

ABU



Колективний договір (CAO) для тимчасових працівників

з 1 квітня 2024 р. до 6 січня 2025 р.,
версія за липень 2024 р.

Цей текст було перекладено з великою ретельністю. У разі виникнення будь-яких сумнівів або відсутності ясності щодо значення будь-яких термінів, вирішальну силу завжди має нідерландський текст.

ABU

Колективний договір (САО) для тимчасових працівників

**з 1 квітня 2024 р. до 6 січня 2025 р.,
версія за липень 2024 р.**

Зміст

Розділ 1	Загальні положення	5
Стаття 1	Сфера застосування	5
Стаття 2	Визначення	8
Стаття 3	Тривалість, продовження та припинення, дострокове припинення/зміни	9
Стаття 4	Права та обов'язки під час реєстрації	9
Стаття 5	Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування	9
Стаття 6	Обов'язки тимчасового працівника	10
Розділ 2	Правовий статус	11
Стаття 7	Доступність та ексклюзивність	11
Стаття 7а	Планування	11
Стаття 8	Табель обліку робочого часу	11
Стаття 9	Укладення тимчасового трудового договору	11
Стаття 10	Правовий статус	12
Стаття 11	Інший правовий статус	14
Стаття 12	Послідовне працевлаштування	14
Стаття 13	Випробувальний термін	16
Стаття 14	Тривалість роботи та робочий час	16
Стаття 15	Закінчення тимчасового трудового договору	16
Розділ 3	На роботі	19
Стаття 15а	Відповідальність агенції з тимчасового працевлаштування	19
Стаття 15b	Право на допоміжні засоби	19
Розділ 4	Винагорода	20
Стаття 16	Винагорода наймач	20
Стаття 17	Визначення погодинної заробітної плати та/або adv-компенсації грошима	24
Стаття 18	Відпускні	25
Стаття 19	Компенсаційні години	25
Стаття 20	Обмін умовами працевлаштування	26
Стаття 21	Визначення винагороди некласифікованому тимчасовому працівнику	26
Стаття 22	Продовження виплати заробітної плати у разі припинення тимчасової роботи	29
Стаття 22а	Положення про несприятливі погодні умови	30
Стаття 23	Відповідне працевлаштування після припинення тимчасової роботи	32
Стаття 24	Продовження виплати заробітної плати за відповідну роботу	33
Стаття 25	Заробітна плата у разі втрати працездатності	34
Розділ 5	Права на відпустку	36
Стаття 26	Дні відпустки	36
Стаття 27	Святкові дні	37
Стаття 28	Короткочасна відсутність, відпустка у зв'язку з народженням дитини та спеціальна відпустка	39
Стаття 29	Виплата відпусток/резервувань, компенсаційних годин і відпускних	41

Розділ 6	Стале працевлаштування	43
Стаття 30	Заходи та витрати для сприяння сталому працевлаштуванню	43
Стаття 31	Витратні зобов'язання для сприяння сталому працевлаштуванню тимчасового працівника	44
Розділ 7	Пенсія	46
Стаття 32	Вихід на пенсію	46
Розділ 8	Спеціальні групи	47
Стаття 33	Група розподілу винагороди CAO	47
Стаття 34	Канікулярні працівники	50
Стаття 35	Тимчасові працівники пенсійного віку	50
Стаття 36а	Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)	51
Стаття 36	Тимчасові працівники, які не живуть постійно в Нідерландах.	
	Витрати на житло, транспорт і медичні послуги	51
Стаття 37	Урегулювання штрафів	56
Стаття 38	Утримання із заробітної плати	56
Стаття 39	Гарантія доходу	57
Стаття 40	Моніторинг гарантії доходу	58
Розділ 9	Інше	59
Стаття 41	Сприяння організаціям працівників	59
Стаття 42	Розгляд скарг та/або спорів	60
Стаття 43	Правила щодо злиття	61
Стаття 44	Дотримання вимог	61
Стаття 45	Дозвіл	61
Стаття 46	Приватні добавки WW і WGA	62
Стаття 47	Участь тимчасових працівників у схемі важкої роботи в будівництві та інфраструктурі	62
Стаття 48	Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)	63
Додатки		64
Додаток I	Резервування та розподіл внесків на допомогу у зв'язку з хворобою, що перевищує встановлене законом право	64
Додаток II	Платіжна відомість	65
Додаток III	Пенсійний договір	66
Додаток IV	Класифікація посад і рівень посади	72
Додаток V	Житлові норми	76
Додаток VI	Цей додаток припинив дію	77
Додаток VII	Правила диспенсації CAO для тимчасових працівників	77
Додаток VIII	Система оцінки житла за ціною та якістю (PKS)	79
Протоколи		81
Інформація про відповідні правові тексти		83

ТИ, ЩО ПІДПИСАЛИСЯ НИЖЧЕ, А САМЕ:

СТОРОНИ ПРАЦІВНИКА

FNV

Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
www.cnv.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG
www.unie.nl

та

СТОРОНИ ПРАЦЕДАВЦЯ

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

кожен як сторона з іншого боку,

підтверджують із 8 травня 2024 року такий колективний трудовий договір для тимчасових працівників.

Розділ 1 Загальні положення

Стаття 1 Сфера застосування

1. Цей колективний трудовий договір застосовується до тимчасового трудового договору з 1 січня 2020 року, але не є угодою про заробітну плату, як зазначено в статті 7:692 Цивільного кодексу Нідерландів, між тимчасовими працівниками та агенцією з тимчасового працевлаштування, якщо і наскільки вона постачає працівників на суму понад 50 % річної суми заробітної плати працедавцям, за винятком диспенсації на підставі статті 45 колективного трудового договору. Розділ 2 цього колективного трудового договору, за винятком агентського застереження, продовжує застосовуватися до строкового трудового договору, укладеного до та після 1 січня 2020 року, до закінчення такого договору. Додатковою умовою є те, що положення та умови наймання в цій угоді про заробітну плату відповідають положенням законодавства, що регулюють угоду про заробітну плату, і принаймні відповідають тим, що застосовуються до угоди про заробітну плату, укладеної до 1 січня 2020 року. Таким чином, незважаючи на статтю 18 цього колективного трудового договору, для відпустки застосовується відсоток у розмірі 8 %, якщо із законодавчих положень щодо нарахування заробітної плати не випливає, що має застосовуватися більший відсоток.
2. Цей колективний трудовий договір не поширюється на працедавця, який є членом Nederlandse Bond van Bemiddelings-en Uitzendondernemingen (NBBU)*. Список членів можна знайти на вебсайті NBBU.
3. Цей CAO не поширюється на агенцію з тимчасового працевлаштування, яка підпадає під дію іншого галузевого CAO, якщо лише ця агенція з тимчасового працевлаштування не відповідає сукупним вимогам, зазначеним у пункті 4.
4. Незважаючи на положення пункту 3, CAO продовжує застосовуватися до агенції з тимчасового працевлаштування, яка відповідає таким сукупним вимогам:
 - a. підприємницька діяльність агенції з тимчасового працевлаштування полягає виключно в наданні працівників, як зазначено в статті 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів, і
 - b. працівники (тимчасові працівники) цього працедавця, що складають щонайменше 25 % фонду заробітної плати або принаймні відповідного кількісного критерію (наприклад, робочі години), що використовується у відповідному CAO, виконують роботу в будь-якій галузі бізнесу, крім тієї, що описана в сфері дії іншого колективного трудового договору, а також
 - c. працедавець видає щонайменше 15 % від річної суми заробітної плати, за винятком тимчасових трудових договорів із агентським застереженням, як зазначено в статті 7:691, пункт 2, Цивільного

