працевлаштування має перевірити, чи передбачено CAO або *avr* клієнта різний нормальний робочий час на зміну. У цьому випадку агенція тимчасового працевлаштування повинна визначати погодинну оплату праці для тимчасового працівника на основі нормального робочого часу, пов'язаного з позмінним графіком, за яким працює тимчасовий працівник.

Якщо тимчасового працівника надають на роботу в інший графік зміни/обслуговування з іншим пов'язаним нормальним робочим часом, погодинна оплата буде визначена знову на основі нормального робочого часу, пов'язаного з новим графіком зміни/обслуговування. Умови про продовження виплати платні після припинення тимчасової роботи (стаття 22) не застосовуються, якщо тільки тимчасовий працівник не буде доступний на меншу кількість годин у новій зміні/графіку зміни пропорційно попередньому графіку зміни.

4. Якщо винагорода наймача за повний робочий тиждень менша за мінімальну платню, буде внесено виправлення в оплату наймача таким чином, щоб вона більше не порушувала Закон про мінімальну платню та мінімальну відпустку.

5. *Скорочення робочого часу, що застосовується (adv)*

a. Чи вказано у CAO або avr клієнта adv у формі оплачуваної відпустки?

b. Якщо ні, звичайний робочий час починає діяти негайно, а компенсація в часі adv або грошах не є проблемою.

c. Якщо це так, агенція тимчасового працевлаштування може вирішити компенсувати оголошення часом або грішми.

d. Якщо агенція тимчасового працевлаштування компенсує рекламу готівкою, виникає наступне запитання або на нього потрібно відповісти.

e. Чи встановлює CAO або AVR клієнта відсоток AVR, або чи має CAO або AVR метод розрахунку, за допомогою якого можна однозначно визначити вартість AVR?

f. Якщо так, цей відсоток або метод розрахунку використовується для визначення грошової вартості рекламної компенсації.

g. Якщо ні, агенція тимчасового працевлаштування розраховує грошову винагороду таким чином.

Розрахунок на основі adv в днях	Розрахунок на основі adv в годинах
adv-днів на рік 254	adv-годин на рік $254 * (NAD/5)$

Відпустки

Тимчасовий працівник має право на оплату відпустки у розмірі 8,33% від фактичної платні понад:

- відпрацьованих днів;
- днів відпустки;
- свят;
- днів, в які тимчасовий працівник хворіє;
- компенсаційних годин; і
- годин, за які тимчасовий працівник має право на продовження виплати платні у разі втрати роботи відповідно до статті 22.

Стаття 16(2) Закону про мінімальну платню та мінімальну відпустку застосовується без обмежень.

Компенсація годин

1. агенція тимчасового працевлаштування може письмово домовитися з тимчасовим працівником про те, що надбавка за ненормований робочий день та/або надбавка за понаднормову роботу не виплачуватиметься, а використовуватиметься для своєчасного накопичення компенсаційних годин.
2. Бонуси за нерегулярність або понаднормову роботу перетворюються на час, який тимчасовий працівник може використати як відпустку. Для розрахунку нарахування в часі приймається кількість годин, за які нараховуються надбавки. Потім ці години множаться на відповідний відсоток надбавки. Це стосується відсотка, за яким розраховується надбавка, яка надається до погодинної оплати праці.*

* Приклад:

Тимчасовий працівник працює 4 години понаднормово. На ці понаднормові години нараховується 25% доплати (тобто тимчасовий працівник отримує 125% погодинної платні за ці години. Задля розрахунку компенсаційних годин у часі, 4 години понаднормової роботи множаться на 25%. Тепер нараховується одна компенсаційна година, яку тимчасовий працівник може використати як відпустку.

Обмін умовами праці

1. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися в письмовій формі про те, що частина винагороди, згадана в 16 статті пункт 1, включаючи:

- надбавки за ненормований робочий день і понаднормову роботу;
- компенсаційні години, зазначені у статті 19;
- понаднормові відпустки

обмінюються на безкоштовні надбавки або безкоштовні вигоди в натуральній формі, пов'язані з екстратериторіальними витратами («цілями»). Обмін безкоштовних пільг або безкоштовних пільг у натуральній формі дозволяється з дотриманням таких обмежень і умов:

a. Обмін заробітної плати на безкоштовні надбавки або безкоштовні виплати в натуральній формі, пов'язані з екстратериторіальними витратами, дозволяється лише для подвійних витрат на житло, транспортних витрат до місця проживання та назад у країні походження тимчасового працівника та додаткових витрат на проживання.

b. При обміні заробітної плати враховуються обов'язкові положення.

c. Обмін заробітної плати дозволяється лише в тих випадках, коли це допустимо для цілей оподаткування.

d. Сума неоподатковуваних надбавок або вартість неоподатковуваних виплат у натуральній формі, які агенція з тимчасового працевлаштування має намір відшкодувати або надати без оподаткування, вказується в платіжній відомості.

e. Обмін заробітної плати на неоподатковувану допомогу або неоподатковувану допомогу в натуральній формі попередньо погоджується з тимчасовим працівником і фіксується в (додатку) до тимчасового трудового договору.

Тимчасовий трудовий договір (додаток) включатиме, серед іншого, інформацію про те, на які неоподатковувані виплати або неоподатковувані виплати в натуральній формі тимчасовий працівник обмінює заробітну плату, а також період, на який це узгоджено.

f. Заробітна плата після обміну не повинна бути меншою за законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату, що застосовується до тимчасового працівника.

g. Обмін заробітної плати, включаючи включені до неї надбавки за ненормований робочий день і понаднормову роботу, а також компенсаційні години, згадані в статті 19 і понаднормові відпустки, повинні обмежуватися максимум 30% заробітної плати, зазначеної в пункті 1.

h. Будь-яке безкоштовне відшкодування, надане за цією угодою, обмежується фактично понесеними витратами. Безкоштовна вигода, надана за цією схемою, оцінюється за справедливою вартістю.

i. На замінену заробітну плату не нараховуються (резервуються) дні відпустки, відпускні, короткочасні прогули та спеціальні відпустки і святкові дні. Вищевикладене означає, що лише на зменшену заробітну плату нараховуються зазначені права.

З 1 січня 2025 року підпункт і замінюється таким:

i. У відповідних випадках (резервування) святкові дні, відпускні, короткострокові прогули та спеціальні відпустки і святкові дні нараховуються на обмінну заробітну плату.

j. Нарахування пенсії відбувається на обмінну частину заробітної плати відповідно.

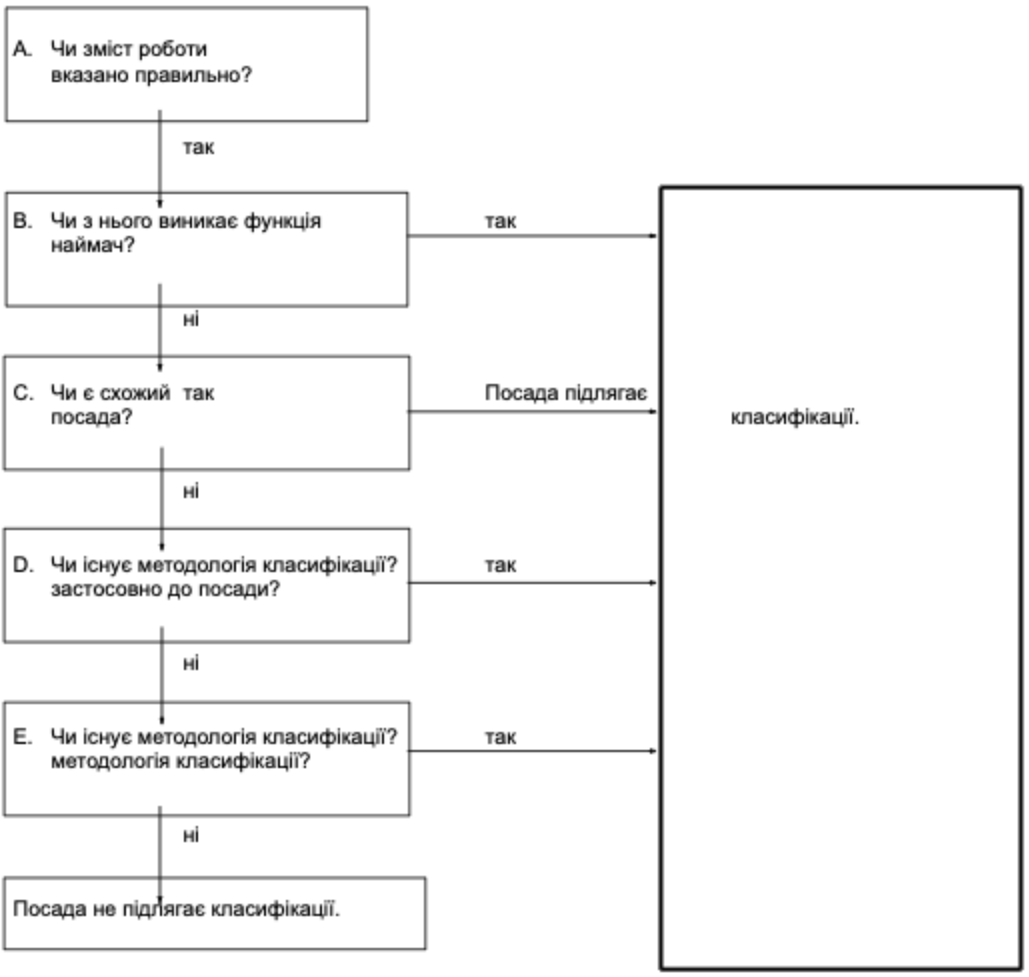
k. Обмін частини заробітної плати не впливає на основу оплати понаднормової роботи та надбавки за ненормований робочий день.

l. Обмінена заробітна плата та вартість днів відпустки, що перевищують законодавче право на відпустку, яку тимчасовий працівник обмінює на неоподатковувану допомогу або неоподатковувану допомогу, становить максимум 81% від суми екстратериторіальних витрат, які агенція з тимчасового працевлаштування бажає відшкодувати або надати без оподаткування. 81% не застосовується до обміну надбавок за ненормований робочий день і понаднормову роботу та компенсаційних годин, зазначених у статті 19.

З 1 січня 2025 року втрачає чинність підпункт l. З цієї дати обмінний курс, що застосовується до обміну заробітної плати у зв'язку з екстратериторіальними витратами, буде скоригований до 100/100. Відтепер резервування створюватимуться.

Визначення винагороди неподільного тимчасового працівника

1. Тимчасовий працівник, який не підлягає класифікації, стосується тимчасового працівника, роботу якого не можна класифікувати в структурі робочих місць клієнта. Щоб визначити, чи робота не підлягає класифікації, дотримуйтеся наведеного нижче покрокового плану.
2. Якщо, всупереч частині 2 статті 9, з тимчасовим працівником домовлено про те, що договір про тимчасове працевлаштування вже почне діяти, а тимчасовий працівник фактично не приступить до роботи, тимчасовий працівник також не може бути призначений на період, коли він ще не відряджений.
3. Винагорода тимчасового працівника, який не підлягає класифікації, визначається на основі співбесід, проведених агенцією тимчасового працевлаштування з тимчасовим працівником і, якщо застосовно, з клієнтом. Це включає врахування здібностей, необхідних для зайняття посади, обов'язків, досвіду та рівня освіти.
4. На вимогу тимчасового працівника агенція тимчасового працевлаштування продемонструє, що робота не підлягає класифікації.



Подальша виплата платні після втрати тимчасової роботи

Фаза виплати заробітної плати 1-2: Тимчасовий трудовий договір із положенням та тимчасовий трудовий договір без положення без зобов'язання продовження заробітної плати

1. Агенція з тимчасового працевлаштування вимагає тимчасовому працівнику, який працює у фазі 1-2 заробітну плату лише за період(и), коли тимчасовий працівник фактично виконував тимчасову роботу. Посилання на виключення зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати вимагає, щоб роботодавець надав письмове повідомлення про його можливе застосування на початку дії договору про тимчасову роботу.

2. Виняток обов'язку продовжувати виплачувати заробітну плату, зазначений у пункті 1 цієї статті, не поширюється на випадок непрацездатності.

3. Якщо тимчасовий працівник перебуває у фазі 1-2:

a. залучається до тимчасової роботи; і

b. з'являється у погоджений з агенцією з тимчасового працевлаштування час і місці; але

c. не може розпочати тимчасову роботу через клієнта,

тимчасовий працівник має право на надбавку, що дорівнює принаймні трикратній фактичній погодинній ставці, яку тимчасовий працівник отримав би на основі тимчасової роботи. У цьому випадку пункт 1 цієї статті не застосовується.

Фаза виплати заробітної плати 1-2: Тимчасовий трудовий договір без положення з продовженням виплати заробітної плати

4. Коли робота через агенцію припиняється, вона має вимагати тимчасовому працівнику, який працює у фазі 1-2 останню фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, протягом якої тимчасовий працівник ще не був повторно найнятий, якщо тимчасовий працівник працює на підставі тимчасового трудового договору без положення, в якому письмово погоджено продовження виплати заробітної плати.

Фаза виплати заробітної плати 3

5. Коли тимчасова робота припиняється, агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана тимчасовому працівнику, який працює у фазі 3, останню зароблену фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, на яку тимчасовий працівник ще не був переведений.

6. Якщо всупереч статті 10 пункт 1 підпункт а., тимчасовий працівник працює у фазі 3, не використовуючи повною мірою етапи 1-2, агенція з тимчасового працевлаштування має право протягом 26 тижнів або набагато менше, оскільки тимчасовий працівник вже працював на тій самій тимчасовій зайнятості у фазі 1-2, виключити зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, про які йдеться в статті 22 пункт 1. Виняток обов'язку продовжувати виплачувати заробітну плату не поширюється на випадок непрацездатності.

7. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування користується можливістю, зазначеною в попередньому пункті цієї статті, а тимчасовий працівник:

a. залучається до тимчасової роботи; і

b. з'являється у погоджений з агенцією з тимчасового працевлаштування час і місці; але

c. не може розпочати тимчасову роботу через клієнта,

тимчасовий працівник має право на надбавку, що дорівнює принаймні трикратній фактичній погодинній ставці, яку тимчасовий працівник отримав би на основі тимчасової роботи. У цьому випадку пункт б цієї статті не застосовується.

Фаза виплати заробітної плати 4

8. Коли тимчасова робота припиняється, агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана тимчасовому працівнику, який працює у фазі 4, останню зароблену фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, на яку тимчасовий працівник ще не був переведений.

Припинення зобов'язання щодо виплати заробітної плати

9. Обов'язки щодо продовження виплати заробітної плати, встановлені цією статтею, припиняються, якщо тимчасовий працівник:

- припинив реєстрацію в агенції з тимчасового працевлаштування;
- заявив про свою недоступність;
- більше не доступний агенції з тимчасового працевлаштування; або
- відмовився від пропозиції підходящої альтернативної роботи.