кодексу Нідерландів, як це додатково визначено в Додатку 1 до статті 5.1 Положень Міністра соціальних справ і зайнятості та Державного секретаря фінансів від 2 грудня 2005 року, Дирекція соціального страхування, № SV/F&W/05/96420, на виконання Закону про фінансування соціального страхування (Схема Wfsv), опублікованого в Урядовому віснику № 242 від 13 грудня 2005 року. З моменту набуття чинності цього рішення агенція з тимчасового працевлаштування буде відповідати цьому критерію, якщо і в тій мірі, в якій це було визначено установою-виконавцем, і

- d. агенція з тимчасового працевлаштування не є частиною концерну, який пов'язаний прямо або через загальнообов'язкову декларацію з відповідним іншим CAO, і
 - e. агенція з тимчасового працевлаштування не є спільно узгодженим трудовим фондом.
5. a. CAO для тимчасових працівників не поширюється на агенції з тимчасового працевлаштування, які надають працівників працедавцям на суму понад 50 % річного фонду заробітної плати у значенні CAO *Bouw & Infra*.
- b. Незважаючи на підпункт а і відповідно до статті 1, пункт 1, цей CAO застосовується до агенції з тимчасового працевлаштування, яка є членом ABU або NBBU чи була звільнена від оголошеного загальнообов'язковим CAO *Bouw & Infra*.
 - c. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування відряджає тимчасового працівника клієнту, який пов'язаний CAO *Bouw & Infra* і до неї застосовується CAO для тимчасових працівників, агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана запитати у клієнта та підтвердити тимчасовому працівнику, які конкретні положення Додатка 7 до CAO *Bouw & Infra* застосовуються до нього**.

* Для членів NBBU застосовується NBBU-CAO, який містить ті ж умови працевлаштування, що і ABU-CAO.

** У CAO особи завжди згадуються у формі чоловічого роду. Це лише стилістичний вибір.

Чи застосовується CAO до вашої компанії? (схематичне зображення)

З цієї схеми не впливає жодних прав.

Чи укладає ваша компанія тимчасові трудові договори (крім угод про заробітну плату, як зазначено в статті 7:692 Цивільного кодексу Нідерландів) на щорічній основі і чи передбачає це щонайменше 50 % щорічного фонду заробітної плати?	НІ	До вас застосовується NBBU-CAO*.
ТAK		
Чи допущені ви до членства в NBBU?	ТАК	CAO (для тимчасових працівників) не застосовується до вас.
НІ		
Чи отримала ваша компанія звільнення від загальнообов'язкового CAO (для тимчасових працівників) від Міністерства соціальних справ і зайнятості?	ТАК	До вас застосовується NBBU-CAO*.
НІ		
Чи отримала ваша компанія звільнення від загальнообов'язкового CAO (для тимчасових працівників) від сторін CAO?	ТАК	До вас застосовується NBBU-CAO*.
НІ		
Чи підпадає ваша компанія під дію іншого галузевого CAO?	НІ	CAO (для тимчасових працівників) застосовується до вас.
ТАК		
Чи ваша компанія відряджає робочу силу на 100 % і не має інших видів діяльності?	НІ	До вас застосовується NBBU-CAO*.
ТАК		
Чи працює у вашій компанії принаймні 25 % працівників у галузі, відмінній від галузі, для якої ви раніше вказали, що колективний трудовий договір для цієї галузі також поширюється на вашу компанію?	НІ	До вас застосовується NBBU-CAO*.
ТАК		
Чи працює у вашій компанії щонайменше 15 % на основі тимчасових трудових договорів із агентським застереженням?	НІ	До вас застосовується NBBU-CAO*.
ТАК		
Чи є ваша компанія частиною концерну, який пов'язано колективним договором, про який ви згадували раніше?	ТАК	До вас застосовується NBBU-CAO*.
НІ		
Чи є ваша компанія спільно узгодженим робочим фондом?	ТАК	До вас застосовується NBBU-CAO*.
НІ		CAO (для тимчасових працівників) застосовується до вас.

Стаття 2 Визначення

У цьому CAO наведені нижче терміни мають такі значення:

- a. **винагорода CAO:** винагорода, яка застосовується до тимчасового працівника, як зазначено у статті 33, до якого винагорода наймача (стаття 16) не застосовується повністю;
- b. **сторони CAO:** сторони CAO для тимчасових працівників, а саме: ABU, FNV, CNV та De Unie;
- c. **колективний трудовий договір (CAO):** цей колективний трудовий договір з усіма додатками та протоколами;
- d. **фактична заробітна плата:** поточна сума брутто заробітної плати, нарахована відповідно до CAO, визначена відповідно до часу, за винятком відпускних, резервувань, надбавок, відшкодувань, понаднормових годин, компенсаційних годин тощо;
- e. **відпрацьований тиждень:** кожен тиждень, протягом якого фактично виконувалася робота агенції з тимчасового працевлаштування, незалежно від кількості відпрацьованих годин. Тижні, протягом яких тимчасовий працівник користується оплачуваною відпусткою, також враховуються, незалежно від того, скільки годин відпустки було взято;
- f. **винагорода наймача:** оплата праці, передбачена статтею 16 цього CAO;
- g. завдання: договір між клієнтом та агенцією з тимчасового працевлаштування щодо відрядження клієнту тимчасового працівника;
- h. **клієнт:** той, до кого агенція з тимчасового працевлаштування відряджає тимчасового працівника;
- i. **письмовий:** викладений у письмовій формі або доступний у цифровому (електронному) вигляді;
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. **відрядження:** працевлаштування тимчасового працівника у клієнта;
- k. **агентське застереження:** застереження, як зазначено в статті 7:691, пункт 2, Цивільного кодексу Нідерландів і статті 15, пункт 1, цього CAO;
- l. **тимчасовий працівник:** особа, яка укладає тимчасовий трудовий договір з агенцією з тимчасового працевлаштування;
- m. **агенція з тимчасового працевлаштування:** той, хто відряджає тимчасового працівника до клієнта;
- n. **тимчасовий трудовий договір:** трудовий договір, визначений у статті 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів, згідно з яким тимчасовий працівник відряджається до клієнта агенцією з тимчасового працевлаштування, щоб виконувати роботу під керівництвом і наглядом клієнта;
- o. **тиждень:** тиждень починається в понеділок о 00:00 і закінчується в неділю о 24:00.

Стаття 3 Тривалість, продовження та припинення, дострокове припинення/зміни

1. CAO має термін дії з 1 квітня 2024 року до 6 січня 2025 року. Жодна зміна CAO з такою тривалістю не може вважатися такою, що призведе до погіршення умов попереднього CAO для тимчасового працівника.
2. Якщо жодна зі сторін CAO не розірвала умови CAO 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 CAO він буде продовжений на один рік і сторони використають цей рік, щоб розглянути, як можна досягти нового CAO.*

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

Стаття 4 Права та обов'язки під час реєстрації

1. Під час реєстрації в агенції з тимчасового працевлаштування кандидат вказує, чи хоче він, щоб його розглядали на роботу.
2. Реєстрація не тягне за собою зобов'язання як для агенції з тимчасового працевлаштування, так і для кандидата пропонувати або приймати тимчасову роботу.
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) для оцінки чи негайного продовження нарахування пенсії;
 - навчання, досвід роботи та компетенції з попереднім(-ими) клієнтом (-ами) для класифікації у клієнта, як зазначено в статті 16, пункт 2.
4. Якщо з'ясується, що агенція з 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 з тимчасового працевлаштування може відкликати свою пропозицію до того, як розпочалась тимчасова робота.

Стаття 5 Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування

1. Агенція з тимчасового працевлаштування відкидає будь-яку форму дискримінації.
2. Перед укладенням тимчасового трудового договору агенція з тимчасового працевлаштування надає тимчасовому працівнику копію трудового договору в письмовій формі. За бажанням, тимчасовий працівник отримує роздрукований примірник CAO.
3. Положення CAO є так званими мінімальними положеннями. Відхилення

від CAO та додатків до нього допускається тільки в тому випадку, якщо це вигідно тимчасовому працівнику.

4. На вимогу тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування надає довідку про кількість договорів про тимчасову роботу, укладених із тимчасовим працівником, і дати їх початку та припинення, зокрема довідку про те, чи виконуються вимоги для участі в пенсійному забезпеченні. У цій довідці також вказується, яку тимчасову роботу виконував тимчасовий працівник і на якого клієнта(-ів) він працював. Дані надаватимуться доти, доки агенція з тимчасового працевлаштування має право розпоряджатися даними відповідно до термінів, які випливають із Загального регламенту захисту даних (AVG).

Стаття 6 Обов'язки тимчасового працівника

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

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

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

Розділ 2 Правовий статус

Стаття 7 Доступність та ексклюзивність

1. Тимчасовий працівник має право прийняти роботу в іншому місці, якщо тільки тимчасовий працівник не повідомив агенцію з тимчасового працевлаштування про прихід на роботу, де є зрозумілі день(дні), (очікуваний) час та (очікувана) кількість годин роботи.
2. Тимчасові працівники, які мають тимчасовий трудовий договір із зобов'язанням продовжувати виплачувати заробітну плату (як зазначено у статті 22 цього колективного договору), можуть змінити свою завантаженість, заявлену на початку дії тимчасового трудового договору, після узгодження з агенцією з тимчасового працевлаштування. Змінена доступність завжди повинна залишатися задовільною для агенції з тимчасового працевлаштування, щоб мати можливість зробити тимчасового працівника доступним протягом узгодженого робочого часу, на який поширюється зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати. З цією метою запитувана доступність має перебувати в розумній пропорції до узгодженого робочого часу, на який поширюється зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, як щодо дня(-ів), часу та кількості годин, так і щодо його розподілу.

Стаття 7а Планування

Якщо фіксований робочий час не було узгоджено, тимчасовий працівник отримує можливість повідомити про свою доступність для планування. Ця наявність є провідною під час планування і може бути змінена тільки за згодою тимчасового працівника. Не можна зобов'язувати тимчасового працівника бути більш доступним, ніж це можна обґрунтовано виправдати на основі погодженого робочого часу.

Стаття 8 Табель обліку робочого часу

1. Агенція з 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. Табель обліку робочого часу заповнюється правдиво. Тимчасовий працівник повинен мати доступ до оригіналу табеля обліку робочого часу та мати можливість отримати його за запитом.
3. У разі спору щодо обліку часу тягар доведення кількості відпрацьованих годин лежить на агенції з тимчасового працевлаштування.

Стаття 9 Укладення тимчасового трудового договору

1. Під час укладення тимчасового трудового договору агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник укладають

письмові угоди про роботу, робочий час, заробітну плату 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 агентським застереженням;
Трудовий договір із агентським застереженням укладається на певний термін, на час відрядження і не більше, ніж до кінця фази А/1-2*.
 - b. тимчасовий трудовий договір без агентського застереження;
Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження може бути укладений як на строковий, так і на безстроковий термін.
Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження може бути укладено на певний період або на час виконання проєкту, закінчення якого має бути об'єктивно визначеним. Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження також відомий як договір про направлення.

* Якщо це CAO стосується фаз А, В та С, агенція з тимчасового працевлаштування також може вибрати позначення 1-2 (для фази А), 3 (для фази В) та 4 (для фази С).

Стаття 10 Правовий статус

1. Фаза А
 - a. Тимчасовий працівник працює у фазі А, якщо він не працював на ту саму агенцію з тимчасового працевлаштування більше 52 тижнів.
 - b. Припинення дії.
 - c. 52 тижні у фазі А зараховуються (враховуються лише відпрацьовані тижні, відповідно до статті 2, підпункт е), якщо між двома тимчасовими трудовими договорами немає перерви більше шести місяців. Якщо перерва триває більш ніж шість місяців, відлік фази А починається заново.
 - d. Тимчасовий трудовий договір, укладений протягом одного місяця після попереднього тимчасового трудового договору з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування та тим самим клієнтом, може бути укладений на період не менше ніж чотири тижні.
2. Фаза В
 - a. Тимчасові працівники починають працювати у фазі В, щойно тимчасовий трудовий договір без агентського застереження продовжується після завершення фази А* або якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після

завершення фази А.

- b. Фаза В триває до трьох років, і протягом цієї фази можна укласти щонайбільше шість тимчасових трудових договорів без агентського застереження.
- c. У фазі В тимчасовий працівник завжди працює на основі строкового тимчасового трудового договору без застереження, якщо тільки безстроковий тимчасовий трудовий договір без застереження не було чітко погоджено.
- d. Трирічний період і кількість шести тимчасових трудових договорів без положення (як зазначено в підпункті b.) будуть продовжувати зараховуватися, якщо між двома тимчасовими трудовими договорами не буде перерви більше шести місяців. У цьому випадку зараховується період пропуску. Якщо між двома тимчасовими трудовими договорами є перерва більше шести місяців, то відлік фази А починається заново.
- e. Якщо тимчасовий працівник уже був працевлаштований у фазі В до 17 листопада 2021 року і має строковий тимчасовий трудовий договір, укладений до цієї дати з датою закінчення 2 січня 2023 року або пізніше, цей договір може перевищувати термін у три роки без переведення тимчасового працівника у фазу С. Цей строковий тимчасовий трудовий договір закінчується в силу закону на узгоджену дату закінчення, якщо термін у чотири роки не перевищується раніше. У такому випадку тимчасовий працівник автоматично переходить у фазу С.

—
* Від 53 до 78 тижнів, відпрацьованих у фазі А до 1 січня 2023 року, не враховуються у фазі В з точки зору тривалості та кількості тимчасових трудових договорів.