Непрацездатні погодні умови

1. У разі несприятливих погодних умов, які перешкоджають виконанню роботи тимчасовим працівником, за тимчасовим працівником зберігається право на заробітну плату при укладенні тимчасового трудового договору з обов'язком продовжувати виплачувати заробітну плату.
2. У випадку, якщо клієнт, у якого найнятий тимчасовий працівник, може посилатися на «Положення про несприятливі погодні умови», прийняте урядом, агенція з тимчасового працевлаштування може також застосувати це положення до тимчасового працівника за таких умов:
 1. Оскарження Положення про несприятливі погодні умови можливе лише для тимчасових працівників із строковими та безстроковими тимчасовими трудовими договорами без положення та з обов'язком продовжувати виплачувати заробітну плату. Що стосується тимчасового працівника, то після закінчення застосованих до нього днів очікування (у контексті Положення про несприятливі погодні умови) зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату втрачається, якщо він більше не може виконувати свою роботу через негоду та агенція з тимчасового працевлаштування законно посилається на Положення про несприятливі погодні умови.
 2. Визначення несприятливих погодних умов та всіх інших умов, пов'язаних із несприятливими погодними умовами, які застосовуються на території клієнта, буде однаково застосовуватись до тимчасового працівника агенцією з тимчасового працевлаштування, де це можливо.
 3. Агенція з тимчасового працевлаштування також повинна - в іншому випадку - дотримуватися умов, що містяться в Положенні про несприятливі погодні умови.
 4. Якщо роботодавець продовжує отримувати заробітну плату тимчасовому працівнику протягом періоду несприятливих погодних умов, протягом якого він не може виконувати свою роботу відповідно до законодавчого зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату, відповідні дні очікування (у значенні Положення про несприятливі погодні умови) або на основі годин, за які роботодавець отримує допомогу по безробіттю через непрацездатність, ці години зараховуються як відпрацьовані години.
 5. Кожного дня, коли робота не може бути виконана через несприятливі погодні умови, агенція з тимчасового працевлаштування повідомлятиме тимчасового працівника про (i) кількість робочих годин (ii) місце роботи, (iii) період дня, для якого робота не може бути виконана, (iv) причина неможливості виконання роботи та (v) той факт, що UWV було повідомлено про несприятливі погодні умови.
1. Якщо роботодавець отримує допомогу з безробіття для тимчасового працівника від UWV, ця допомога буде доплачена роботодавцем до 100% від заробітної плати. У цій статті заробітна плата, визначена за періодом часу, означає фактичну заробітну плату, доповнену в будь-якому випадку преміями (як зазначено в статті 16 пункт 1 підпункт c), adv-компенсацією грошима (як зазначено в статті 16 пункт 1 підпункт b.), компенсація за день очікування та інші надбавки, які тимчасовий працівник заробив би на основі колективного договору або винагороди, якби не було несприятливих погодних умов. Надбавки, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

Відповідне працевлаштування після закінчення тимчасової роботи

1. Якщо протягом терміну дії трудового договору про роботу через агенцію без агентського положення, в якому прямо обумовлено зобов'язання щодо продовження виплати платні, робота через агенцію припиняється через припинення відрядження, агенція тимчасового працевлаштування зобов'язана шукати та запропонувати відповідну заміну працювати протягом терміну дії цього агенційного трудового договору. Тимчасовий працівник зобов'язаний прийняти відповідну та заміну роботу протягом терміну дії цього тимчасового трудового договору.

2. Замінна зайнятість доречна:

a. якщо нова посада (посади) відповідає(-ють) попередній роботі, навчанню та здібностям тимчасового працівника; або

b. якщо це стосується нової посади, на яку тимчасовий працівник міг би підійти протягом розумного періоду часу, з навчанням або без нього, і яка є щонайбільше на два рівні роботи нижчою за посаду, з якої тимчасова робота припинена. Для цього втрачену роботу спочатку класифікують у таблиці робочих місць Додатка IV.

3. Працевлаштування на заміну пропонується за однієї з умов:

a. робота має середню кількість робочих годин на тиждень/місяць/період, що дорівнює узгодженим годинам роботи; або

b. робота має нижчу середню кількість робочих годин на тиждень/місяць/період, ніж погоджені години роботи, за умови, що години, протягом яких не виконується робота, оплачуються відповідно до останньої фактично отриманої платні; або

c. робота має більший середній робочий час на тиждень/місяць/період, ніж узгоджений робочий час, оскільки від тимчасового працівника можна обґрунтовано вимагати виконання додаткових годин понад погоджений робочий час.

4. Агенція тимчасового працевлаштування проводить співбесіду щодо перепризначення з тимчасовим працівником, зосереджуючись на його/її варіантах перепризначення.

5. Зобов'язання знайти та запропонувати відповідну роботу та роботу на заміну, а також зобов'язання продовжувати виплачувати платню втрачаються, якщо тимчасовий працівник:

a. відмовляється від пропозиції відповідної та заміної тимчасової роботи;

b. припиняє свою реєстрацію в органі тимчасового працевлаштування;

c. більше не доступний для роботи протягом повністю узгодженого терміну роботи агенції. Про це тимчасовий працівник негайно інформує орган тимчасового працевлаштування.

6. Якщо перерозподіл не був успішним протягом розумного періоду*, агенція тимчасового працевлаштування може звернутися до UWV за дозволом на розірвання договору про тимчасове працевлаштування без агентського положення через економічні обставини бізнесу.

З метою розрахунку розумного періоду часу, зазначеного в цьому пункті, фаза 1-2 вважається відпрацьованим півтора року. Крім того, враховуються перерви на фазі 3 не понад шість місяців.

** Протягом розумного строку, це відповідає статті 7:672(2) Цивільного кодексу.*

Продовження виплати платні за відповідну роботу

Фаза виплати платні 1-2

1. Тимчасовий працівник має право на платню відповідно до винагороди наймача при новому призначенні за години, протягом яких він виконує відповідну роботу.
2. Якщо є нове працевлаштування на меншу кількість годин, ніж передбачено тимчасовим трудовим договором із продовженням обов'язку виплати платні, тимчасовий працівник матиме право на останню зароблену фактичну платню у разі нового працевлаштування для кількості годин, протягом яких робота не виконується. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, визначених у строковому тимчасовому трудовому договорі без агентського положення.

Фаза 3 продовження нарахування платні

3. Тимчасовий працівник має право на платню відповідно до винагороди наймача при новому призначенні за години, протягом яких він виконує відповідну роботу.
4. Якщо є нове працевлаштування на меншу кількість годин, ніж передбачено у договорі про тимчасове працевлаштування у фазі 3, тимчасовий працівник матиме право на останню фактичну платню за кількість годин, протягом яких не виконувалася жодна робота, крім випадків, коли стаття 22(б) застосовується. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, зазначеної в договорі про тимчасове працевлаштування.

Фаза 4 Продовження нарахування платні

5. Тимчасові працівники мають право на платню відповідно до винагороди наймача в новому призначенні за години, протягом яких вони виконують відповідну роботу, але в будь-якому випадку принаймні 90% останньої фактичної платні, отриманої в останньому призначенні, і принаймні встановлений законом мінімум платня. Крім того, тимчасовий працівник завжди отримує принаймні 85% найвищої фактичної платні у фазі 4 і принаймні встановлену законом мінімальну платню.
6. Якщо є нове працевлаштування на меншу кількість годин, ніж передбачено у тимчасовому трудовому договорі фази 4, тимчасовий працівник матиме право на останню фактичну платню за

кількість годин, протягом яких не виконувалася жодна робота. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, зазначеної в договорі про тимчасове працевлаштування.

платня у зв'язку з непрацездатністю

1. Тимчасовий працівник зобов'язаний у перший день хвороби повідомити про це агенцію з тимчасового працевлаштування та клієнта якомога раніше, у будь-якому разі до 10.00 години ранку. Повідомлення має містити правильну медичну адресу та контактну інформацію.

Продовження виплати заробітної плати під час працевлаштування

2. У разі непрацездатності тимчасовий працівник має право на час дії тимчасового трудового договору:
 - 90% погодинної заробітної плати за перші 52 тижні непрацездатності та принаймні встановленої законом мінімальної заробітної плати, що застосовується до нього.
 - 80% погодинної оплати з 53-го по 104-й тиждень.
3. Перший день непрацездатності вважається днем очікування (у значенні статті 7:629 пункт 9 Цивільного кодексу Нідерландів), протягом якого працівник, нанятий агенцією з тимчасового працевлаштування, не має права на продовження виплати заробітної плати.
4. Припинення.
5. а. У цій статті заробітна плата, встановлена відповідно до періоду часу, як зазначено в статті 7:629 Цивільного кодексу Нідерландів, означає фактичну заробітну плату, до якої в будь-якому випадку додаються надбавки (як зазначено в статті 16 пункт 1 підпункт с.), додаткову грошову компенсацію (як зазначено в статті 16 пункт 1 підпункт b), компенсацію за день очікування та інші надбавки, які тимчасовий працівник заробив би на основі винагороди за колективним договором або винагороди клієнта, якби він не втратив працездатність. Надбавки, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

b. Погодинна заробітна плата нараховується за узгодженим обсягом роботи.

c. Коли:

- чи не було узгоджено однозначного обсягу робіт, або
- фактичний обсяг робіт у період за тринадцять календарних тижнів до початку

тиждень повідомлення про хворобу структурно відхиляється від узгодженого робочого часу,

застосовується, що заробітна плата за погодинний період виплачується в середньому за всі години, за які була виплачена заробітна плата протягом попередніх тринадцяти календарних тижнів. Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи.

Якщо тимчасовий трудовий договір до повідомлення про хворобу ще не тривав тринадцяти календарних тижнів до тижня повідомлення про хворобу, погодинна заробітна плата нараховується за обґрунтовано очікуваний обсяг роботи.

6. Додаткова допомога у зв'язку з хворобою, після звільнення, фаза 1-2

Якщо тимчасовий працівник є непрацездатним на момент закінчення дії договору про тимчасову роботу відповідно до закону у фазі 1-2, у погоджену дату закінчення, агенція з тимчасового працевлаштування доповнить цю допомогу, якщо тимчасовий працівник має право на допомогу у зв'язку з хворобою

- протягом перших 52 тижнів непрацездатності до 90% денної заробітної плати, встановленої на основі рішення про страхування працівників*;
- у період з 53-го по 104-й тиждень непрацездатності — 80% відсотків денної зарплати, встановленої на підставі рішення про страхування працівників.

Для цього доповнення агенція з тимчасового працевлаштування може придбати страховку або забезпечити це іншим чином. Максимальний відсоток, який можна вирахувати з фактичної оплати праці тимчасового працівника за цим страхуванням або забезпеченням, становить 0,30% для Агенцій з тимчасового працевлаштування I (офісна та адміністративна сфера) та 0,70% для Агенцій з тимчасового працевлаштування II (технічна та промислова сфера).

ПРАВО НА ВІДПУСТКУ

Article 26

Дні відпустки

Загальні положення

1. Тимчасові працівники мають право на 16 2/3 годин відпустки або пропорційну частину відпустки за кожен повний відпрацьований місяць роботи, якщо не було відпрацьовано повний місяць роботи.
2. Тимчасові працівники мають право на відпустку тривалістю три тижні поспіль або тричі тиждень у межах, у яких вони накопичили такі права на відпустку.
3. У фазі 1-2 та 3 як відхилення від статті 7:640a Цивільного кодексу Нідерландів, передбачені законом дні відпустки закінчуються через один рік з останнього дня календарного року, в якому виникло право. У фазі 4, як відхилення від статті 7:640a Цивільного кодексу Нідерландів, передбачені законом дні відпустки закінчуються через один рік з останнього дня календарного року, в якому виникло право. Понаднормові дні закінчуються на всіх етапах через п'ять років з останнього дня календарного року, в якому виникло право.
4. Агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана надати тимчасовому працівнику можливість взяти дні відпустки.
5. Агенція з тимчасового працевлаштування може скласти положення про відпустку відповідно до пункту 4.
6. Пункт 3 поширюється на дні відпустки, нараховані після 1 січня 2020 року. Законні дні відпустки, накопичені у фазі 4 до 1 січня 2020 року, підлягають 12-місячному періоду закінчення після останнього дня календарного року, в якому дні були нараховані.

Тимчасовий трудовий договір із положенням

7.

Агенція з тимчасового працевлаштування резервує 10,82% у 2024* році від фактичної заробітної плати тимчасового працівника.

8. Коли тимчасовий працівник бере відпустку, а тимчасовий трудовий договір продовжується, фактична заробітна плата виплачується з накопиченої зарезервованої відпустки, якщо резервування достатньо.

9. Якщо тимчасовий трудовий договір із положенням замінюється тимчасовим трудовим договором без положення, резервування днів відпустки перетворюється на пропорційне право на дні відпустки з продовженням виплати заробітної плати. Агенція з тимчасового працевлаштування надає тимчасовому працівнику письмову заяву про перехід.

Тимчасовий трудовий договір без положення

10. Коли тимчасовий працівник з тимчасовим трудовим договором без положення бере відпустку, він має право на продовження виплати фактичної заробітної плати, якщо було набуто право на відпустку відповідно до пункту 1

11. Якщо застосовно, на додаток до пунктів 8 і 10 фактична оплата за відпустку повинна бути доповнена тими надбавками, які тимчасовий працівник отримав би згідно з винагородою сао або наймача, якби він працював під час відпустки. Надбавки, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

** Для інших років робиться посилання на В Додаток І.*

Святкові дні

1. Загальновизнані свята, якщо вони не припадають на суботу та/або неділю, такі як:

- Новий рік;
- Понеділок після Великодня;
- Свято Вознесіння;
- Трійця;
- Два дні Різдва;
- День Короля або день, що його замінює, і
- День звільнення в ювілейні роки.

2. Якщо з тимчасового трудового договору чи повідомлення про направлення не випливає чітко, чи вихідний день припадає на день, який зазвичай вважається його чи її робочим днем, тимчасовому працівнику буде надано вихідний, якщо:

a. тимчасовий працівник працював щонайменше сім разів на тиждень у відповідний святковий день протягом тринадцяти послідовних тижнів, що безпосередньо передували даній відпустці; або

b. якщо тимчасовий працівник ще не працював протягом тринадцяти тижнів поспіль і працював у відповідний день більше половини кількості тижнів, протягом яких виконувалася робота.

З метою обчислення вищезазначеного періоду в тринадцять тижнів (підпункт а.) або менше (підпункт б.), послідовні договори додаються разом, якщо і настільки, наскільки вони змінюють один одного протягом періоду в один місяць. Періоди перерви не включені.

Тимчасовий трудовий договір із положенням

3. Якщо тимчасовий працівник має право на державну відпустку, то щодо продовження виплати заробітної плати застосовується таке. Для продовження виплати заробітної плати тимчасовому працівнику під час святкових днів, у які робота не виконується через це, агенція з тимчасового працевлаштування повинна вибрати один із двох варіантів нижче принаймні на один календарний

рік для всієї компанії:

а. Агенція з тимчасового працевлаштування резервує 2,60%* від фактичної заробітної плати тимчасового працівника у 2024 р.* Коли це святковий день, фактична заробітна плата виплачується з накопиченого резерву відпусток, якщо резерв є достатнім; або

б. тимчасовий працівник має право на продовження виплати фактичної заробітної плати у святкові дні.

Агенція з тимчасового працевлаштування повинна письмово повідомити тимчасового працівника про свій вибір.

У разі зміни вибору спочатку необхідно врегулювати права, набуті тимчасовим працівником за попереднім вибором.

Тимчасовий трудовий договір без положення

4. Тимчасовий працівник, який уклав тимчасовий трудовий договір без положення, має право на продовження виплати фактичної заробітної плати у святкові дні, у які не виконується робота у зв'язку з цим святковим днем.

5. У пунктах 3 і 4 цієї статті, якщо вихідний день передує дню, на який він припадає:

- чи не було узгоджено однозначного обсягу робіт, або
- фактичний обсяг роботи протягом вищезгаданого періоду в тринадцять тижнів (підпункт а.) або коротше (підпункт б.) структурно відхиляється від узгодженого обсягу роботи

фактична заробітна плата нараховується в середньому за всі години, за які була виплачена заробітна плата в цей день протягом тринадцяти тижневого періоду (підпункт а.) або менше (підпункт б.). Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи.

6. Якщо тимчасовий працівник має право на оплату відпустки згідно з цією статтею, таке право не може бути скасовано через несуттєві факти та обставини як причину неоплати відпустки, наприклад такі факти або обставини, що:

- тимчасовий працівник бере відпустку безпосередньо перед відпусткою або після неї; або
- клієнт закриває компанію безпосередньо перед або після свята; або
- агенція з тимчасового працевлаштування або клієнт не призначає тимчасового працівника на цей день або все одно призначає тимчасового працівника на роботу; або
- відпустка знаходиться в періоді перерви між двома послідовними тимчасовими трудовими договорами і немає іншої причини для періоду перерви, крім відпустки.

7. Відпустки, описані в цій статті, можуть бути відхилені лише на користь тимчасового працівника.

8. У разі суперечки щодо непризначення святкового дня агенція з тимчасового працевлаштування пояснює тимчасовому працівнику, що святковий день не було призначено справедливо. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування не зробить це правдоподібним, відпустку все одно буде надано.