3. Фаза С

- a. Тимчасові працівники починають працювати у фазі С, щойно тимчасовий трудовий договір без агентського застереження продовжується після завершення фази В або якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після завершення фази В.
- b. У фазі С тимчасовий працівник завжди працює на основі безстрокового тимчасового трудового договору без агентського застереження.
- c. Якщо тимчасовий працівник повертається безстроково після розірвання тимчасового трудового договору без агентського застереження і має місце перерва у шість місяців або менше, тимчасовий працівник буде працювати на основі тимчасового трудового договору у фазі С. Якщо є перерва більш ніж на шість місяців, підрахунок фази А почнеться заново.

4. Підрахунок у фазах продовжується, якщо тимчасовий працівник переходить і вступає до іншої агенції з тимчасового працевлаштування в межах тієї ж групи, якщо нова агенція з тимчасового працевлаштування не підтвердить шляхом реєстрації, заяви про прийом 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 й агенція з тимчасового працевлаштування можуть відхилитися від системи фаз, описаної в цій статті, на користь тимчасового працівника.

Стаття 11 Інший правий статус

Регулювання правового ланцюга

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

Стаття 12 Послідовне працевлаштування

1. Послідовне працевлаштування має місце, коли тимчасового працівника послідовно – протягом шестимісячного періоду – приймають на роботу різні працедавці, які мають розумно вважатися наступниками один одного щодо виконуваної роботи.
2. Під час визначення правового статусу відповідний трудовий стаж, накопичений 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 тимчасових трудових договорів починається на початку фази А.
3. Якщо тимчасовий працівник переходить до іншої агенції з тимчасового працевлаштування для продовження роботи на того самого клієнта, тоді незважаючи на пункт 2 правове становище тимчасового працівника

повинне бути принаймні рівним його правовому становищу в попередній агенції з тимчасового працевлаштування. Також під час переведення нова агенція з тимчасового працевлаштування визначає оплату праці відповідно до попереднього класу з урахуванням раніше наданих і/або ще не наданих періодів.

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, правове становище тимчасового працівника в разі наступного працевлаштування визначається таким чином:
- якщо відповідний трудовий стаж тимчасового працівника становить менше 52 відпрацьованих тижнів, тоді відповідний трудовий стаж буде включено у фазу А;
 - якщо відповідний трудовий стаж тимчасового працівника перевищує 52 відпрацьованих тижнів, тимчасовий працівник починає роботу на початку фази В.

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

Законне припинення означає:

- розірвання трудового договору (попереднім) працедавцем з дозволу UWV;
- негайне звільнення (попереднім) працедавцем із невідкладної причини;
- розірвання трудового договору судом;
- звільнення (попереднім) працедавцем під час випробувального терміну;
- розірвання трудового договору відповідно до пункту про це або шляхом розірвання у зв'язку з досягненням тимчасовим працівником пенсійного віку;
- звільнення куратором, згідно зі статтею 40 Закону про банкрутство.

Юридичне припинення у цьому пункті статті не означає:

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

5. Немає мови про послідовне працевлаштування, якщо його застосовність не забезпечується внаслідок свідомого чи іншого винного надання тимчасовим працівником неправильної чи неповної інформації, як зазначено в статті 4, пункт 3.

Стаття 13 Випробувальний термін

1. Умова про випробувальний термін може бути включена до строкового тимчасового трудового договору без застереження лише в тому випадку, якщо тимчасовий трудовий договір укладається на строк понад шість місяців. Тут застосовуються законні умови.
2. Якщо черговий строковий трудовий договір без 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.

Стаття 14 Тривалість роботи та робочий час

1. Агенція з 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 у клієнта.
3. За погодженням з клієнтом й агенцією з тимчасового працевлаштування тимчасовому працівнику дозволяється відхилятися від тривалості та/або робочого часу, що застосовуються до клієнта. Про це можна домовитися на початку тимчасового трудового договору або під час тимчасового трудового договору.
Щодо цього є чинним таке:
 - a. відхилення не перевищує зовнішніх меж клієнта, встановлених законодавством та/або колективним договором клієнта (якщо він є ширшим);
 - b. періоди перерви та відпочинку для тимчасового працівника не коротші, ніж для клієнта.

Стаття 15 Закінчення тимчасового трудового договору

Закінчення тимчасового трудового договору із агентським застереженням

1. Тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням припиняє дію згідно із законом:
 - a. щойно настає кінцева дата, погоджена в тимчасовому трудовому договорі;
 - b. наприкінці фази А / 1–2;
 - c. якщо направлення тимчасового працівника агенцією з тимчасового працевлаштування до клієнта закінчується:
 - на прохання клієнта, оскільки клієнт із 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 із будь-якої причини більше не бажає 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, щойно настає кінцева дата, погоджена в тимчасовому трудовому договорі (підпункт а).

2. Якщо відрядження тривало понад 26 відпрацьованих тижнів, агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана після припинення тимчасового трудового договору з посиланням на агентське застереження повідомити про це тимчасового працівника – навіть під час непрацездатності – принаймні за десять календарних днів до припинення в силу закону. 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. За винятком якщо агенція з тимчасового працевлаштування пропонує тимчасовому працівнику відповідну роботу протягом цього періоду, як визначено в статті 23.
3. Про свою заяву про розірвання тимчасового трудового договору із застереженням тимчасові працівники повинні повідомити агенцію з тимчасового працевлаштування не пізніше ніж за один робочий день.

Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження

4. Строковий тимчасовий трудовий договір без застереження завжди може бути достроково розірваний тимчасовим працівником й 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 застереження 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 застереження може бути розірвано з першого наступного робочого дня з дотриманням встановленого законом терміну попередження.

Досягнення пенсійного віку (AOW)

7. Тимчасовий трудовий договір припиняється згідно із законом у день, коли тимчасовий працівник досягає пенсійного віку, якщо лише відхилення від цього прямо не обумовлено в тимчасовому трудовому договорі.

Відшкодування за перехідний період

8. а. Якщо і в тій мірі, в якій тимчасовий працівник згідно зі статтею 7:673 Цивільного кодексу Нідерландів має право на відшкодування за перехідний період, а агенція з тимчасового працевлаштування не виплатила це відшкодування за перехідний період або виплатила його не в повному обсязі, тимчасовий працівник може вимагати його виплати. Він повинен зробити це протягом дванадцяти місяців із дня закінчення тимчасового трудового договору.
- б. Якщо тимчасовий працівник має справу з встановленим законом терміном закінчення тримісячного терміну протягом цього дванадцятимісячного періоду (пункт 4 статті 7:686а Цивільного кодексу Нідерландів), тимчасовий працівник до дванадцяти місяців після дня закінчення тимчасового трудового договору має право на відшкодування, що дорівнює сумі цього відшкодування за перехідний період, на яке він мав би право, якби висунув позов протягом встановленого законом строку позовної давності.

* Як зазначено в статті 7:672 Цивільного кодексу Нідерландів.

Розділ 3 На роботі

Стаття 15а Відповідальність агенції з тимчасового працевлаштування

1. Агенція з 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 з тимчасового працевлаштування зобов'язана 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 до них ставитися.

Стаття 15б Право на допоміжні засоби

Агенція з тимчасового працевлаштування узгоджує з клієнтом, що силами або від імені клієнта, на тих самих умовах, які застосовуються клієнтом до його власного персоналу, тимчасовому працівнику надаються засоби, пов'язані з роботою, якщо вони використовуються для виконання роботи (наприклад, для безпечної та здорової праці) на об'єкті клієнта, за необхідності.

Розділ 4 Винагорода

Стаття 16 Винагорода наймача

1. Тимчасовий працівник має право на винагороду наймача, якщо лише не застосовується стаття 33. Така винагорода складається з далі наведених складових, кожна з яких принаймні дорівнює винагороді працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді у клієнта*1, де тимчасовий працівник виконує свою роботу під керівництвом і наглядом клієнта:
 - a. застосовна періодична заробітна плата за шкалою, що відповідає посаді, до якої класифікується тимчасовий працівник. Детальніше про шкалу див. пункт 2;
 - b. відповідне скорочення робочого часу. Це може – на розсуд агенції з тимчасового працевлаштування – компенсуватися часом та/або грошима;
 - c. всі доплати;
 - d. початкове підвищення заробітної плати з того ж часу і в тому ж обсязі, що і у клієнта*2;
 - e. відшкодування всіх витрат;
 - f. періодичні підвищення (обсяг і терміни визначаються на розсуд клієнта). Для застосування цього зроблено посилання на пункт 3;
 - g. компенсація за години в дорозі та/або час у дорозі, пов'язані з роботою (за винятком випадків, коли години в дорозі або час у дорозі вже кваліфікуються як відпрацьовані години);
 - h. одноразова допомога, незалежно від мети або причини допомоги
Одноразова допомога не означає періодично повторювану допомогу;
 - i. відшкодування за роботу вдома;
 - j. фіксовані премії за підсумками року (сума, терміни та умови визначаються клієнтом).
 - Фіксовані премії за підсумками року означають усі компоненти доходу, які виплачуються щорічно або періодично на регулярній основі, наприклад 13-та зарплата, премія за підсумками року та різдвяний бонус.
 - Розподіл відбувається відповідно до домовленостей, що застосовуються з клієнтом, як-от моменту виплати (у зазначену дату та/або після закінчення роботи) та умов, які застосовуються до розподілу.
 - Якщо з клієнтом було укладено угоди про включення фіксованої премії за підсумками року в систему обміну умовами працевлаштування, як-от бюджет індивідуального вибору (ИКВ), і ця схема обміну (або її частина) ще не виплачена тимчасовому працівнику, фіксована премія за підсумками року буде залежати

від схеми обміну у клієнта, яка застосовується до тимчасового працівника на тих самих умовах, що і у клієнта.

Якщо тимчасовий працівник, відряджений до клієнта, згодом відряджається до іншої компанії, винагорода наймача дорівнює винагороді працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді в тій компанії, де тимчасовий працівник працює під керівництвом і наглядом клієнта.

2. Класифікація

- a. Якщо політика клієнта щодо періодичної шкали заробітної плати полягає в класифікації на початку роботи частково на основі досвіду на фактично рівній посаді, то це також стосується тимчасового працівника.
- b. Якщо клієнт не враховує досвід роботи, відповідний для посади, це все одно буде враховано для тимчасового працівника. У цьому випадку тимчасовий працівник не може бути зарахований до найнижчого щабля шкали посад, яка до нього застосовна. Тоді агенція з тимчасового працевлаштування визначає в консультації з тимчасовим працівником і клієнтом, яка шкала та щабель у шкалі відповідають досвіду роботи тимчасового працівника, відповідному цій посаді.
- c. Під час повернення до того самого клієнта або до клієнта в тій самій сфері колективного трудового договору на практично ідентичній посаді або у випадку послідовного працевлаштування шкала заробітної плати базуватиметься щонайменше на попередній шкалі заробітної плати. Після повернення протягом дев'яти місяців також буде надано щаблеве підвищення, якщо таке підвищення було б надано протягом цього періоду перерви, а працівник, наданий агенцією з тимчасового працевлаштування, не отримав його через цю перерву.
- d. Щоб визначити відповідний досвід роботи тимчасового працівника, агенція з тимчасового працевлаштування в будь-якому випадку візьме до уваги інформацію про освіту, досвід роботи та компетенції, надані тимчасовим працівником.
- e. Працівник агенції з тимчасового працевлаштування може звернутися до неї за роз'ясненням його класифікації, і вона зобов'язана його надати.

3. Періодичні підвищення

- a. Періодичні підвищення надаються тимчасовому працівнику так само, як і у клієнта.
- b. Якщо надання періодичних підвищень у клієнта залежить від оцінювання тимчасового працівника, застосовується таке:

- працівнику агенції з тимчасового працевлаштування завжди надається періодичне підвищення, за винятком випадків, коли агенція може продемонструвати, що працівник не отримав би підвищення відповідно до правил і процедур клієнта;
 - якщо оцінювання не відбулося або відбулося невчасно, тимчасовий працівник отримуватиме періодичне підвищення, яке очевидно є найпоширенішим у клієнта.
- c. Тимчасовий працівник не може пропускати періодичне підвищення через те, що він постійно змінює клієнтів. У цьому випадку агенція з тимчасового працевлаштування також враховуватиме відповідний досвід роботи, отриманий у попередніх клієнтів на (практично) тій самій посаді, для кожного наступного призначення періодичного підвищення.
4. Тимчасовий працівник отримує елементи винагороди наймача брутто (оподатковувана), якщо не застосовується спеціальне звільнення, як зазначено в Законі про податок на заробітну плату 1964 року. У цьому випадку тимчасовий працівник отримує цю складову нетто (неоподатковану). Якщо агенція з тимчасового працевлаштування вирішить (частково) призначити невиключену складову із винагороди як остаточну заробітну плату для схеми витрат, пов'язаних з роботою, то вартість брутто (оподатковувана) (частково) визначеної складової буде виплачена нетто (без оподаткування), а не еквівалент нетто від цієї суми брутто.
5. Застосування винагороди ґрунтується на наданій або підтвердженій клієнтом інформації та визначається для кожного завдання. Агенція з тимчасового працевлаштування погоджується з клієнтом, що вона зобов'язана своєчасно надати правильну та повну інформацію, необхідну для визначення розміру винагороди наймача. Агенція з тимчасового працевлаштування забезпечує процес, за допомогою якого вона упевнюється, що правильно визначає винагороду наймача.
6. Агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана у письмовій формі підтвердити тимчасовому працівнику елементи, зазначені в підпунктах від а по о включно, для кожного відрядження:
- a. очікувана дата початку;
 - b. ім'я та контактна інформація клієнта, зокрема контактна особа та робоча адреса;
 - c. (загальна) назва посади та, якщо є, назва посади відповідно до схеми оплати праці клієнта;
 - d. класифікація роботи та щабель за схемою оплати праці клієнта, за наявності;
 - e. узгоджені години роботи;
 - f. якщо застосовно, ймовірна дата закінчення роботи;
 - g. CAO / угода про винагороду;

- h. фактична (погодинна) заробітна плата брутто;
- i. застосовна adv-компенсація;
- j. застосовні доплати;
- k. застосовні відшкодування;
- l. застосовні відшкодування за години проїзду та/або час проїзду, пов'язаного з роботою;
- m. застосовні одноразові допомоги;
- n. відповідні надбавки за роботу вдома;
- o. відповідні фіксовані виплати в кінці року.