* *Щодо інших років див. Додаток І.*

Коротка відпустка, відпустка через вагітність та пологи, спеціальна відпустка

1. Тимчасовий працівник має право на короткочасний прогул. Короткий прогул - це відсутність протягом розумного періоду часу, протягом якого тимчасовий працівник не може виконувати роботу:

- a. через непередбачені обставини, що вимагають негайного припинення роботи; або
- b. у зв'язку з виконанням обов'язку, покладеного законом або владою, без грошової винагороди, виконання якого не могло відбутися у вільний від роботи час; або
- c. в результаті дуже особливих особистих обставин.

2. Після пологів партнерки або особи, чію дитину визнає тимчасовий працівник, тимчасовий працівник має право на відпустку у зв'язку з народженням дитини тривалістю чотири тижні, починаючи з першого дня пологів. Відпустка у зв'язку з народженням дитини становить одну робочу годину на тиждень.

3. Тимчасовий працівник має право на спеціальну відпустку у разі:

a. весілля, куди запрошений тимчасовий працівник	один день
b. шлюб або зареєстроване партнерство тимчасового працівника	два дні
c. шлюб або зареєстроване партнерство дитини, онука, онуки, брата, сестри чи батьків	один день
d. смерть партнера або дитини	від дня смерті до дня похорону
e. смерть брата, сестри, батьків, діда, бабусі, онуків	один день + відвідування похорону, але якщо тимчасовий працівник організовує похорон, то дається час від дня смерті до дня похорону
f. 12,5, 25 і 40 років шлюбу	один день

г. Стаж роботи 25, 40 років	один день
г. 25-, 40-, 50-, 60- і 70-річчя шлюбу батьків, дідусів і бабусь	один день
і. скласти (професійний) іспит для отримання визнаного диплома	один день

У цьому пункті термін означає:

Дитину	дитину тимчасового працівника або його партнера, включаючи усиновлену, прийомна дитину або дитину, яку визнав тимчасовий працівник
Брата або сестру	прийомного, зведеного брата; усиновленого брата, зведену та прийомну сестру, невістку
Батьки	батьки тимчасового працівника, до яких належать усиновлювачі, патронатні батьки, батьки-вихователі та свекри, тесті
Дідусь і бабуся	бабусі та дідусі тимчасового працівника або його/її партнера, включаючи усиновлювачів, прийомних або вихователів.
Партнер	чоловік/дружина, зареєстрований партнер або особа, з якою тимчасовий працівник проживає без шлюбу

4. Тимчасовий працівник якнайшвидше повідомить агенцію з тимчасового працевлаштування про взяття короткого прогула, відпустки по вагітності та пологах або спеціальної відпустки.

Тимчасовий трудовий договір із положенням

5. За короткострокову відсутність і спецвідпустку агенція з тимчасового працевлаштування резервує 0,6% від фактичної заробітної плати тимчасового працівника.

6. Коли тимчасовий працівник бере короткий прогул або спеціальну відпустку, а тимчасовий трудовий договір продовжується, фактична заробітна плата виплачуватиметься з накопиченого резерву в межах достатнього резерву.

7. Якщо тимчасова працівниця йде у відпустку у зв'язку з народженням дитини, а тимчасовий трудовий договір продовжується, заробітна плата, зазначена у статті 1:2 Закону про працю та догляд, виплачується з накопиченого резерву. Якщо резерву недостатньо, його доповнює агенція з тимчасового працевлаштування.

Тимчасовий трудовий договір без положення

8. Коли тимчасовий працівник із тимчасовим трудовим договором без положення бере короткочасну відпустку або спеціальну відпустку, він має право на продовження виплати фактичної заробітної плати за кількість годин, які він би відпрацював у цей день (дні).

9. Коли тимчасова працівниця бере відпустку у зв'язку з народженням дитини, вона має право на заробітну плату, зазначену в статті 1:2 Закону про працю та догляд.

Оплата відпусток/резервів, компенсаційних годин і відпусток

Тимчасовий трудовий договір з агентським застереженням

1. Бронювання на відпустку, державні свята, короткочасну відсутність/спеціальну відпустку не виплачується кожного тижня/місяця/періоду, а зберігається до тих пір, поки тимчасовий працівник не візьме зазначену відпустку.

2. а. У разі закінчення терміну дії договору про платню з агентським застереженням і подальшого не укладення нового трудового договору про платню, неоплачені резерви на відпустки, святкові дні, короткочасний прогул/спеціальну відпустку та відпустку виплачуються в наступному платіжному періоді. Це також стосується накопичених компенсаційних годин.

б. У разі відсутності права на фактичну оплату за шість тижнів, поки триває тимчасовий трудовий договір, неоплачені резерви на відпустки, що перевищують право на відпустку, державні свята, короткострокову відсутність/спеціальну відпустку, відпустку та накопичені компенсаційні години буде виплачено в наступний платіжний період.

с. Якщо тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасове працевлаштування замінюється тимчасовим трудовим договором без застереження про тимчасове працевлаштування, виплачуються резерви на державні свята, короткочасну/спеціальну відпустку та відпустку у зв'язку з народженням дитини.

3. Як виняток із пункту 2, тимчасовий працівник і агенція тимчасового працевлаштування можуть домовитися в письмовій формі про те, що неоплачені резерви та/або компенсаційні години будуть виплачені протягом вісімнадцяти тижнів після закінчення тимчасового трудового договору та/або після того, як більше не буде право на фактичну платню. Це може бути погоджено та застосовано, лише якщо судові та/або адміністративні штрафи все ще можуть бути результатом роботи.

4. Зарезервована відпустка виплачується тимчасовому працівнику в травні або не пізніше першого тижня червня.

5. Якщо працівник агенції тимчасового працевлаштування бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, агенція тимчасового працевлаштування виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.

6. Агенція тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися, на прохання тимчасового працівника, про те, що наступні умови працевлаштування будуть періодично виплачуватися готівкою замість того, щоб вони були зарезервовані для цієї мети:

> дні не встановленої законом відпустки;

> короткочасна/спеціальна відпустка;

> Відпустки, якщо агенція тимчасового працевлаштування резервує для цього і не вибрало варіант статті 27, параграф 3(b); та/або

> відпускні.

Тимчасовий трудовий договір без агентського договору

7. Відпустка виплачується тимчасовому працівнику в травні або не пізніше першого тижня червня.

8. Якщо працівник агенції тимчасового працевлаштування бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, агенція тимчасового працевлаштування виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.

9. На прохання тимчасового працівника агенція тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися про те, що наступні умови наймання будуть періодично виплачуватися готівкою:

> не встановлені законом дні відпустки;

та/або

> відпускні.

СТАЛЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Article 30

Заходи та витрати на сприяння сталого працевлаштування

1. Стійка працевлаштування визначається як будь-яка діяльність, крім тимчасового працевлаштування, спрямована на:

1. набуті, розширені або поглиблені знання та/або навички тимчасовим працівником з метою подальшого розвитку на поточній посаді або з метою заповнення нової, іншої посади через ту саму агенцію тимчасового працевлаштування.
2. покращення можливостей та можливостей (постійного) працевлаштування та переходів на ринку праці, надання інформації та інструментів для подальшого розвитку та кар'єри, запобігання безробіттю або з метою спрямування тимчасового працівника з роботи на роботу поза межами тимчасового працевлаштування агенція.

2. Діяльність, яка сприяє сприянню сталого працевлаштування, як зазначено в частині 1, може в будь-якому випадку включати:

- навчання, спрямоване на професійну перепідготовку або додаткове навчання;
- дослідження, яке дає уявлення про становище тимчасового працівника на ринку праці та/або конкретні можливості навчання та розвитку тимчасового працівника;
- навчання, орієнтоване на розвиток особистості та/або соціальні навички;
- інструктаж тимчасового працівника щодо конкретного процесу ознайомлення, подання заявки або наставництва;
- кар'єрне консультування та/або співбесіда;
- програми аутплейсменту.

3. Витрати, понесені на сприяння стабільному працевлаштуванню тимчасових працівників, означають:

1. витрати на платню тимчасових працівників, які виконують або здійснюють діяльність протягом робочого часу, пов'язану зі сприянням їх сталого працевлаштування;
2. витрати (крім підпункту а.), які агенція тимчасового працевлаштування несе для здійснення або виконання заходів, спрямованих на сприяння стабільному працевлаштуванню тимчасового працівника. Це може включати:
 - Витрати, безпосередньо пов'язані з діяльністю зі сталого працевлаштування, включаючи витрати (на оплату праці) залученого персоналу та витрати на забезпечення та організацію цих заходів. Ці витрати не повинні обґрунтовано перевищувати звичайні, коли діяльність інвестується ззовні;

- Витрати на освіту, навчання та соціальне керівництво щодо роботи та перебування в Нідерландах тимчасового працівника, який не є постійним жителем Нідерландів.

Якщо витрати на сприяння стабільному працевлаштуванню тимчасових працівників обліковуються агенціям тимчасового працевлаштування відповідно до зобов'язань щодо витрат, зазначених у статті 31, ці витрати також не можуть бути покладені на тимчасового працівника.

4. На прохання тимчасового працівника, який працює у фазі 1-2, та/або агенції тимчасового працевлаштування між агенцією тимчасового працевлаштування та тимчасовим працівником відбудеться обговорення можливостей сприяння стабільній працевлаштуванню тимчасового працівника.

Агенція тимчасового працевлаштування проводить співбесіду щодо сталої працевлаштування принаймні раз на рік із тимчасовим працівником, який працює у фазах 3 або 4, під час яких обговорюється розвиток тимчасового працівника та під час якого можна домовитися про подальший розвиток сталої працевлаштування. Ці домовленості оформляються письмово.

Зобов'язання щодо витрат на сприяння сталому працевлаштуванню тимчасових працівників

1. Агенція тимчасового працевлаштування зобов'язане щороку витратити щонайменше 1,02% (суми) фактичної платні тимчасових працівників, які працюють у фазі 1-2, щоб сприяти стабільному працевлаштуванню тимчасового працівника. Витрати здійснюються не пізніше календарного року, що настає за роком, на який поширюється зобов'язання щодо витрат.

2. Частина 1,02%, яка не витрачається на сприяння стабільному працевлаштуванню тимчасового працівника, агенція тимчасового працевлаштування перераховує до фонду DOORZAAM. Переказ невитраченої частини 1,02% має відбутися не пізніше ніж через два роки після року, на який поширюється зобов'язання щодо витрат.

3. Зобов'язання щодо витрат, включаючи будь-які грошові перекази, обліковуються щорічно в окремому параграфі у фінансовій звітності або в аудиторському звіті*. На вимогу SNCU (Фонд дотримання вимог для тимчасових працівників) агенція тимчасового працевлаштування надає SNCU річну бухгалтерську звітність або аудиторський висновок.

4. Зобов'язання витратити кошти та/або звітність також можуть виникнути на рівні концерну агенцій тимчасового працевлаштування. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.

** Аудиторський звіт щодо зобов'язань щодо витрат на сталу працевлаштування набуває чинності з 2020 календарного року.*

ПЕНСІЯ

Article 32

Вихід на пенсію

1. Сторонами CAO погоджено пенсійний план, який передбачає нарахування пенсії тимчасовим працівникам. Дана пенсійна схема викладена в пенсійній угоді та додається до цього колективного договору в якості додатка.
2. Сторони колективного договору доручили адмініструвати пенсійний план Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).
3. Пенсійна угода викладена в статуті та положеннях StiPP. Пенсійний план складається з базового плану та плану плюс.
4. Права та обов'язки тимчасових працівників і агенцій тимчасового працевлаштування регулюються статутом та положеннями StiPP.
5. Сторони Cao домовляються про премію. Сума премії становить:
 - a. для плану «Базовий» – 8% від платні, що підлягає оподаткуванню;
 - b. для плану «Плюс» – до 12% від пенсійної бази. З цієї премії агенція тимчасового працевлаштування може відрахувати до однієї третини від валової платні тимчасового працівника.
6. Від пенсійного плану «Базовий» і «Плюс», як описано в цій угоді, завжди можуть бути відхилені на користь тимчасового працівника.

Правила та додаткову інформацію можна знайти за адресою www.stippensioen.nl.

СПЕЦІАЛЬНІ ГРУПИ

Article 33

Група розподілу винагороди Сао

1. Для того, щоб підвищити можливості працевлаштування тимчасового працівника та забезпечити краще посередництво та орієнтування у пошуку роботи, тимчасові працівники, що належать до групи розподілу, можуть отримувати винагороду сао, яка відрізняється від винагороди клієнта, як це передбачено у статті 16.

2. До групи розподілу включаються тимчасові працівники, які:

a. були визначені урядом як особи, віддалені від ринку праці. Вони визначаються як: цільові групи відповідно до Закону про трудові угоди, Закону про участь, WWB, а також особи, визначені законом або урядом як інваліди чи непрацездатні.

b. не отримали попередньої кваліфікації (без диплома про середню освіту, рівня vwo або принаймні рівня mbo) і збираються пройти кваліфікаційний курс, запропонований агенцією з тимчасового працевлаштування. Кваліфікаційне навчання відбувається тоді, коли навчання спрямоване на отримання початкової кваліфікації.

3. Кваліфікований тимчасовий працівник (незалежно від країни походження), який працює за власною професією, не може бути віднесений до групи розподілу.

4. Коли застосовується винагорода сао, тимчасовий працівник класифікується в таблиці посад, як зазначено в Додатку IV. Лише якщо тимчасовий працівник класифікується у групі 6 або нижче, може бути застосована оплата сао. Після класифікації посади тимчасового працівника в таблиці посад визначається фактична погодинна заробітна плата, причому суми в стовпчику I таблиці заробітної плати нижче є нижньою межею. Після 26 відпрацьованих тижнів агенція з тимчасового працевлаштування надає тимчасовому працівнику суму заробітної плати, прив'язану до періоду, відповідно до відсотка, зазначеного в стовпчику II таблиці нижче.

Таблиця заробітної плати станом на 1 січня 2024 р.

Група посад	(I) Стартова зарплата	(II) Періодичне збільшення за посадовими групами
1	мінімальна заробітна плата за законом (для молоді).	2,25%
2.	мінімальна заробітна плата за законом (для молоді).	2,25%
3	мінімальна заробітна плата за законом (для молоді).	2,25%
4	€ 14,10	2,25%
5	€ 14,75	2,25%
6	€ 15,47	2,25%

**Мінімальна фактична погодинна заробітна плата в цій таблиці базується на нормальній тривалості робочого часу 40 годин на тиждень, яка застосовується до цього колективного трудового договору. Якщо нормальна тривалість робочого часу на клієнта становить менше 40 годин на тиждень, погодинна оплата на основі законодавчо встановленої мінімальної (для молоді) заробітної плати має бути перерахована відповідно до Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.*

Таблиця заробітної плати станом на 1 липня 2024 р.

Група посад	(I) Стартова зарплата	(II) Періодичне збільшення за посадовими групами
1	мінімальна заробітна плата за законом (для молоді).	2,25%
2.	мінімальна заробітна плата за законом (для молоді).	2,25%
3	мінімальна заробітна плата за законом (для молоді).	2,25%
4	€ 14,54	2,25%
5	€ 15,21	2,25%
6	€ 15,95	2,25%

**Мінімальна фактична погодинна заробітна плата в цій таблиці базується на нормальній тривалості робочого часу 40 годин на тиждень, яка застосовується до цього колективного трудового договору. Якщо нормальна тривалість робочого часу на клієнта становить менше 40 годин на тиждень, погодинна оплата на основі законодавчо встановленої мінімальної (для молоді) заробітної плати має бути перерахована відповідно до Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.*

5. Для тимчасових працівників віком від 15 до 20 років відсоток встановленої законом мінімальної заробітної плати для молоді, відповідно до статті 2 Закону про мінімальну заробітну плату молоді, може бути застосований до фактичної погодинної оплати праці відповідно до сао. При визначенні відсотка, що застосовується за віком, вік, який має бути досягнутий у цьому календарному році,

6. Якщо використовується сао-винагорода, агенція з тимчасового працевлаштування проведе співбесіду з тимчасовим працівником не пізніше ніж після 26 відпрацьованих тижнів, протягом яких укладаються угоди щодо можливостей навчання та розвитку та потреби тимчасового працівника в наставництві.

7. Заробітна плата сао стосується фактичної погодинної оплати праці, початкового підвищення заробітної плати та періодичності. Для інших статей винагороди застосовується винагорода клієнта, як зазначено в статті 16 пункт 1. Для розрахунку інших складових оплати основою є винагорода сао.

8. Тривалість застосування пільг сао-винагороди обмежена максимум 52 відпрацьованими тижнями. Після закінчення 52 відпрацьованих тижнів тимчасовий працівник отримує повну оплату відповідно до винагороди клієнта, як зазначено в статті 16 пункт 1.

9. Виняток із обмеження пропрацювання 52 тижні (як зазначено в пункті 8) застосовується до тимчасових працівників без початкової кваліфікації, як зазначено в пункті 2 підпункт b. цієї статті. Для цього тимчасового працівника період у 52 робочих тижні може бути продовжений до завершення навчання і максимум до 104 робочих тижнів. При продовженні періоду в 52 робочих тижні тимчасовий працівник має право на іншу періодичність, починаючи з 53-го тижня.

Після закінчення продовженого періоду (максимум) 104 робочих тижні тимчасовий працівник отримує повну оплату відповідно до винагороди клієнта, як зазначено у статті 16.

10. Підрахунок 8 і 9 відпрацьованих тижнів, зазначених у пунктах 52 і 104 відповідно, продовжується після перерви в два роки або менше. Тривалість перерви не зараховується до періоду 52 і 104 відпрацьованих тижнів відповідно. Після повного використання періоду 52 і 104 відпрацьованих тижнів, відповідно, відлік не можна починати знову.

11. Погодинна оплата коригується сторонами сао двічі на рік 1 січня та 1 липня на відсоток, що стосується збільшення мінімальної заробітної плати. Коригування погодинної оплати праці здійснюється таким чином:

a) посадовий оклад збільшується на узгоджений відсоток, і

b) фактична погодинна заробітна плата тимчасового працівника збільшується на погоджену дату на відсоток збільшення мінімальної заробітної плати. Якщо підвищення погодинної оплати праці

збігається з періодичним підвищенням, то спочатку підвищується фактична погодинна оплата праці, а потім застосовується періодичне підвищення.

Сезонні працівники

1. Канікулярними працівниками у цьому колективному договорі визнаються студенти та інші учні, які виконують тимчасову роботу виключно в період(и) канікул(ів) навчальних закладів.
2. Положення цього колективного трудового договору однаково застосовуються до канікулярних працівників, однак, незважаючи на статтю 26, вони мають право на 13,33 години відпустки за кожен повний відпрацьований робочий місяць з правом на фактичну заробітну плату (резерв агенції з тимчасового працевлаштування 8,33% у 2023* році від фактичної заробітної плати) або її пропорційну частину, можливо доповнену відповідно до статті 26 пункт 11.

Канікулярний працівник не може вимагати компенсацію за короткий прогул/спеціальну відпустку та свята відповідно до статті 27 або 28.

** Щодо інших років див. Додаток I.*

Тимчасові працівники, які відповідають вимогам статті 35 AOW

1. Ця стаття поширюється на тимчасових працівників, які досягають або досягли державного пенсійного віку. Надалі обоє згадуються як тимчасовий працівник, що відповідає вимогам AOW.

Правове становище

2. Якщо тимчасовий трудовий договір припиняється на підставі закону з досягненням віку AOW і тимчасовий працівник, який має право на AOW, повертається на роботу в агенцію з тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після такого припинення, його правове становище визначається таким чином.

a. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі 1-2, підрахунок продовжуватиметься у фазі 1-2

b. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі 3, він починає з початку фази 3, а підрахунок у фазі 3 починається спочатку.

c. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі 4, він починає з початку фази 4, а підрахунок у фазі 4 починається спочатку.

Наступник роботодавця

3. Якщо є послідовне працевлаштування у випадку тимчасового працівника, який відповідає вимогам AOW, і тимчасовий працівник продовжує свою роботу через агенцію з тимчасового працевлаштування, тоді, незважаючи на статтю 7:668a пункт 2, він починає роботу з початку фази 1-2.

Непрацездатність

4. Незважаючи на статтю 25 пункт 2, тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, за тимчасовим трудовим договором з та без положення має право, у разі втрати працездатності, на

90% заробітної плати, визначеної за шкалою часу, доки тимчасовий трудовий договір продовжується на максимальний строк, встановлений законом*. Тут мінімальним правом є мінімальна заробітна плата, а максимальним правом є максимальна денна заробітна плата.

* Юридичний період, зазначений у статті 7:629 пункт 2 підпункт b. Цивільний кодекс Нідерландів.

Article 36

Тимчасові працівники, які не є постійними жителями Нідерландів - Витрати на житло, транспорт та медичне обслуговування

Статті 36, 37 38 і 39 застосовуються лише до тимчасових працівників, які непостійно проживають у Нідерландах і які:

- наймаються агенцією з тимчасового працевлаштування за межами Нідерландів або від її імені;
та/або

- розміщені в Нідерландах для роботи в Нідерландах.

Це не включає тимчасових працівників, які є транскордонними працівниками та мають постійну домашню адресу в Бельгії чи Німеччині та працюють у Нідерландах.

Житло

1. Використання житла тимчасовим працівником не може бути обов'язковим з боку агенції з працевлаштування та/або встановлено вимогою щодо працевлаштування.

2. Надане житло має відповідати житловим нормам, описаним у Додатку V цього сао, якщо:

a. агенція з тимчасового працевлаштування здійснює відрахування або перерахунок із заробітної плати тимчасового працівника з метою забезпечення житлом тимчасового працівника або

b. агенція з тимчасового працевлаштування уклала з тимчасовим працівником договір про користування чи оренду житла.

3. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про можливість реєстрації в

Basisregistratie Personen (BRP)

4. Агенція з тимчасового працевлаштування може стягувати з тимчасового працівника плату за користування житлом. Плата, що стягується, не повинна перевищувати фактичної вартості житла. У разі відсутності цього тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування не стягуватиме з іншого тимчасового працівника плату за користування тим самим житлом протягом того самого періоду, за яке відсутній тимчасовий працівник уже заплатив.

З 1 січня 2025 року пункт 4 викладено в такій редакції:

Збір за проживання

4. а. Агенція з тимчасового працевлаштування може стягувати з тимчасового працівника плату за користування житлом. Максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, визначаються на основі Системи ціна-якість (PKS). PKS визначає максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, на основі стандартів якості. Застосовується таке:

- Максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, становлять 25% від чинної на той момент мінімальної погодинної заробітної плати, помноженої на 40.
- Для тих тимчасових працівників, які мають узгоджену за договором базову заробітну плату, що дорівнює щонайменше 140% від суми чинної на той момент мінімальної погодинної заробітної плати, помноженої на 40, максимальна сума, зазначена в попередньому пункті, не застосовується. Максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, базуються тоді на основі PKS.
- PCS буде запроваджено з 1 січня 2025 року. Агенції з тимчасового працевлаштування, які вказують, що вони (ще) не впровадили PKS на той час, застосовують, що максимальні витрати*, які стягуються за проживання, становлять 20% від чинної на той час мінімальної погодинної заробітної плати, помноженої на 40.
- PCS включено до Додатку VIII.

b. У разі відсутності цього тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування не стягуватиме з іншого тимчасового працівника плату за користування тим самим житлом протягом того самого періоду, за яке відсутній тимчасовий працівник уже заплатив.

c. Якщо під час працевлаштування протягом чотирьох тижнів** агенція з тимчасового працевлаштування не змогла повністю здійснити відрахування на проживання через недостатню заробітну плату*** тимчасового працівника, отримана заборгованість буде компенсована таким чином, що поточний рахунок більше не відобразатиме від'ємне сальдо щодо цих витрат на проживання****. Компенсація також більше не може бути зарахована або утримана пізніше. Це відрізняється лише в тому випадку, якщо з письмових документів випливає, що компенсацію не може обґрунтовано нести агенція з тимчасового працевлаштування.

Залишення житла

5. Коли тимчасовий трудовий договір закінчується, діє перехідний період тривалістю 4 тижні, протягом якого тимчасовий працівник повинен залишити житло, яке він орендує в агенції з тимчасового працевлаштування після неї; або якщо тільки працівник. Орендна плата залишається щонайбільше такою ж, як орендна плата під час роботи. Тимчасовий працівник сплачує орендну плату щотижня і не може бути зобов'язаний сплачувати орендну плату заздалегідь.

6. Агенція з тимчасового працевлаштування враховує особливі особисті обставини тимчасового працівника, які призводять до того, що він не в змозі сплачувати орендну плату або хворіє не з його вини, під час стягнення орендної плати та припинення проживання в житлі. У цьому випадку, враховуючи особливі особисті обставини, агенція з тимчасового працевлаштування пропонує відповідний період часу для виїзду з житла.

Це включає невизначеність щодо закінчення тимчасового трудового договору та можливості повернення до країни походження.

Транспортування до країни походження та з неї

7. Агенція з тимчасового працевлаштування надає інформацію про транспортування до країни походження та назад. Агенція з тимчасового працевлаштування може запропонувати власний транспорт. Тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати цю пропозицію.

Транспорт, не пов'язаний з роботою

8. Агенція з тимчасового працевлаштування забезпечить альтернативне транспортування для тимчасового працівника, який не має власного транспорту, якщо:

- a. житло розташоване за межами житлової забудови; і
- b. житло не є доступним або важкодоступне громадським транспортом.

Поїздки на роботу й назад

9. До транспорт дім-робота тимчасового працівника застосовується таке:

а. Якщо тимчасовий працівник самостійно забезпечує транспорт, може бути виплачене відшкодування за проїзд у значенні статті 16 пункт 1.

б. Якщо є право на відшкодування проїзду у значенні статті 16 пункт 1, але тимчасовий працівник користується транспортом, організованим агенцією з тимчасового працевлаштування, тимчасовий працівник не отримує відшкодування проїзду і не може стягуватися жодна особиста допомога для того транспорту.

с. Якщо немає права на отримання відшкодування на проїзд у значенні статті 16 пункт 1 і тимчасовий працівник користується транспортом, організованим агенцією з тимчасового працевлаштування, за таке транспортування може стягуватися розумний внесок.

Медичне та інше страхування

10. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про обов'язковість медичного страхування. Крім того, агенція з тимчасового працевлаштування робить тимчасовому працівнику пропозицію щодо медичного страхування. Тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати цю пропозицію.

11. Якщо тимчасовий працівник погоджується на пропозицію медичного страхування, він може уповноважити агенцію з тимчасового працевлаштування сплатити номінальну премію компанії медичного страхування від його імені. Агенція з тимчасового працевлаштування докладе всіх зусиль, щоб гарантувати, що тимчасовий працівник:

- отримує копію полісу із зазначенням номінальної премії протягом двох тижнів після укладання цього страхування;
- отримує доказ припинення медичного страхування після закінчення полісу.

12. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування пропонує укласти інше страхування (наприклад, страхування відповідальності або репатріації), вона надасть адекватну інформацію тимчасовому працівнику про корисність і необхідність такого страхування. Щодо цієї пропозиції:

а. тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати пропозицію страхування.

б. регулярні виплати страхового внеску страховику, здійснені агенцією з тимчасового працевлаштування від імені тимчасового працівника, можуть бути здійснені лише після письмового дозволу тимчасового працівника.

У такому випадку агенція з тимчасового працевлаштування докладе всіх зусиль, щоб гарантувати, що тимчасовий працівник отримав копію полісу із зазначенням номінальної премії протягом розумного часу після укладення договору страхування.

с. агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про можливе добровільне продовження страхування після закінчення терміну дії договору про тимчасову роботу.

Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування

13. Перед приїздом до Нідерландів агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана чітко домовитися з тимчасовим працівником про характер трудового договору, застосування положення або виключення зобов'язання продовження виплати заробітної плати, обсяг роботи, умови найму та сао. Агенція з тимчасового працевлаштування гарантує, що договір про тимчасову роботу та пов'язані з ним документи доступні як нідерландською, так і національною мовою тимчасового працівника.

14. Агенція з тимчасового працевлаштування повинна інформувати тимчасового працівника в зрозумілій формі про правила безпеки та охорони здоров'я, які застосовуються у клієнта.

15. Агенція з тимчасового працевлаштування докладе всіх зусиль, щоб забезпечити належну соціальну підтримку тимчасового працівника.

16. Агенція з тимчасового працевлаштування дозволяє тимчасовому працівнику, на його прохання, взяти відпустку в інший державний вихідний (не є загально визнаним державним святом у розумінні статті 27), за умови, що про це буде повідомлено агенцію з тимчасового працевлаштування вчасно.

17. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника після 26 тижнів роботи про можливості проходження курсу нідерландської мови та, якщо це можливо, сприяє цьому. Мовна підготовка проводитиметься під час навчання, як зазначено в статті 30 пункт 3 сао.

18. Навчання для цього тимчасового працівника (як зазначено у статті 30) у будь-якому випадку включає діяльність, пов'язану з полегшенням роботи та перебування.

19. Якщо тимчасовий працівник допомагає заповнювати форми, такі як казначейська накладна та заява на медичне обслуговування, лише тимчасовий працівник є прямим бенефіціаром відшкодування. Відшкодування буде зараховано лише на банківський рахунок тимчасового працівника.

20. Агенція з тимчасового працевлаштування не може вимагати від тимчасового працівника грошових виплат агенції.

* Включаючи відрахування та перерахунки

** Період узгоджується з періодом податкової декларації для податкових декларацій із заробітної плати

*** У цьому випадку заробітна плата відноситься до (i) частини погодинної заробітної плати, з якої можливі відрахування з WML (юридично обмежені 25%), (ii) частини погодинної заробітної плати вище WML та (iii) інших складових заробітної плати в грошовій формі, таких як відпускні, надбавки, премії, adv тощо.

**** Перша компенсація стосується першого чотиритижневого періоду 2025 року, починаючи з 30 грудня 2024 року (тиждень 1 2025 року). Це означає, що перша компенсація відбудеться 27 січня 2025 року.

Погашення штрафів

1. Погашення штрафів дозволяється лише щодо судових та адміністративних штрафів, які винен тимчасовим працівником, відповідно до статті 7:632(1)(a). Цивільного кодексу

Зобов'язання визначаються як штрафи, накладені на агенцію тимчасового працевлаштування внаслідок порушення тимчасовим працівником законодавчого чи адміністративного положення.

2. Якщо це не впливає з додатка II колективного договору, кожен окремий розрахунок із платні встановлюється в письмовій формі. Агенція тимчасового працевлаштування гарантує, що тимчасовий працівник має короткий опис можливих домовленостей національною мовою тимчасового працівника.

Відрахування із платні

1. Тимчасовий працівник може видати агенції з тимчасового працевлаштування письмову довіреність на здійснення виплат із заробітної плати, що виплачується на його ім'я. Ця довіреність може бути відкликана в будь-який час.
2. Відрахування із заробітної плати на житло та транспор до місця проживання та назад у країні походження тимчасового працівника ніколи не перевищують фактичних витрат.
3. Витрати на діяльність, яку виконує агенція з тимчасового працевлаштування з метою соціального орієнтування та адміністрування, пов'язане з роботою та перебуванням у Нідерландах тимчасового працівника, не можуть вираховуватися із заробітної плати.
4. Кожне утримання із заробітної плати зазначається письмово в платіжній відомості. Агенція з тимчасового працевлаштування має забезпечити тимчасового працівника переліком можливих відрахувань національною мовою тимчасового працівника.