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

7. На обґрунтовану вимогу тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування надає письмове роз'яснення щодо визначення винагороди наймача.
8. Застосування винагороди наймача ніколи не коригується заднім числом, за винятком випадків, коли:
 - є намір або очевидне неправомірне використання; або
 - агенція з тимчасового працевлаштування не доклала доказових зусиль для правильного визначення винагороди наймача, як зазначено в пункті 5 цієї статті;
 - агенція з тимчасового працевлаштування не дотрималася положень пункту 6 щодо c, d, e, g, h, i, j, k, l, m, n і o;
 - на вмотивовану вимогу тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування не надала письмового пояснення щодо визначення розміру винагороди, передбаченого пунктом 7 цієї статті.
9. Тимчасовий працівник у фазі С, який 30 грудня 2019 року відповідно до правил статті 16 цього CAO переходить з оплати праці відповідно до структури оплати праці ABU-CAO терміном до 30 грудня 2019 року до винагороди наймача, зберігає принаймні фактичну заробітну плату для поточного відрядження. У разі втрати роботи та/або подальшого відрядження застосовуються правила цього CAO та те, що було узгоджено в тимчасовому трудовому договорі про розмір фактичної заробітної плати.

—
*1 Якщо немає працівників, які працюють на рівній або еквівалентній посаді, застосовується стаття 21.

*2 Для уточнення: початкові підвищення заробітної плати з датою у минулому застосовуються заднім числом.

Стаття 17 **Визначення погодинної заробітної плати та/або adv-компенсації грошима**

1. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування бажає розрахувати погодинну оплату праці або adv-компенсацію грошима, вона повинно спиратися на інформацію, отриману від клієнта, і, якщо необхідно, звертатися до доступної авторизованої інформації про CAO клієнта. Це відомості, надані учасниками відповідного колективного трудового договору. Інформація про винагороду, підтверджена або надана клієнтом, є провідною під час визначення грошової суми або adv-компенсації.
2. Лише якщо вищезазначена інформація не забезпечує ясності та визначеності щодо того, як погодинна заробітна плата або adv-компенсація мають визначатися в грошовому вираженні, буде використано методологію розрахунку, встановлену нижче.
3. *Періодична заробітна плата*
 - a. Чи вказується погодинна оплата 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 зарплата

$4,35 \times$ Нормальна робоча година

- d. Агенція з тимчасового працевлаштування має перевірити, чи передбачено CAO або умовами наймання клієнта різний нормальний робочий час на зміну. У цьому випадку агенція з тимчасового працевлаштування повинна визначати погодинну оплату праці для тимчасового працівника на основі нормального робочого часу, пов'язаного з графіком змінності, за яким працює тимчасовий працівник.
Якщо тимчасового працівника направляють 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 заробітної плати 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 за повний робочий тиждень менша за мінімальну заробітну плату, буде внесено виправлення в оплату таким чином, щоб вона більше не порушувала Закон про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.
 5. *Застосовне скорочення робочого часу (adv)*
 - a. Чи вказано adv у формі оплачуваної відпустки у CAO або avr клієнта?
 - b. Якщо ні, звичайний робочий час починає діяти негайно, а питання компенсації adv часом або грошима не виникає.
 - c. Якщо це так, агенція з тимчасового працевлаштування може вирішити компенсувати adv часом або грошима.
 - d. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування компенсує adv грошима, виникає таке запитання або на нього потрібно відповісти.
 - e. Чи CAO або avr клієнта встановлює відсоток від adv, чи цей CAO або avr має метод розрахунку, за допомогою якого можна однозначно визначити значення adv?
 - f. Якщо так, цей відсоток або метод розрахунку використовується для визначення adv-компенсації грошима.
 - g. Якщо ні, агенція з тимчасового працевлаштування розраховує грошову винагороду таким чином.

Розрахунок adv у днях

adv-днів на рік

254

Розрахунок adv у годинах

adv-годин на рік

$254 \times (NAD / 5)$

Стаття 18 Відпускні

Тимчасовий працівник має право на оплату відпустки у розмірі 8,33 % від фактичної заробітної плати за:

- відпрацьовані дні;
- дні відпустки;
- святкові дні;
- дні, в які тимчасовий працівник не є працездатним;

- компенсаційні години; і
- години, за які тимчасовий працівник має право на продовження виплати заробітної плати у разі втрати роботи відповідно до статті 22.

Стаття 16 пункт 2 Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку застосовується без обмежень.

Стаття 19 Компенсаційні години

1. Агенція з 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 на 4 години більше. До цих годин застосовується надбавка за понаднормову роботу у розмірі 25 % (тобто тимчасовий працівник отримує 125 % погодинної заробітної плати за ці години). Щоб обчислити компенсаційні години у часі, 4 години понаднормової роботи множать на 25 %. Таким чином, нараховується одна компенсаційна година, яку тимчасовий працівник може використати як відпустку.

Стаття 20 Обмін умовами працевлаштування

1. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися в письмовій формі про те, що частина винагороди, згадана в статті 16, пункт 1, зокрема:
 - надбавки за ненормований робочий день і понаднормову роботу;
 - компенсаційні години, зазначені у статті 19;
 - понаднормові відпусткиобмінюються 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. Під час обміну 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, зокрема 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 (зарезервовані) дні відпустки, відпускні, короткочасні прогули та спеціальні відпустки й святкові дні. Вищевикладене означає, що лише на зменшену заробітну плату нараховуються зазначені права.

З 1 січня 2025 року підпункт і замінюється на:

- i. У відповідних випадках (зарезервовані) святкові дні, відпускні, короткострокові прогули та спеціальні відпустки й 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. Ця ставка у 81 % не застосовується до обміну надбавок за ненормований робочий час і понаднормову роботу та компенсаційних годин, як зазначено у статті 19.

З 1 січня 2025 року підпункт І припиняє дію. З цієї дати обмінний курс, що застосовується до обміну заробітної плати у зв'язку з екстратериторіальними витратами, буде скоригований до 100/100. Відтоді нараховуватимуться резервування.

Стаття 21 **Визначення винагороди некласифікованому тимчасову працівнику**

1. Некласифікований тимчасовий працівник означає тимчасового працівника, роботу якого не можна класифікувати в структурі робочих місць клієнта. Щоб визначити, чи робота не підлягає класифікації, слід дотримуватися наведеного нижче покрокового плану.
2. Якщо, всупереч статті 9 пункт 2 з тимчасовим працівником домовлено про те, що договір про тимчасову роботу вже почне діяти, а тимчасовий працівник фактично не розпочне роботу, тимчасовий працівник також не може бути класифікований на період, коли він ще не розпочав роботу.
3. Винагорода некласифікованого тимчасового працівника визначається на основі співбесід, проведених агенцією з 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 з тимчасового працевлаштування продемонструє, що робота не підлягає класифікації.