Гарантований дохід

1. Тимчасовий працівник, який прибув до Нідерландів для роботи в цій агенції з тимчасового працевлаштування вперше та був найнятий цією агенцією з тимчасового працевлаштування або за вказівками цієї агенції з тимчасового працевлаштування третьою стороною за межами Нідерландів, має право протягом перших двох місяців принаймні на суму, що дорівнює мінімальній заробітній платі (для молоді) за повний робочий день, незалежно від тривалості контракту та кількості відпрацьованих годин («забезпечення доходу»).
2. Період гарантованого доходу буде пропорційно скорочений, якщо є договір на короткостроковий проєкт. При цьому тимчасовий працівник повинен заздалегідь знати у своїй країні тривалість та умови проєкту. Протягом цього коротшого періоду право на принаймні суму, що дорівнює мінімальній заробітній платі (для молоді) за повний робочий день, діє без обмежень. Якщо згодом з'ясується, що проєкт триває два місяці або довше, то продовжується двомісячний період, протягом якого діє право на принаймні встановлену законом мінімальну заробітну плату (для молоді) за повний робочий день.
3. Гарантія доходу втрачає силу, якщо протягом двох тижнів після початку роботи виникає ситуація, наприклад, дисфункції, винних дій тимчасового працівника або в інших випадках, коли гарантія доходу не підходить і агенція з тимчасового працевлаштування більше не може або не хоче наймати тимчасового працівника з цієї причини.
4. Якщо виникає ситуація, згадана в пункті 3, тимчасовий працівник має право на:
 1. Гарантія повернення додому, коли витрати на транспортування до рідної країни оплачує тимчасовий роботодавець.
 2. Можливість залишитися ще п'ять ночей поспіль у житлі, що надається агенцією з тимчасового працевлаштування за рахунок агенції.
 3. Відмова від будь-яких непогашених боргів, накопичених або таких, що виникли протягом перших двох тижнів після прибуття тимчасового працівника до Нідерландів, оскільки вони не можуть бути вираховані та/або перераховані на основі правових норм. Це стосується боргів, оскільки вони створені за допомогою агентства тимчасової зайнятості та стосуються:
 - перевезення країна походження-Нідерланди;
5. Якщо обставини, зазначені в пункті 3 виникають у період від двох тижнів до двох місяців після початку роботи, право тимчасового працівника на гарантію доходу, зазначену в пункті 1, продовжує діяти.
6. Якщо функції тимчасового працівника після періоду забезпечення доходу є причиною для припинення пропозиції (нової) роботи, агенція з тимчасового працевлаштування повідомить тимчасового працівника за два тижні до закінчення двомісячного періоду.

Новий пункт буде додано до статті 39 з 30 грудня 2024 року:

1. Гарантія доходу застосовується протягом чотирьох тижнів. Для цього періоду використовується період податкової декларації для податкової декларації з заробітної плати. У календарний тиждень, протягом якого рівень гарантованого доходу не досягається, тимчасовому працівнику надається аванс, яким досягається щонайменше сума, що дорівнює мінімальній (молодіжній) заробітній платі за повний робочий день на тиждень. У перший та/або останній тиждень дії гарантії доходу це положення застосовується пропорційно дням, відпрацьованим у цьому тижні в період дії гарантії доходу.

Моніторинг гарантованого доходу

Сторони CAO відстежуватимуть наслідки гарантії доходу, як зазначено в статті 39, у світлі звіту «Групи заохочення Roemer» і можуть укласти додаткові угоди в новому CAO, які сторони погодять, починаючи з 2 січня 2023 року, якщо це необхідно, щодо можливого вдосконалення розгортання та дизайну цього забезпечення доходу. Такі моніторингові та додаткові угоди також включатимуть наслідки гарантії доходу, які не передбачені сторонами CAO, наприклад, право тимчасового працівника на гарантію доходу в разі звільнення в загальному порядку.

Article 41

Зручності для трудових організацій, які наймають працівників*1. Компенсація профспілкових внесків*

На прохання тимчасового працівника агенція тимчасового працевлаштування вираховує його профспілкові внески в організацію працівників із валової платні тією мірою, в якій це полегшується сплатою податків і валова платня тимчасового працівника є достатньою для цієї мети. Тимчасовий працівник надає агенції тимчасового працевлаштування заяву про утримання профспілкових внесків.

2. Відсутність недоліків у профспілковій діяльності

Тимчасові працівники, які працюють у галузях і компаніях, де відбувається діяльність організацій працівників (включно зі зборами членів у зв'язку з переговорами про членство, акціями щодо пунктуальності чи страйками), зможуть брати участь у них, не перешкоджаючи чи не ставлячись у невиконане становище з боку агенції тимчасового працевлаштування. Агенція тимчасового працевлаштування звертається до клієнта, якщо це ставить тимчасового працівника в невиконане становище внаслідок його профспілкової діяльності.

3. Відпустка керівників

a. Виконавчий член організації працівників - це тимчасовий працівник, найнятий агенцією тимчасового працевлаштування, який займає адміністративну чи представницьку посаду у своїй організації працівників і який був письмово повідомлений керівництвом агенції тимчасового працевлаштування У цій статті письмово означає «листом або електронною поштою».

b. Виконавчий член організації працівників, який зареєстрований як такий в агенції тимчасового працевлаштування, може брати участь у зборах асоціації та днях навчання організації працівників протягом чотирьох днів зі збереженням платні. Це також стосується участі в зборах асоціації та навчальних днів у клієнта.

4. Доступ до робочого місця

За запитом агенції тимчасового працевлаштування інформує клієнта про бажання представника(-ів) організацій працівників мати доступ до компанії клієнта. Агенція тимчасового працевлаштування та клієнт підзвітні цьому представнику(-ам) у питаннях, що стосуються ситуації з роботою тимчасового працівника.

5. Продвиження та інформування про діяльність організацій працівників.

1. Організації працедавців повинні пропонувати організаціям працівників можливість через додатки CAO у галузі тимчасової зайнятості інформувати тимчасового працівника про афілійовані організації працівників, імена їхніх представників або контакти, а також посилання на те, де вони можуть знайти інформацію про:
 - погляди, діяльність і комунікації організації(-ій) працівників щодо індустрії тимчасового працевлаштування;
 - збори організацій(-ій) працівників;
 2. На запит агенції тимчасового працевлаштування обґрунтовано запропонує організаціям працівників:
 - використовувати кімнату для зустрічей в агенції тимчасового працевлаштування з метою проведення зустрічей організації працівників, що стосуються агенції тимчасового працевлаштування або сектору, а також для підтримки контакту з членами організацій працівників, найнятих цією агенцією тимчасового працевлаштування;
 - Доводити до відома тимчасового працівника кандидатури членів органу участі агенції тимчасового працевлаштування;
 - інформувати тимчасових працівників про діяльність робітничих організацій через їхні (цифрові) видавничі канали для тимчасових працівників.
6. Організації працівників та організації працедавців у цій статті означають організації працівників та організації працедавців, які беруть участь у цій діяльності.

Розгляд скарг та/або суперечок

1. Агенція тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть передати спір до Комітету з розгляду спорів щодо:

- a. здійснення або застосування цього CAO;
- b. визначення відповідної роботи; або
- c. класифікація посад у разі застосування CAO оплати праці.

2. Тимчасовий працівник повідомляє про спір, зазначений у підпункті (a) і (c) розділу 1 статті 10 до співробітника агенції тимчасового працевлаштування та проходить наступні етапи:

- a. Тимчасовий працівник повинен провести консультацію з працівником агенції тимчасового працевлаштування протягом трьох тижнів, щоб знайти відповідне рішення.
- b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може подати скаргу до агенції тимчасового працевлаштування протягом чотирьох тижнів, яке прийме рішення протягом трьох тижнів.
- c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агенції з працевлаштування, він може протягом чотирьох тижнів передати спір до Комітету з розгляду спорів.

3. У суперечці щодо визначення відповідної роботи, зазначеної в параграфі 1(b), необхідно вжити таких заходів:

- a. Тимчасовий працівник повинен протягом одного тижня провести консультації зі співробітником агенції тимчасового працевлаштування для досягнення відповідного рішення.
- b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може протягом одного тижня подати скаргу до агенції тимчасового працевлаштування, яке прийме рішення протягом двох тижнів.
- c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агенції з працевлаштування, він може протягом двох тижнів передати спір на розгляд Комітету з розгляду спорів.

4. Комітет регулює свою роботу в ряді правил і положень. Він також регулює склад комітету, у якому може розглядати спір. Положення Комітету по суперечках можна переглянути на сайті nbvu.nl

Article 43

Правила поведінки при концентраціях

У разі пропонуваного злиття і реорганізації агенція тимчасового працевлаштування повинна, відповідно до застосовного Кодексу поведінки SER щодо злиття, своєчасно поінформувати відповідні асоціації працівників і надати їм можливість висловити свою думку.

Дотримання вимог

1. Сторони CAO створили Фонд дотримання вимог для тимчасових працівників (SNCU).
2. Статут і положення SNCU викладені в *Соціальному фонді CAO для галузі тимчасової зайнятості*.
3. SNCU має стежити за загальним і повним дотриманням положень CAO та має повноваження від сторін колективного договору робити все, що може бути корисним та необхідним для досягнення цієї мети.
4. Агенція тимчасового працевлаштування зобов'язана продемонструвати, у спосіб, визначений у (а) постанові(ях), розроблених SNCU з цією метою, що положення *CAO для тимчасових працівників* сумлінно дотримуються.

Компенсація

1. Члени NBBU можуть, якщо вони підпадають під дію іншого CAO, бути дискваліфіковані з NBBU CAO для тимчасових працівників Комітетом з розподілу.
2. Прохання про звільнення від (положень) CAO має бути подано в письмовій формі із зазначенням причин до Комітету з розподілу за такою адресою: De Brand 20, 3823 LJ, Amersfoort, або відправивши на info@nbbu.nl. У цій статті письмовий означає «надісланий листом або електронною поштою».
3. Комітет з розподілу приймає рішення щодо запиту про розподіл від імені сторін CAO.

Приватні добавки WW та WGA

1. Починаючи з 1 серпня 2022 року сторони колективного трудового договору беруть участь у колективному трудовому договорі для приватного добавки WW та WGA – Сектор послуг – не (напів)публічне домен; сектор 4. 02. Це забезпечує додаткове страхування для WW та WGA на користь тимчасового працівника.
2. Ставка премії за цим страхуванням встановлюється PAWW Foundation (і становить 0,08% у 2024 році). Агенція з тимчасового працевлаштування вираховує премію із брутто заробітної плати та перераховує її до фонду PAWW.
3. Агенція з тимчасового працевлаштування компенсує тимчасовому працівнику цю премію шляхом надбавки до брутто заробітної плати, що дорівнює поточному відсотку премії.
4. Більше інформації можна знайти на веб-сайті фонду: www.spaww.nl. На цьому сайті завжди публікується поточна премія, а поняття брутто зарплати пояснюється більш детально.

Участь тимчасових працівників у режимі важкої роботи в будівництві та інфраструктурі

1. Сторони колективного трудового договору щодо тимчасової зайнятості та сторони колективного трудового договору для будівництва та інфраструктури уклали спільні угоди про участь тимчасових працівників у будівництві та інфраструктурі в схемі важких робіт для будівництва та інфраструктури. З 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року фахівці, які є учасниками галузевого пенсійного фонду для будівельної галузі (brfBOUW), можуть зареєструватися в схемі важкої роботи Будівництво та інфраструктура за умов та припинити роботу до 3 років до досягнення державного пенсійного віку. Схема важкої роботи передбачає максимум 3 роки у вигляді (додаткової) надбавки за важку роботу. Заявку на схему важкої роботи можна подати з 1 листопада 2024 року через веб-сайт zwaarwerkregeling.nl.

2. Агенції з тимчасового працевлаштування, які відправляють фахівців, які є учасниками brfBOUW, зобов'язані сплачувати премію до Додаткового фонду будівництва та інфраструктури. Розмір премії за схему важкої роботи визначається щорічно правлінням Додаткового фонду будівництва та інфраструктури після консультацій зі сторонами тимчасового працевлаштування. У 2025 році премія становить 1,49 % від пенсійної бази всіх фахівців brfBOUW (максимальна пенсійна заробітна плата мінус нижня заробітна плата). Зобов'язання агенції з тимчасового працевлаштування щодо сплати внесків закінчується не пізніше ніж через три роки після закінчення терміну участі у схемі важкої роботи (по 31 грудня 2028 року).

3. Більше інформації про схему важкої роботи можна знайти на веб-сайті zwaarwerkregeling.nl. Застосовні правила викладені в Положеннях про важкі роботи та Положеннях про фінансування Додаткового фонду будівництва та інфраструктури. Ці правила є частиною колективного трудового договору BTER Bouw & Infra.

ДОДАТКИ

Article 1

Бронювання, компенсація за день очікування та розподіл премій у зв'язку з хворобою

Додаток I Резерви та розподіл страхових внесків для нестатутних виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

1. Кількість робочих днів розраховується шляхом віднімання від загальної кількості робочих днів (з понеділка по п'ятницю) на рік кількості святкових днів плюс кількості днів відпустки.
2. Відсоток за резервування днів відпустки розраховується шляхом ділення кількості днів відпустки на кількість робочих днів.
3. Відсоток зарахування днів встановленої відпустки розраховується шляхом ділення кількості днів встановленої відпустки на кількість робочих днів.
4. Відсоток для оплати відпусток понад встановлену законом тривалість розраховується шляхом ділення кількості відпусток понад встановлену законом тривалість на кількість робочих днів.
5. Для визначення кількості робочих днів сезонних працівників, із загальної кількості робочих днів віднімають кількість днів встановленої відпустки.
6. Відсоток резервування відпусток сезонним працівникам обчислюється шляхом ділення кількості днів відпустки на кількість робочих днів, як зазначено в п. 5.
7. Відсоток резервування відпусток розраховується шляхом ділення кількості відпусток на кількість робочих днів.
8. У таблиці нижче наведено кількість робочих днів за календарний рік протягом терміну дії CAO:

Рік	Кількість робочих днів
2023	260
2024	262

9.

У таблиці нижче показано застосовні відсотки протягом терміну дії цього сао:

Стаття	2024	2025
резервування днів відпустки	10,82%	10,92%
резервування встановлених законом днів відпустки	8,66%	8,74%
виплата понаднормових відпусток	2,16%	2,18%
короткий прогул, відпустка по вагітності та пологах та спецвідпустка	0,60%	0,60%
визнані святкові дні	2,60%	3,06%
відпустка канікулярні працівники	8,26%	8,30%
максимальний відсоток утримання доповнення до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою агенції з тимчасового працевлаштування I	0,30%	0,30%
максимальний відсоток утримання доповнення до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою агенції з тимчасового працевлаштування II	0,70%	0,70%

Article 2

Платіжна довідка

Виплата винагороди буде здійснюватися в кінці кожного тижня/місяця/періоду. Разом з цією оплатою агенція тимчасового працевлаштування видає тимчасовому працівнику письмово платіжний чек. На його вимогу тимчасовий працівник отримує видруковану копію платіжної довідки.

платня складається з таких реквізитів;

- a. розмір платні;
- b. суми, з яких складається платня;
- c. утримання із платні;
- d. погодинна оплата бруто;
- e. відпрацьовані години;
- f. надбавки, які надаються понад погодинну оплату, з деталізацією за типом надбавки (як у відсотках, так і в євро) та годинах;
- g. нараховані резерви у відповідному періоді;
- h. Загальна сума нарахованих резервів;
- i. найменування штатного підприємства;
- j. ім'я працівника;
- k. якщо можна, ім'я та адреса клієнта;
- l. якщо застосовно, класифікація за шкалою оплати праці CAO;
- m. якщо застосовно, масштаб у системі колективних переговорів/винагороди клієнта;
- n. виплачена платня;

о. законодавча мінімальна платня та мінімальна допомога на відпустку, застосовна до працівника протягом цього періоду;

р. Пояснення використаних скорочень;

q. інші утримання. Якщо із платні робляться інші відрахування, крім податків і внесків, це буде зроблено лише за погодженням із тимчасовим працівником і буде зазначено в платіжній картці.

Article 3

Пенсійна угода

Ті, що підписалися нижче, а саме:

1. a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), розташована в Амстердамі,

b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), розташована в Амерсфорті,

кожен як сторона з одного боку,

2. a. FNV, розташована в Утрехті,

b. CNV Vakmensen, розташована в Утрехті,

c. De Unie, профспілка промисловості та сфери послуг, розташована в Кулемборзі,

кожен як сторона з іншого боку,

погоджується:

договір про вихід на пенсію для тимчасових працівників, що складається з таких статей.

Базовий план

Участь у Базовому плані

1. Тимчасовий працівник стає учасником Базового плану з моменту набрання чинності тимчасовим трудовим договором.
2. Тимчасовий працівник також може бути учасником Базового плану, якщо він більше не працює в агенції з тимчасового працевлаштування, але добровільно продовжив свою участь після припинення трудових відносин. Цю можливість та правило для цього можна знайти в пенсійних правилах StiPP.3. Для участі в Базовому плані участь у пенсійному плані роботодавця, який має звільнення від StiPP, вважається еквівалентом.

4. Тимчасовий працівник не може брати участь у Базовому плані до першого дня місяця, у якому йому виповнюється 18 років.

5. Якщо тимчасовий працівник був учасником Базового плану та тимчасовий трудовий договір укладається знову після перерви, перерахунок тижнів продовжуватиметься, якщо не буде перерви між двома тимчасовими трудовими договорами на 52 тижні або довше. 6. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten відповідає за адміністрування Базового пенсійного плану.

7. Сторони сао, залучені до ABU та NBBU, погодилися, що середній внесок становить 8% від пенсійної бази. Кожна агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана сплачувати цю премію відповідно до вимог, викладених у Правилах застосування. 8. Базовий план - це доступний план внесків. Базовий план передбачає пенсійний вік 67 років і формування пенсійного капіталу для придбання довічної пенсії за віком та/або пенсії партнера на основі премії, незалежної від віку. Пенсійною основою є заробітна плата, яка зараховується до пенсії, за вирахуванням. Пенсійна база не може бути менше нуля. Вирахування за період визначається шляхом множення кількості годин, оплачених за відповідний період, на погодинне вирахування. Погодинне вирахування визначається щорічно правлінням StiPP і виводиться з річного вирахування зі статті 38q Закону про податок на заробітну плату 1964 року за ставкою нарахування 1,788% та 36-годинним робочим тижнем. Заробітна плата для пенсії за один тиждень, чотири тижні або один календарний місяць у цій статті складається із суми:

- заробітна плата для страхування працівників. Це завжди виключає додатковий податок у результаті приватного використання службового автомобіля;
- частка внесків працівника в пенсійний план; *1
- заробітна плата, обмінювана на безкоштовні надбавки або безкоштовні пільги, пов'язані з екстратериторіальними витратами.

Зарплата, що зараховується до пенсії, становить максимальну суму за годину. Ця максимальна сума за годину встановлюється щорічно правлінням StiPP і виходить з максимальної страхової суми для соціального страхування, як описано в розділі 3 Закону про фінансування соціального страхування.

9. Повний Базовий план викладено в правилах Базового плану Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

*1 Частка працівника у премії за Базовим планом становить 0 євро, -

*2 Правила та додаткову інформацію про Базовий план опубліковано на веб-сайті Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

План Плюс

10. Тимчасовий працівник стає учасником Плану Плюс, якщо він відповідає одній із наступних вимог:

a. тимчасовий працівник, який пропрацював в одній або декількох агенціях з тимчасового працевлаштування більше 52 тижнів. Не обов'язково рахувати 52 відпрацьовані тижні поспіль. Відпрацьовані тижні сумуються, якщо перерва між двома тимчасовими трудовими договорами не становить 52 тижні або більше. Або;

b. тимчасовий працівник, який має раніше право на участь у Плані Плюс згідно з колективним та/або індивідуальним трудовим договором, або;

c. (колишній) тимчасовий працівник, який продовжив добровільну участь після припинення трудових відносин або має право на звільнення від премії та продовження участі у випадку втрати працездатності. Ці варіанти та правила щодо них містяться в пенсійних положеннях StiPP.

d. Тимчасові працівники не можуть приєднатися до Плану Плюс до першого числа місяця, в якому їм виповниться 18 рік.

Відпрацьовані тижні також враховуються, якщо є звільнений роботодавець або якщо є послідовна робота.

11. Для підрахунку тижнів, як зазначено в пункті 10 підпункт а., застосовуються такі правила:

a. підрахунок тижнів починається, як тільки тимчасовому працівнику виповнюється 18 років.

b. Враховуються лише ті тижні, протягом яких було виконано фактичну роботу. Причина непрацювання неважлива.

c. Якщо є послідовне працевлаштування, відповідна історія працевлаштування у попереднього роботодавця зараховується за відпрацьовані тижні.

d. тижні, протягом яких тимчасовий працівник був найнятий звільненим роботодавцем.

12. а. Якщо тимчасовий працівник був учасником Плану Плюс, він/вона залишається учасником Плану Плюс, за винятком випадків перерви між двома тимчасовими трудовими договорами на 26 тижнів або довше.

b. За винятком підпункту а., учасником Плану Плюс також залишається працівник, який став

учасником Плану Плюс менше 52 тижнів тому на момент укладення нового тимчасового трудового договору.

13. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten відповідає за адміністрування Плану Плюс.

14. Сторони сао, залучені до ABU та NBBU, погодилися, що середній внесок становить 12,0% від пенсійної бази. Кожна агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана сплачувати цю премію відповідно до вимог, викладених у Правилах застосування.

15. Дохід після виходу на пенсію – це заробітна плата, яка обчислюється для пенсії, за вирахуванням. Пенсійна база не може бути меншою за нуль. Вирахування за період визначається множенням кількості годин, відпрацьованих у відповідному періоді, на погодинне вирахування. Погодинне вирахування визначається щорічно правлінням StiPP і виводиться з річного вирахування зі статті 38q Закону про податок на заробітну плату 1964 за ставкою нарахування 1,788% та 36-годинним робочим тижнем.

Пенсія за один тиждень, чотири тижні або календарний місяць у цій статті складається з таких складових:

- заробітна плата для страхування працівників. Це завжди виключає додатковий податок у результаті приватного використання службового автомобіля;
- частка внесків працівника у пенсійний план;
- заробітна плата, обмінювана на безкоштовні надбавки або безкоштовні пільги, пов'язані з екстратериторіальними витратами.

Зарплата, що зараховується до пенсії, становить максимальну суму за годину. Ця максимальна сума за годину встановлюється щорічно правлінням StiPP і виходить з максимальної страхової суми для соціального страхування, як описано в розділі 3 Закону про фінансування соціального страхування.

16. Програма Плюс — це програма з визначеними внесками з пенсійним віком 67 років, яка передбачає формування пенсійного капіталу з метою придбання довічної пенсії за вислугу років та/або пенсії партнера. Внесок, який надається для формування пенсійного капіталу, виражається у відсотках від заробітку, що зараховується до пенсії, відповідно до наведеної нижче шкали.

Вікова група	Пенсійний внесок з 1 липня 2024 року
18-24	4,30%
25-29	5,20%

30-34	6,40%
35-39	7,70%
40-44	9,40%
45-49	11,50%
50-54	14,10%
55-59	17,40%
60-64	21,50%
65-66	25,80%

17. У разі втрати працездатності відповідно до положень Закону про працю та доходи (працездатність) нарахування пенсії пропорційно відповідному ступеню втрати працездатності може бути продовжено без премії відповідно до рівня внесків на момент початку непрацездатності.

18. У разі смерті тимчасового працівника під час роботи пенсійний план передбачає страхування ризиків для пенсії партнера протягом майбутньої служби.

19. Агенція з тимчасового працевлаштування має право утримувати частину пенсійних внесків із заробітної плати тимчасового працівника, якщо і як тільки він/вона підпадає під План Плюс. Сума відрахування не повинна перевищувати однієї третини середньої премії, зазначеної в пункті 15.

20. Повний План Плюс викладено в Reglement Plusregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*3.

*3 Положення та додаткова інформація про План Плюс опублікована на веб-сайті Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

Інше

21. Від пенсійного плану Базовий і Плюс, як описано в цій угоді, завжди можуть бути відхилення на користь тимчасового працівника.

Сторони досягли такої домовленості щодо коригування пенсійного плану з 1 січня 2026 року:

Сторони уклали угоди про запровадження перспективної та сумісної з ринком пенсійної схеми у світлі Закону про майбутні пенсії (WTP) та відповідно до угод з рекомендацій SER-MLT (2021).

Угоди додатково розробляються та фіксуються в пенсійному договорі у сао та плані переходу. Нове положення буде запроваджено 1 січня 2026 року, якщо це технічно неможливо в StiPP.

Основними особливостями нової пенсійної схеми є:

- Характер пенсійної схеми - це гнучка система внесків;
- Брутто пенсійний внесок у розмірі 23,4%;
- Розподіл премії 15,9% для роботодавців та 7,5% для працівників;
- Щонайменше 20% премії витрачається на пенсію за віком. Профспілки за підтримки StiPP визначають, яка частина залишкової брутто премії витрачається на пенсію в разі втрати годувальника та звільнення від премії за непрацездатність, беручи до уваги витрати на реалізацію, мінімально необхідний капітал та оперативні резерви;
- Кожні п'ять років проводяться консультації щодо впровадження та адекватності або надлишку премії. У 4-му кварталі 2028 року (2024-2028 роки) ця консультація відбудеться вперше;
- Якщо тим часом виникне структурний надлишок премії, сторони можуть проконсультуватися з цього приводу.

Article 4

Класифікація посад та рівень посади

Примітка:

Методологія віднесення тимчасової роботи до групи робочих місць колективної структури платні полягає в наступному

на основі принципу «аналітичного порівняння».

Це робиться за допомогою двох інструментів:

1. Матриця вакансій САО

Матриця вакансій САО, яка міститься в цьому додатку, містить огляд усіх довідкових вакансій САО, відсортованих за групами вакансій і сферами роботи.

Виділяють наступні напрямки роботи:

a. Фінанси та адміністрація

b. Секретаріат

c. P&O

d. ICT

e. Заклад

f. HoReCa

g. Комерція

h. Логістика

i. Виробництво та технологія

і. Догляд і оздоровлення

2. Довідник з класифікації робочих місць для тимчасових працівників

Ця книга містить довідкові роботи з профілем роботи для кожної роботи.

Кожен профіль роботи був оцінений і призначений групі робіт на основі цього рейтингу.

3. Допомога в пошуку найкращого довідкового профілю вакансії

Довідник з класифікації посад для тимчасових працівників доступний на вебсайті NBBU та вебсайтах організацій працівників.

Посібник містить довідкові функції, але в кадровому середовищі використовується набагато більша кількість назв посад.

Щоб полегшити пошук правильної довідкової роботи, у довіднику створено інструмент. У першому стовпчику інструменту в алфавітному порядку перераховано велику кількість довідкових функцій за сферами роботи, які є поширеними в практиці тимчасового працевлаштування. У другій колонці наведено альтернативні назви посад, які зазвичай використовуються в сферах діяльності. Третій стовпець містить відповідний рівень посади CAO.

4. Процедура класифікації робочих місць

1. Тимчасові працівники класифікуються відповідно до роботи, яку вони повинні виконувати.

2. Ця робота, робота, складається з видів діяльності, обов'язків і повноважень, покладених на тимчасового працівника.

3. Посада класифікується в одній із груп таблиці посад одиниць CAO, яка є частиною цього CAO.

4. Класифікація роботи здійснюється шляхом аналітичного порівняння роботи з еталонними роботами в матриці завдань підрозділу CAO на основі інформації про роботу, заданої клієнтом. Додаткове пояснення міститься в *Довіднику з класифікації посад для тимчасових працівників*.

5. Агенція тимчасового працевлаштування повідомляє тимчасового працівника в письмовій формі за допомогою рішення про класифікацію про дату, в яку посадову категорію було присвоєно тимчасовому працівнику, і яка типова робота застосовується. Формат для цього міститься в *Довіднику з класифікації посад для тимчасових працівників*.
6. Якщо посада тимчасового працівника зміниться, посаду буде перекласифіковано відповідно до вищезазначеної процедури.
7. Агенція тимчасового працевлаштування проводить періодичні співбесіди з тимчасовим працівником, щоб визначити, чи відповідає зміст роботи роботі.
8. Якщо тимчасовий працівник виявить, що доручена йому робота не відповідає його класифікації посад, він може повідомити про це агенція тимчасового працевлаштування. агенція тимчасового працевлаштування протягом двох тижнів перевіряє, чи відповідає робота, доручена тимчасовому працівнику, класифікації посад. Якщо ні, посаду буде перекласифіковано згідно з вищезазначеною процедурою. Будь-яке коригування платні має бути заднім числом до моменту класифікації посади, яка оскаржується.
9. Тимчасові працівники можуть заперечувати проти класифікації посад. Стаття 40 цього Закону встановлює процедуру консультацій, заперечень та оскарження.

[Завантажити Класифікація посад та рівень посад](#)

Житлові стандарти

1. У діловодстві агенції тимчасового працевлаштування є поточний перелік усіх житлових приміщень із зазначенням кількості мешканців.

2. Дозволені види житла:

a. звичайний дім;

b. готель/пансіон;

c. житлові приміщення в комплексі будівель;

d. будинки/житлові блоки;

e. житло на базі відпочинку;

інші форми житла, визначені Stichting Normering Flexwonen (SNF).

3. Місця житла, зазначені вище в підрозділі a. (звичайне житло) та c. (житлові одиниці в комплексі будівель) повинні мати мінімум 12 м² площі використання (GBO)*. Інші житлові локації, згадані під b. (готель/гостьовий будинок), пом. (шале/житлові одиниці) та e. (житло на базах відпочинку) повинна мати не менше 10 м² закритої житлової площі на одну особу.

4. Контрольовальна установа може оцінити безпеку та гігієну на об'єкті житла.

5. Місце розташування житла повинно включати:

a. один туалет на кожні вісім осіб;

b. один душ на кожні вісім осіб;

c. 30-літровий холодильник/морозильна камера на особу;

d. плити, щонайменше чотири, з однією конфоркою на кожні дві людини, якщо понад вісім осіб, і мінімум 16 конфорок, якщо більше ніж 30 осіб;

e. шість літрів вогнегасної речовини.

6. Інформаційна картка вивішується в житловому приміщенні. Він написаний національною мовою жителів. Інформаційна картка повинна містити щонайменше:

- a. номер екстреної допомоги 112;
- b. номери телефонів екстреної служби, місцевої поліції та пожежної частини;
- c. скорочений розпорядок будинку та проживання;
- d. План евакуації та порядок дій у надзвичайних ситуаціях;
- e. контактні дані керівника житлового фонду (внутрішньо або зовнішньо).

7. В екстрених випадках, хтось завжди доступний 24 години на добу.

8. Якщо установа, що інспектує, виявить зачинену спальню під час перевірки об'єкта житла, вона може прийняти рішення про запит на повторну перевірку об'єкта житла.

9. Вогнегасник (вогнегасники), наявний на житловому майданчику, перевірено, і перевірка є дійсною.

На вогнегаснику має бути чітка інструкція. На відстані п'яти метрів від кухонної зони є вогнегасник. На кухні також є протипожежна ковдра.

10. Справні сповіщувачі диму та СО встановлюються у встановленому місці в житловому приміщенні.

** Правила розрахунку корисної площі описані в NEN 2580.*

Система ціна-якість (PKS) житла

Стаття 36 стосується PKS для максимальної загальної вартості житла, що стягується. PKS розрізняє основні умови (нижня межа від SNSF) та додаткові умови. Виконання базових умов включає базову суму 109,44 євро станом на 1 липня 2024 року. Ця сума завжди індексується на основі розробки законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, вперше з 1 січня 2025 року. Ця сума збільшується на 0,90 євро за (додатковий) бал. Суми включають ПДВ, воду, електроенергію, газ, постільну білизну, реєстрацію заїзду, виїзду та (будівельне)страхування та не включають місцеві податки, їжу та напої.

Тимчасовий працівник отримує підтвердження з кількістю балів свого житла та відповідною ціною.

У разі негативних відхилень агенція з тимчасового працевлаштування повинна заднім числом компенсувати всім працівникам у відповідному місці надлишкову виплату. У разі рецидиву протягом року в тому ж місці за ті ж відхилення застосовується вищезазначене, включаючи додаткову компенсацію в розмірі 100%.