A. Чи зміст роботи вказано правильно?	ТАК	▼
B. Чи є ця посада у наймача?	НІ	▼
C. Чи є схоже посада?	НІ	▼
D. Чи існує методика класифікації, застосовно до посади?	НІ	▼
E. Чи використовується методика класифікації?	НІ	▼
Посада не підлягає класифікації.		

Ця посада підлягає класифікації.

Стаття 22 Продовження виплати заробітної плати у разі припинення тимчасової роботи

Продовження виплати заробітної плати у фазі А: Тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням і тимчасовий трудовий договір без агентського застереження без зобов'язання продовження виплати заробітної плати

1. Агенція з тимчасового працевлаштування виплачує тимчасовому працівнику, який працює у фазі А, 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 працедавець надав письмове повідомлення про його можливе застосування на початку дії тимчасового трудового договору.
2. Виняток зобов'язання продовження виплати заробітної плати, зазначений у пункті 1 цієї статті, не поширюється на випадок непрацездатності.
3. Якщо тимчасовий працівник у фазі А:
 - a. залучається до тимчасової роботи; і
 - b. з'являється у погоджений з агенцією з тимчасового працевлаштування час і в погодженому з нею 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.

Продовження виплати заробітної плати у фазі А: Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження із зобов'язанням продовження виплати заробітної плати

4. Коли тимчасова робота припиняється, агенція з тимчасового працевлаштування має виплатити тимчасовому працівнику, який працює у фазі А, 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 за тимчасовим трудовим договором без агентського застереження, в якому письмово погоджено зобов'язання продовження виплати заробітної плати.

Продовження виплати заробітної плати у фазі В

5. Коли тимчасова робота припиняється, агенція з тимчасового працевлаштування має виплатити тимчасовому працівнику, який працює у фазі В, останню зароблену фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, коли тимчасовий працівник ще не був переведений.

6. Якщо всупереч статті 10, підпункт а, тимчасовий працівник працює у фазі В, без повного використання фази А, агенція з тимчасового працевлаштування має право протягом 26 тижнів або на стільки менше часу, скільки тимчасовий працівник уже працював у цій же агенції з тимчасового працевлаштування у фазі А, виключити зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, як зазначено у статті 22, пункт 1. Виключення зобов'язання продовження виплати заробітної плати, зазначене раніше, не поширюється на випадок непрацездатності.
7. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування користується можливістю, зазначеною в попередньому пункті цієї статті, а тимчасовий працівник:
 - а. залучається до тимчасової роботи; і
 - б. з'являється у погоджений з агенцією з тимчасового працевлаштування час і у погодженому з нею місці; але
 - с. 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.

Продовження виплати заробітної плати у фазі С

8. Коли тимчасова робота припиняється, агенція з тимчасового працевлаштування має виплатити тимчасовому працівнику, який працює у фазі С, останню зароблену фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, коли тимчасовий працівник ще не був переведений.

Припинення дії зобов'язання продовження 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.

Стаття 22а Положення про несприятливі погодні умови

1. У разі несприятливих погодних умов, які перешкоджають виконанню роботи тимчасовим працівником, за тимчасовим працівником зберігається право на заробітну плату у разі тимчасового трудового договору з обов'язком продовжувати виплачувати заробітну плату.
2. У разі, 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:

- a. Оскарження Положення про несприятливі погодні умови можливе лише для тимчасових працівників із строковими та безстроковими тимчасовими трудовими договорами без застереження та з обов'язком продовжувати виплачувати заробітну плату. Що стосується тимчасового працівника, то після закінчення застосовних 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.
- b. Визначення несприятливих погодних умов і 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.
- c. Агенція з тимчасового працевлаштування також повинна – в іншому разі – дотримуватися умов, що містяться в Положенні про несприятливі погодні умови.
- d. Якщо тимчасовий працівник продовжує отримувати заробітну плату від працедавця протягом періоду несприятливих погодних умов, упродовж 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 працедавець отримує допомогу по безробіттю через непрацездатність, зараховуються як відпрацьовані години.
- e. 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, в які робота не може бути виконана, (iv) а також про причину неможливості виконання роботи та (v) той факт, що UWV було повідомлено про несприятливі погодні умови.
- f. Якщо працедавець отримує допомогу з безробіття для тимчасового працівника від UWV, ця допомога буде доплачена працедавцем до 100 % заробітної плати, визначеної на підставі часу. 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. Відшкодування, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

—

* Постанова Міністра соціальних питань і зайнятості від 19 грудня 2019 року 2019-0000157117, яка встановлює обставини та супутні умови, за яких не діє зобов'язання продовження виплати заробітної плати.

Стаття 23 Відповідне працевлаштування після припинення тимчасової роботи

1. Якщо протягом терміну дії тимчасового трудового договору без застереження, в якому прямо обумовлено зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, робота через агенцію припиняється через припинення направлення, агенція зобов'язана шукати та запропонувати відповідну заміну роботи протягом терміну дії цього тимчасового трудового договору. Тимчасовий працівник зобов'язаний прийняти відповідну та заміну роботу протягом терміну дії цього тимчасового трудового договору.
2. Замінна робота є відповідною:
 - a. якщо нова посада(-ди) відповідає(-ють) попередній роботі, освіті 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 нижчою за посаду, з якої тимчасова робота припинена. Для цього втрачену роботу спочатку класифікують у таблиці робочих місць у Додатку IV.
3. Замінне працевлаштування 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 заробітної плати; 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 з тимчасового працевлаштування проводить співбесіду щодо перепризначення з тимчасовим працівником, зосереджуючись на його можливостях перепризначення.
5. Зобов'язання знайти та запропонувати відповідну та заміну роботу, а також зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату втрачаються, якщо тимчасовий працівник:
 - a. відмовляється від пропозиції відповідної та заміної тимчасової роботи;
 - b. припиняє свою реєстрацію в агенції з тимчасового

працевлаштування;

- c. більше не доступний для роботи протягом повністю узгодженого терміну роботи. Про це тимчасовий працівник негайно інформує агенцію з тимчасового працевлаштування.
6. Якщо перерозподіл не був успішним протягом розумного періоду*, агенція з тимчасового працевлаштування може звернутися до UWV за дозволом на розірвання договору про тимчасову роботу без застереження через економічні обставини бізнесу.
З метою розрахунку розумного періоду часу, зазначеного в цьому пункті, фаза А вважається відпрацьованою через півтора року. Крім того, враховуються перерви у фазі В не більше шести місяців.

—
* Розумний період часу пов'язаний зі статтею 7:672, пункт 2, Цивільного кодексу Нідерландів.

Стаття 24 Продовження виплати заробітної плати за відповідну роботу

Продовження виплати заробітної плати у фазі А

1. Тимчасовий працівник має право на заробітну плату відповідно до винагороди у разі нового призначення за години, протягом яких він виконує відповідну роботу.
2. Якщо є нове працевлаштування на меншу кількість годин, ніж передбачено тимчасовим трудовим договором із обов'язком продовжувати виплату заробітної плати, тимчасовий працівник матиме право на останню зароблену фактичну заробітну плату 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 застереження.