Модель розрахунку можна знайти на www.nbbu.nl

Основні умови

Кількість осіб на спальню	Оцінка: # кількість осіб на спальню		# кількість людей на кухню	Оцінка: # кількість людей на кухню
1	20		1	10
Студія 2	8		2	8
2	0		3	6
			4	4

# кількість людей на душ	Оцінка: # кількість людей на душ		5	2
1	10		6	0
2	8		7	0
3	6		8	0
4	4			
5	2		# m2 GBO	Оцінка: # m2 GBO
6	0		12	0
7	0		13	0
8	0		14	0
			15	2
# м2 спальня/особа	Оцінка: # м2 спальня/особа		16	4
3,6	0		17	6
4	0		18	8
4,5	0		>18	10
5	2			
5,5	4		# кількість осіб на туалет	Оцінка: # кількість людей на туалет
6	6		1	10
6,6	8		2	8
7,5	10		3	6
			4	4

# WIFI	Оцінка: # WIFI		5	2
ні	-10		6	0
так	0		7	0
			8	0

Додаткові умови

# керівництво (ступінь відвідуваності/доступності)	Оцінка: # керівництво (ступінь відвідуваності/доступності)	
> 40 годин роботи на об'єкті	4	
< 40 годин роботи на об'єкті	0	
Енергоспоживання	Оцінка Енергоспоживання	
A	5	
B	3	
C	2	
D	0	
E	0	
F	0	

G	0	
Регіон Місце	Оцінка Регіон	Провінції
Регіон 1	3	Північна Голландія, Південна Голландія, Утрехт
Регіон 2	2	Гронінген, Північний Бранбант, Гелдерланд, Флеволанд, Зеландія
Регіон 3	0	Лімбург, Оверейсел, Дренте, Фрісландія

ПРОТОКОЛИ

Article 1

Протоколи

Шкала

Сторони колективного договору CAO до 1 січня 2025 року відстежуватимуть наслідки внесення змін до статті 16(2) від 3 липня 2023 року шляхом спільного опитування тимчасових працівників.

Приватна допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

Сторони колективного договору CAO спільно вивчатимуть можливості галузевої угоди про приватну доплату до допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Пенсія

Сторони колективного договору CAO створили робочу групу для подальшого запровадження ринкової системи пенсійного забезпечення відповідно до рекомендацій SER MLT та для імплементації Закону про майбутні пенсії, якщо відповідний законопроект буде прийнято і введено в дію.

Трудові мігранти

Сторони колективного договору CAO домовилися домовитися про врегулювання цін на житло до 1 червня 2023 року, яке набуде чинності з 1 січня 2024 року.

Схеми для літніх людей

Сторони колективного договору CAO хочуть розпочати спільні консультації з іншими секторами (наприклад, будівельним) щодо доступу тимчасових працівників до схем для літніх людей, які застосовуються в цьому секторі, наприклад, до схеми RVU. Сторони також обговорять, як норми, спрямовані на літніх працівників, їхню працездатність і здоров'я, які застосовуються до клієнтів, можуть бути застосовані до тимчасових працівників.

Сфера застосування

Сторони САО якнайшвидше спільно дослідять бажаність і можливості стосовно того, чи потрібно змінювати обсяг і/або положення про відмову.

Будівництво та інфраструктура

Окремі сторони цієї угоди розходяться щодо статусу так званої будівельної угоди («Угода про посаду тимчасових працівників у будівельній галузі»), оскільки вона була укладена 29 листопада 2005 року і згодом стала чинною Угода. Окремі сторони цього САО залишають за собою всі права та засоби захисту щодо статусу будівельної угоди.

Сторони цього САО погоджуються якнайшвидше розпочати консультації зі сторонами САО Construction & Infra та іншими залученими сторонами для досягнення дієвого рішення.

Незалежно від результатів вищезазначених консультацій, сторони САО для тимчасових працівників погоджуються, що з огляду на застосовну пенсійну схему умови для тимчасових працівників у будівельній галузі залишаються такими, як викладено, серед іншого, у статті 51, параграфі 3 *Колективного трудового договору АВУ для тимчасових працівників на 2017–2019 роки* (і додатково оформлено в Постанові про обов'язкову участь у промисловому пенсійному фонді для кадрових послуг, як це застосовується до (дата) (місце) з положеннями Указу про обов'язкову участь у промисловому пенсійному фонді для будівельної галузі як дзеркальне відображення).

Інформація про найм САО

Сторони САО зобов'язуються належним чином визначати компенсацію наймачеві. Тому вони провели випробування, щоб отримати авторизовану інформацію від сторін, залучених до наймання САО, щодо застосування елементів винагороди за найм цих САО. Вони оцінять це випробування та вирішать, чи можлива та бажана ідентифікація та створення інформаційної системи щодо винагороди наймача, і якщо так, то як організувати та фінансувати створення та управління цією інформаційною системою.

Вихідні

Сторони Сао проведуть репрезентативне опитування щодо роботи та продовження оплати праці тимчасових працівників у святкові дні. Це включає перегляд суми оплачуваних відпусток, відсоток резерву від сао та порівняння організації відпустки у наймача(ів) із умовами для тимчасових працівників.

Інформаційні юридичні тексти:

Стаття 2:24 Цивільного кодексу Нідерландів

1. Бухгалтерські книги, записи та інші носії інформації ліквідованої юридичної особи повинні зберігатися протягом семи років після припинення юридичної особи. Зберігач - це особа, призначена такою відповідно до статуту, або загальними зборами, або, якщо юридична особа є фондом, радою директорів.
2. Уповноважений суд, зазначений у пункті 2, може за запитом надати дозвіл на перевірку бухгалтерських книг, документів та інших носіїв інформації будь-якій зацікавленій особі, якщо юридична особа була фондом, а в інших випадках - будь-якій особі, яка продемонструє обґрунтовану зацікавленість у перевірці в статусі колишнього члена або акціонера юридичної особи, або власника депозитарних розписок на її акції, або в статусі правонаступника такої особи. Засоби правового захисту недоступні.
3. Протягом восьми днів після початку виконання зобов'язань щодо опіки зберігач повинен повідомити своє ім'я та адресу до реєстрів, у яких була зареєстрована ліквідована юридична особа.
4. Субрайонний суд, згаданий у пункті 2, може, за запитом, надати дозвіл на перевірку книг, записів та інших носіїв інформації будь-якій зацікавленій стороні, якщо юридична особа була фондом, а в іншому випадку будь-якій особі, яка продемонструє розумну зацікавленість у перевірці в якості колишнього учасника або акціонера юридичної особи або власника депозитарних розписок на її акції, або як правонаступник такої особи.

Стаття 7:628 Цивільного кодексу

1. Працівник зберігає право на погодинну платню, якщо він не виконав обумовлену роботу з причини, яка обґрунтовано покладається на працедавця.
2. Якщо працівник має право на отримання грошової виплати за будь-яким страхуванням, передбаченим законом, або за будь-яким страхуванням, або з будь-якого фонду, участь у якому узгоджена або впливає з трудового договору, платня зменшується на суму такої виплати.
3. Якщо грошова платня визначається не погодинно, то застосовуються положення цієї статті, за винятком того, що платнею вважається середня платня, яку міг би отримувати працівник за цей час, якби він не був позбавлений можливості працювати.
4. Однак платня зменшується на суму витрат, які працівник заощадив, не виконуючи роботу.
5. Частина 1 може бути відхилена на шкоду працівнику протягом перших шести місяців трудового договору за письмовою угодою або постановою уповноваженого адміністративного органу або від його імені.
6. У випадку послідовних трудових контрактів, як зазначено у статті 668а, відступ, як зазначено в параграфі 5, може бути погоджено на максимальний загальний термін шість місяців.
7. Відповідно до колективного договору або домовленості, укладеної компетентним керівним органом або від його імені з цією метою, період, зазначений у пункті 5, може бути продовжено для посад, визначених такою угодою чи домовленістю, за умови, що пов'язана з такими посадами робота має випадковий характер і не має фіксованого обсягу.
8. Згідно з розпорядженням нашого міністра соціальних справ і зайнятості, на прохання Stichting van de Arbeid, може бути визначено, що параграфи 5, 6 або 7 не застосовуються до певних галузей або їх частин.
9. Будь-яке положення, що відступає від цієї статті на шкоду працівнику, є недійсним.

Стаття 7:629 Цивільного кодексу

1. Якщо платня не перевищує суми, зазначеної в розділі 17(1) Закону про соціальне страхування (фінансування) щодо періоду виплати в один день, працівник має право протягом 104 тижнів на 70% від платні, визначеної часом, але протягом перших 52 тижнів принаймні до встановленої законом мінімальної платні, застосовної до нього, якщо він не виконував обумовлену роботу через те, що він не міг це зробити у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, вагітності або пологи.

2. Попри пункт 1, право, згадане в цьому параграфі, застосовується протягом шести тижнів до працівника, який:

a. зазвичай надає послуги виключно або майже виключно домогосподарству особи, для якої він працює менше ніж чотири дні на тиждень; або

b. досяг віку, зазначеного в статті 7(a) Загального закону про старість.

Якщо непрацездатність через хворобу почалася до дати, коли працівник досяг віку, зазначеного в підрозділі (b), період, згаданий у цьому параграфі, застосовується з цієї дати, за умови, що загальний період не перевищує 104 тижні.

3. Працівник не має права, передбаченого частиною першою:

a. якщо хвороба була навмисно викликана ним або є результатом дефекту, про який він надав неправдиву інформацію в контексті огляду за призначенням, і в результаті оцінка щодо вимог до навантаження, складених для роботи, не могла бути проведена належним чином ;

b. за час, протягом якого його діями перешкоджається або затримується його зцілення;

c. протягом часу, протягом якого, хоча він і може це робити, він не виконує відповідну роботу, як зазначено в статті 658a (4) для працедавця або для третьої сторони, призначеної працедавцем, для якої працедавець надає йому можливість, без поважних причин;

d. протягом часу, протягом якого він відмовляється, без належної причини, співпрацювати з розумними правилами або заходами, виданими працедавцем або експертом, призначеним працедавцем, які спрямовані на те, щоб дозволити працівнику виконувати належну роботу, як зазначено в статті 658a параграф 4;

e. протягом часу, протягом якого він відмовляється без поважних причин співпрацювати у складанні, оцінці та коригуванні плану дій, як зазначено в статті 658a (3).

f. протягом часу, протягом якого він без поважних причин подає свою заяву на отримання допомоги, як зазначено в розділі 64(1) Закону про роботу та доходи відповідно до Закону про працездатність пізніше, ніж це передбачено цим розділом.

4. Попри пункт 1, працівниця не має права, зазначеного в цьому пункті, протягом періоду, коли вона перебуває у відпустці по вагітності та пологах відповідно до статті 3:1, параграфи 2 і 3 Закону про працю та догляд.

5. платня зменшується на суму будь-якої грошової виплати, на яку працівник має право за будь-яким страхуванням, передбаченим законом, або за будь-яким страхуванням або з будь-якого

фонду, в якому працівник не бере участі, тією мірою, в якій така виплата стосується передбаченої роботи з якого отримують платню. платня зменшується також на суму доходу, одержаного працівником за трудовою чи поза трудовою діяльністю за час, коли він міг би виконувати встановлену роботу, якби йому це не перешкоджало.

6. працедавець має право призупинити виплату платні, зазначеної в частині 1, на час, протягом якого працівник не дотримується обґрунтованих правил, виданих працедавцем у письмовій формі щодо надання інформації, необхідної працедавцю для визначення права на платню.

7. працедавець більше не може посилатися на будь-яку підставу для повної або часткової невиплати платні або для призупинення її виплати, якщо він не повідомив про це працівника негайно після того, як у нього виникла або повинна була виникнути підозра про її наявність.

8. Стаття 628(3) застосовується з відповідними змінами.

9. Ця стаття може бути відхилена на шкоду працівнику лише тою мірою, в якій може бути обумовлено, що працівник не має права на платню за перші два дні періоду, зазначеного в частині 1 або частині 2.

10. Для застосування пунктів 1, 2 і 9 періоди, протягом яких працівник не міг виконувати свою роботу у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, вагітності або пологів, додаються разом, якщо вони змінюють один одного з перервою меншою ніж чотири тижні, або якщо вони безпосередньо передують і пов'язані з періодом, у який береться відпустка по вагітності або пологах, як зазначено в статті 3:1, параграфи 2 і 3, Закону про працю та догляд, за винятком випадків, коли непрацездатність не може бути обґрунтовано розглянута походити з тієї самої причини.

11. 104-тижневий період, згаданий у параграфі 1, продовжується:

а. тривалістю затримки, якщо заява, згадана в розділі 64(1) Закону про роботу та доходи відповідно до трудової дієздатності, подана пізніше, ніж це передбачено в цьому розділі або відповідно до нього;

б. з тривалістю подовженого періоду часу, встановленого Інститутом адміністрування страхування працівників відповідно до розділу 24(1) Закону про працю та доходи відповідно до Закону про працездатність, і з тривалістю періоду часу, зазначеного в першому реченні розділу 25(9) цього Закону;

с. тривалістю продовження періоду очікування, зазначеного в розділі 19(1) Закону про страхування на випадок інвалідності, якщо цей період очікування подовжено відповідно до підрозділу 7 цього розділу; і

d. з тривалістю періоду часу, визначеного Інститутом адміністрування страхування працівників відповідно до статті 71а, дев'ятий параграф, Закону про страхування на випадок інвалідності.

12. Якщо працівник виконує відповідну роботу, як зазначено в статті 658а (4), трудовий договір залишається в повній силі.

13. Для цілей пункту 2, вступного пункту та підрозділу (а) надання послуг домогосподарству включає надання догляду членам цього домогосподарства.

Стаття 7:632 Цивільного кодексу

1. Погашення працедавцем заборгованості із платні, крім припинення трудового договору, допускається лише за такими вимогами до працівника:

a. заборгованість працівника працедавцю про компенсацію;

b. штрафи, які працівник заборгував працедавцю відповідно до статті 650, за умови, що працедавець видає письмову довідку із зазначенням суми кожного штрафу, а також часу та причини його накладення, із зазначенням порушеного положення укладений письмовий договір;

c. аванси на платню, надані працівникові працедавцем у грошовій формі, за наявності письмового підтвердження цього;

d. Сума, яку було переплачено по зарплаті;

e. оренда житла чи іншого приміщення, земельної ділянки або знарядь, машин та інструментів, які використовуються працівником у його власному бізнесі і які передані працівникові в оренду за письмовим договором працедавця.

2. Розрахунок не може здійснюватися щодо частини платні до суми, зазначеної в статті 7 Закону про мінімальну платню та мінімальну відпустку, якщо тільки з працівником не було попередньо письмово домовлено про врегулювання позову, як зазначено в пункту 1(с). Якщо сума, згадана в попередньому реченні, менша за частину платні, на яку накладення арешту за працедавцем не може бути дійсним, розрахунок здійснюється лише з тієї частини платні, на яку було б дійсним арешт. Стосовно того, що працедавець може вимагати згідно з параграфом 1(b), не більше однієї десятої платні, визначеної грошима, яка потім повинна була б бути виплачена, може бути зарахована ним при кожній виплаті платні, за умови, що не встановлено відрахування відбувається в частині платні до суми, зазначеної в попередніх реченнях.

3. Те, що працедавець утримує внаслідок арешту платні, вираховується з максимально дозволеного розміру.

4. Застереження, яке надає працедавцю ширші повноваження щодо врегулювання, є недійсним, за умови, що працівник має право анулювати його щодо кожної окремої заяви про врегулювання працедавцем, яка передбачає дійсність угоди.

Стаття 7:640а Цивільного кодексу

Право на мінімум, зазначений у статті 634, закінчується через шість місяців після останнього дня календарного року, в якому було набуто право, якщо тільки працівник не мав розумної можливості взяти відпустку до цього часу. Письмова угода може відступати від шестимісячного періоду, зазначеного в першому реченні, на користь працівника.

Стаття 7:652 Цивільного кодексу

1. Якщо сторони домовилися про випробувальний термін, він є однаковим для обох сторін.

2. Строк випробування узгоджується письмово.

3. При укладанні трудового договору на невизначений строк може бути встановлено строк випробування не більше двох місяців.

4. Випробування не може бути встановлено, якщо трудовий договір укладено на строк не понад шість місяців.

5. При укладанні строкового трудового договору понад шість місяців встановлюється термін випробування не більше:

a. один місяць, якщо договір укладено на термін менш як два роки;

b. два місяці, якщо договір укладено на два роки й більше.

6. Якщо закінчення строкового трудового договору не встановлено в календарний день, може бути встановлено строк випробування не більше одного місяця.

7. Від пунктів 5(а) і 6 можна відступити на шкоду працівнику лише за наказом або за домовленістю, укладеною уповноваженим адміністративним органом або від його імені.

8. Будь-який пункт, у якому погоджується випробувальний період, є недійсним, якщо:

a. випробувальний термін неоднаковий для обох сторін;

b. випробувальний період, крім CAO або постанови компетентного адміністративного органу або від його імені з цією метою, встановлюється більше одного місяця у випадку, зазначеному в пункті 5(а);

c. випробувальний термін встановлюється понад два місяці;

d. застереження включено до наступного трудового договору між працівником і тим самим працедавцем, якщо тільки цей контракт явно не вимагає інших навичок або обов'язків працівника, ніж попередній трудовий договір;

e. застереження включено до трудового договору наступника між працівником та іншим працедавцем, який має розумно вважатися правонаступником попереднього працедавця щодо виконуваної роботи; або

f. застереження міститься в трудовому договорі, укладеному не більше ніж на шість місяців.

Стаття 7:668a Цивільного кодексу

1. З того дня, коли між тими самими сторонами: а. строкові трудові договори змінювали один одного з інтервалом не понад шість місяців і перевищували 36 місяців, включаючи ці інтервали, останній трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк; б. понад три строкових трудових договорів змінювали один одного з інтервалом не понад шість місяців, останній трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.

2. Пункт 1 застосовується *mutatis mutandis* до послідовних трудових договорів між працівником і різними працедавцями, які, незалежно від того, чи є розуміння здібностей і придатності працівника, повинні розумно вважатися наступниками один одного щодо виконуваної роботи.

3. Параграф 1(а) не застосовується до трудового договору, укладеного не більше ніж на три місяці відразу після трудового договору, укладеного між тими самими сторонами на 36 місяців або більше.

4. Строк попередження обчислюється з моменту укладення першого трудового договору, зазначеного в а або б пункту 1.
5. Відповідно до колективного трудового договору (CAO) або домовленості, укладеної належним чином уповноваженим керівним органом або від його імені, 36-місячний період, згаданий у пункті (1)(а), може бути продовжено до не більше ніж 48 місяців і кількості три, зазначені в пункті (1)(b), можуть бути збільшені до не понад шість, якщо з такої угоди чи домовленості випливає, що для посад або робочих груп, які будуть визначені такою угодою чи домовленістю, внутрішній характер бізнесу потребує такого розширення чи збільшення.
6. Колективним трудовим договором або нормативним актом уповноваженого керівного органу або від його імені можна відступити від параграфу 2(а) на шкоду працівнику.
7. Згаданий у пункті 1(а) строк може бути відхилений на шкоду директору юридичної особи за письмовою згодою або за домовленістю, досягнутою уповноваженим на це адміністративним органом або від його імені.
8. Відповідно до CAO або постанови уповноваженого з цією метою адміністративного органу чи від його імені ця стаття може бути визнана незастосовною до певних робочих місць у певній галузі, якщо міністр соціальних справ і зайнятості визначив ці робочі місця своїм міністерським розпорядженням, оскільки для цих робочих місць у цій галузі це є звичайною практикою, а також тому, що сама природа господарської діяльності та цих робочих місць вимагає, щоб робота виконувалася виключно за строковими трудовими договорами, а не за тимчасовими трудовими договорами, як це передбачено в статті 690. Згідно з цим положенням, додаткові умови можуть бути накладені на відмову від застосування, згадану в першому реченні.
9. Колективним трудовим договором або постановою адміністративного органу, уповноваженого на це, або від його імені, ця стаття може бути оголошена незастосовною, повністю або частково, до трудових договорів, визначених у ній і укладених виключно або переважно з метою навчання працівник.
10. Ця стаття не застосовується до трудових договорів, укладених у зв'язку з програмою професійного навчання, як зазначено в статті 7.2.2. Закону про освіту та професійну підготовку.
11. Дія цієї статті не поширюється на трудовий договір з працівником, який не досяг вісімнадцяти років, якщо середній обсяг виконуваної ним роботи не перевищував дванадцяти годин на тиждень.
12. Період, згаданий у параграфі 1(а), продовжується максимум до 48 місяців, а число, згадане у параграфі 1(б), має становити максимум шість, у випадку трудового договору з працівником, який має досягти віку, зазначеного в статті 7(а) Закону про загальний вік. При визначенні того, чи було перевищено період або кількість трудових договорів, згаданих у цьому параграфі, розглядаються лише трудові договори, укладені після досягнення віку, зазначеного в статті 7(а) Загального закону про старість.

13. Відповідно до колективного трудового договору або положення, прийнятого компетентним адміністративним органом або від його імені з цією метою, інтервали, зазначені в частині 1(a) і (b), можуть бути скорочені максимум до трьох місяців для посад, призначених цим органом. договір або положення, які можуть виконуватися протягом періоду, що не перевищує дев'яти місяців на рік, і які не можуть виконуватися поспіль одним і тим самим працівником протягом періоду, що перевищує дев'ять місяців на рік.

14. Згідно з розпорядженням нашого міністра соціальних справ і зайнятості, на прохання Stichting van de Arbeid (Фонд праці), інтервали, зазначені в параграфі 1(a) і (b), можуть бути скорочені максимум до трьох місяців, для посади, визначені таким положенням, які можуть виконуватися протягом періоду, що не перевищує дев'яти місяців на рік, і не можуть займатися поспіль одним і тим же працівником протягом періоду, що перевищує дев'ять місяців на рік.

15. Ця стаття не поширюється на трудовий договір із працівником школи, як зазначено в статті 1 Закону про початкову освіту або статті 1 Закону про експертні центри, якщо цей трудовий договір було укладено у зв'язку із заміщенням через хворобу працівник, який займає викладацьку або освітню посаду з обов'язками викладання або лікування.

Стаття 7:672 Цивільного кодексу

1. Повідомлення про розірвання повинно бути надано до кінця місяця, якщо інший день не призначено письмовою угодою або звичаєм

2. Повідомлення про розірвання повинно бути надано до кінця місяця, якщо інший день не призначено письмовою угодою або звичаєм.

a. тривали понад років: один місяць;

b. тривали п'ять років або більше, але менш як 10 років: два місяці;

c. десять років і більше, але менш як п'ятнадцяти років: три місяці;

d. п'ятнадцять років і більше: чотири місяці.

3. На відміну від параграфу 2, працедавець зобов'язаний дотримуватись терміну попередження, який становить один місяць, якщо працівник досяг віку, зазначеного в статті 7(a) Загального закону про старість.

4. Строк попередження, якого повинен дотримуватися працівник, становить один місяць.

5. У разі надання дозволу, зазначеного в статті 671а(1) або (2), строк повідомлення, якого повинен дотримуватися роботодавець, скорочується на період, що починається з дати отримання повного запиту на отримання дозволу і закінчується датою прийняття рішення щодо запиту на отримання дозволу, за умови, що залишається щонайменше один місяць.

6. Період, згаданий у частині 2 або частині 3, може бути скорочений лише колективним трудовим договором або постановою адміністративного органу, уповноваженого на це, або від його імені. Строк може бути продовжено письмово.

7. Термін, зазначений у пункті 4, може бути скасований у письмовій формі. Строк попередження для працівника при продовженні не повинен перевищувати шести місяців, а для працедавця — не менше ніж у 2 рази, ніж для працівника.

8. За колективним трудовим договором або постановою компетентного адміністративного органу або від його імені термін попередження, згаданий у другому реченні параграфу 7, може бути скорочений для працедавця, за умови, що цей період не є коротшим, ніж період для працівника.

9. Для цілей пункту 2 трудові договори вважаються такими ж безперервними трудовими договорами у разі відновлення трудового договору відповідно до статті 682 або статті 683.

10. Сторона, яка повідомила про розірвання раніше, ніж дійсний між сторонами день, несе відповідальність перед іншою стороною за компенсацію, що дорівнює сумі грошової платні за період, протягом якого трудовий договір повинен був тривати у разі чергового розірвання.

11. Якщо районний суд вважає це справедливим з огляду на обставини, він може зменшити розмір компенсації, зазначеної в пункті 10, за умови, що компенсація не може бути меншою за грошову платню за період попередження, зазначений у пункті 2, або меншою за грошову заробітну плату за три місяці.

Стаття 7:690 Цивільного кодексу

Тимчасовий трудовий договір – це трудовий договір, за яким працедавець надає працівника третій особі для виконання роботи під наглядом і управлінням третьої сторони відповідно до наданого завдання. останнім працедавцю.

Стаття 7:691 Цивільного кодексу

1. Стаття 668а вперше застосовується до договору про тимчасове працевлаштування, якщо працівник виконував роботу понад 26 тижнів.
2. Тимчасовим трудовим договором може бути письмово встановлено, що договір припиняється через закон внаслідок припинення працедавцем відрядження працівника до третьої особи, зазначеної у статті 690, на вимогу цієї третьої особи. У разі, коли пункт, згаданий у попередньому реченні, включено до тимчасового трудового договору, працівник може розірвати цей контракт без затримки, і стаття 668(1), (2), (3) і (4)(а) не застосовуються до працедавця.
3. Застереження, згадане в параграфі 2, втрачає силу, якщо працівник виконував роботу для працедавця понад 26 тижнів. Після закінчення цього терміну повноваження працівника на звільнення, як зазначено в пункті 2, втрачають свою силу.
4. З метою обчислення періодів, зазначених у частинах 1 і 3, періоди роботи, які змінюють один одного з інтервалами, що не перевищують шість місяців, повинні бути включені.
5. Під час обчислення періодів, зазначених у частинах 1 і 3, періоди роботи для різних працедавців, які мають розумно розглядатися як наступники один одного щодо виконуваної роботи, повинні бути включені.
6. Цей Розділ не застосовується до тимчасового трудового договору, в якому працедавець і третя сторона є афілійованими особами в групі, як зазначено в Розділі 24b Книги 2, або одна є дочірньою компанією іншого, як зазначено в Розділі 24a Книги 2.
7. Письмова угода може відступати від статті 628(1) на шкоду працівнику максимум до перших 26 тижнів роботи. Стаття 628(5), (6) і (7) не застосовується.
8. Колективним трудовим договором або розпорядженням відповідного органу управління чи від його імені:
 - a. періоди, зазначені в параграфах 1, 3 і 7, можуть бути продовжені максимум до 78 тижнів; і
 - b. пункт 5 може бути скасовано на шкоду працівнику.

Стаття 7:692 Цивільного кодексу

Договір із платнею є тимчасовим трудовим договором, де договір доручення між працедавцем і третьою стороною не укладається в контексті поєднання попиту та пропозиції на ринку праці та де працедавець уповноважений надати працівника іншій особі. тільки за згодою третьої особи.

Стаття 40 Закону про банкрутство

1. Працівники, які перебувають на службі у банкрута, можуть розірвати трудовий договір, а їхні трудові договори можуть бути взаємно розірвані арбітражним керівником, що керує, з дотриманням узгоджених або встановлених законом термінів, проте, за умови, що в будь-якому випадку трудовий договір може бути розірвано шеститижневе повідомлення.
2. З дати оголошення про банкрутство заборгованість із платні та премій, пов'язана з трудовим договором, є заборгованістю по майну.
3. Ця стаття застосовується *mutatis mutandis* до агентських договорів.

Стаття 16 Закону про мінімальну платню та мінімальну відпустку

1. Відповідно до положень другого, третього та четвертого абзаців, публічним правом або колективним договором може бути визначено, що працівник не має права на відпустку або має право на нижчу суму відпустки, ніж та, що впливає зі статті 15.
2. У разі, коли сума платні, на яку працівник має право на 1 червня будь-якого року за попередній однорічний період, і відпустка, якщо працівник має право на неї за цей період, становить менш як 108% від суми, на яку працівник має право як мінімальної платні за цей період, працівник, крім того, має право на цей період на суму відпустки, яка дорівнює сумі, на яку зазначені 108% перевищують зазначену суму.
3. Тією мірою, в якій працівник отримав право на отримання допомоги передбаченої відповідно до Закону про захист від хвороби, глави 3, розділу 2, пункту 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття протягом періоду роботи, як зазначено в другому абзаці, працівник має право на таку суму відпустки щодо цих виплат стосовно працедавця, щоб ця сума плюс ці виплати становили принаймні 108% суми, на яку працівник має або мав би право за це період отримання допомоги відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, глави 3, розділу 2, пункту 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, розрахованого на основі мінімальної платні.
4. У разі застосування частини 4 статті 15 працівник протягом періоду, зазначеного в частині 2, має право на принаймні таку суму відпустки, щоб ця сума була збільшена на платню, відповідно, виплати відповідно до Закону про хворобу, розділ 3, розділ 2, параграф 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, на яке має право працівник, становить не менше суми мінімальної суми, визначеної відповідно до параграфу 4 статті 15 та мінімальна платня, відповідно, виплати

відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, розділ 3, розділ 2, параграф 1 Закону про працю та догляд та Закону про страхування на випадок безробіття, розраховані понад мінімальну платню, на яку працівник має або мав би право за той період.

5. У разі, коли платня, погоджена працедавцем і працівником, перевищує потрібний розмір мінімальної платні, письмовою угодою може бути також обумовлено, що працівник не має права на відпустку або має право на оплату відпустки в меншому розмірі. Стаття 15(2) застосовується *mutatis mutandis*.

6. У разі, якщо працедавець, який зобов'язаний до застосування публічного правового регулювання або колективного договору, або загальнообов'язкових положень колективного договору, з яких випливає відхилення від статті 15 згідно з першим абзацом, також має працівників на службі, до яких таке зобов'язання не застосовується, з останніми працівниками можна укласти письмову угоду про відхилення від статті 15 за аналогією.

7. У разі, якщо працівник має право на платню за період, коли він не працював, допомога відповідно до Закону про хворобу, глави 3, розділу 2, абзацу 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, за якими платня зменшуються відповідно до цього положення, для цілей цієї статті вважаються платнею, яку несе працедавець.

Стаття 1:2 Закону про працю та догляд

1. У разі, коли інше не встановлено, для цілей цього Закону під платнею розуміється винагорода, визначена шкалою часу, яку працедавець зобов'язує працівникові за виконану ним роботу.
2. Для цілей цього Закону, якщо платня визначається не погодинно, платнею вважається середня платня, яку міг би отримати працівник за цей час, якби він не скористався правом на відпустку, наданим цим Законом.

Стаття 4:2 Закону про працю та догляд

1. Після народження дитини чоловіком/дружиною, зареєстрованим партнером, особою, з якою працівниця проживає без шлюбу, або особою, чію дитину визнає працівниця, працівниця має право на оплачувану відпустку пологів із розрахунку одна година роботи на тиждень тривалістю чотири тижні з першого дня після пологів.
2. У разі, коли трудовий договір або договір про державну роботу припиняється до того, як відпустка пологів повністю використана, працівник, якщо він укладає новий трудовий договір або

договір про державну посаду, має право проти нового працедавця на ще не використану відпустку, відповідно до цієї глави.

3. У разі припинення трудового договору або державного призначення, працедавець зобов'язаний видати працівнику, згідно з його вимогою, довідку із зазначенням суми відпустки у зв'язку з народженням дитини, на яку працівник має право.

NBBU

FNV

Поштова скринька: 9208, 3506 GE Utrecht

www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Поштова скринька 2525, 3500 GM Utrecht

www.cnvvakmensen.nl

Спілка

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

www.unie.nl

Нідерландська асоціація посередництва та Агентства тимчасової зайнятості
(NBBU)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

www.nbbu.nl