Продовження виплати заробітної плати у фазі В

3. Тимчасовий працівник має право на заробітну плату відповідно до винагороди у разі нового призначення за години, протягом яких він виконує відповідну роботу.
4. Якщо є нове призначення на меншу кількість годин, ніж передбачено у тимчасовому трудовому договорі у фазі В, тимчасовий працівник матиме право на останню фактичну заробітну плату за кількість годин, протягом яких не виконувалася жодна робота, крім випадків, коли застосовується стаття 22, пункт 6. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, зазначеної в договорі про тимчасову роботу.

Продовження виплати заробітної плати у фазі С

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

Стаття 25 Заробітна плата у разі втрати працездатності

1. Тимчасовий працівник зобов'язаний у перший день непрацездатності повідомити про це агенцію з тимчасового працевлаштування та клієнта якомога раніше, у будь-якому разі до 10.00 ранку. Повідомлення має містити відповідну 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 на:
 - 90 % заробітної плати, встановленої на підставі часу, за перші 52 тижні непрацездатності та принаймні встановленої законом мінімальної заробітної плати, що застосовується до нього,
 - 80 % заробітної плати, встановленої на підставі часу, 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 тимчасовий працівник не має права на продовження виплати заробітної плати.
4. Термін дії минув.
5. а. У цій статті заробітна плата, встановлена на підставі 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), додаткова грошова компенсація *adv* (як зазначено в статті 16 пункт 1 підпункт b) та інші надбавки, які тимчасовий працівник заробив би на основі

винагороди за колективним договором або винагороди клієнта, якби він не втратив працездатність. Відшкодування, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

б. Заробітна плата, встановлена на підставі часу, нараховується за узгодженим обсягом роботи.

с. Коли:

- не було узгоджено (однозначного) обсягу робіт, або
- фактичний обсяг робіт у період за тринадцять календарних тижнів до початку тижня повідомлення про хворобу структурно відхиляється від узгодженого робочого часу, застосовується, що заробітна плата, визначена на підставі часу, 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 об'єктивно очікуваний обсяг роботи.

6. Додаткова виплата у зв'язку з хворобою після закінчення фази працевлаштування А/1-2

Якщо тимчасовий працівник є непрацездатним на момент закінчення дії тимчасового робочого договору відповідно до закону в погоджену дату закінчення у фазі А/1-2, 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 підставі рішення про денну заробітну плату для страхування працівника;
- з 53-го по 104-й тиждень непрацездатності – до 80 % відсотків денної зарплати, встановленої на підставі рішення про денну заробітну плату для страхування працівника.

Для цієї добавки агенція з тимчасового працевлаштування може придбати страхування 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 компаній тимчасового працевлаштування I (офісна та адміністративна галузь) та 0,70 % для компаній тимчасового працевлаштування II (технічна та промислова галузь).

Розділ 5 Права на відпустку

Стаття 26 Дні відпустки

Загальні положення

1. Тимчасові працівники мають право на 16 2/3 годин відпустки за кожен повний відпрацьований місяць роботи або пропорційну частину відпустки, 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 А і В, як відхилення від статті 7:640а Цивільного кодексу Нідерландів, передбачені законом дні відпустки закінчуються через один рік з останнього дня календарного року, в якому виникло це право. У фазі С, також як відхилення від статті 7:640а Цивільного кодексу Нідерландів, передбачені законом дні відпустки спливають через п'ять років з останнього дня календарного року, в якому виникло це право. Понаднормові дні закінчуються на всіх етапах через п'ять років з останнього дня календарного року, в якому виникло на них 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. У фазі А і В до передбачених законом днів відпустки, накопичених до 1 січня 2020 року, застосовується встановлений законом термін закінчення шість місяців після останнього дня календарного року, в якому дні були накопичені.

Тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням

7. Агенція з тимчасового працевлаштування резервує 10,82 % у 2024* році від фактичної заробітної плати тимчасового працівника.
8. Під час відпустки та продовження дії тимчасового трудового договору фактична заробітна плата виплачується з нарахованого резерву відпусток у разі його наявності.
9. Якщо тимчасовий трудовий договір із застереженням замінюється тимчасовим трудовим договором без застереження, 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 агентського застереження

10. Коли тимчасовий працівник з тимчасовим трудовим договором без

застереження 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 заробітна плата за відпустку повинна бути доповнена тими відшкодуваннями, які тимчасовий працівник отримав би згідно з САО або винагородою наймача, якби він працював під час відпустки. Відшкодування, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

—
* Щодо інших років див. Додаток I.

Стаття 27 Святкові дні

1. Загальновизнаними державними святами, якщо вони не припадають на суботу та/або неділю, вважаються такі:
 - Новий рік;
 - Понеділок після Великодня;
 - Свято Вознесіння;
 - Трійця;
 - 2 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 робочим днем, тимчасовому працівнику буде надано вихідний, якщо:
 - a. тимчасовий працівник працював щонайменше сім разів у відповідний день протягом тринадцяти тижнів поспіль, що безпосередньо передували цьому дню; 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 a) або менше (підпункт b), 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 агентським застереженням

3. Якщо тимчасовий працівник має право на вихідний у державне свято, 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 ці святкові дні, агенція з тимчасового працевлаштування повинна вибрати один із двох наведених нижче варіантів принаймні на один календарний рік для всієї

компанії:

- a. Агенція з тимчасового працевлаштування резервує 2,60 % у 2024 році* від фактичної заробітної плати тимчасового працівника. Якщо це святковий день, фактична заробітна плата виплачується з накопиченого резерву святкових днів, якщо резерв є достатнім; або
- b. 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 агентського застереження

4. Тимчасовий працівник, який уклав тимчасовий трудовий договір без застереження, має право на продовження виплати фактичної заробітної плати у святкові дні, у які не виконується робота у зв'язку з цим святковим днем.
5. Щодо пунктів 3 і 4 цієї статті, якщо на день, на який припадає свято:
 - фактичний обсяг робіт на зазначений вище в пункті 2 період у тринадцять тижнів не був узгоджений або не був узгоджений однозначно; або
 - тижні (підпункт а) або коротші періоди (підпункт b) структурно відхиляються від узгодженого обсягу робіт,фактична заробітна плата нараховується в середньому за всі години, за які була виплачена заробітна плата в цей день протягом тринадцятитижневого періоду (підпункт а) або менше (підпункт b).
Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи.
6. Якщо тимчасовий працівник має право на оплату святкового дня згідно з цією статтею, таке право не може бути скасовано через несуттєві факти та обставини як причину неоплати святкового дня, як-от такі факти або обставини:
 - тимчасовий працівник бере відпустку безпосередньо перед святковим днем або після нього; 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
 - святковий день припадає на період перерви між двома послідовними тимчасовими трудовими договорами і немає іншої причини для періоду перерви, крім святкового дня.

7. Відхилення від святкових днів, описаних у цій статті, можуть бути зроблені лише на користь тимчасового працівника.
8. У разі суперечки щодо ненадання святкового дня агенція з тимчасового працевлаштування пояснює тимчасовому працівнику, що святковий день не було призначено правомірно. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування не зможе це довести, святковий день все одно буде надано.

* Щодо інших років див. Додаток I.

Стаття 28 Короткочасна відсутність, відпустка у зв'язку з народженням дитини та спеціальна відпустка

1. Тимчасовий працівник має право на короткочасну відсутність. Короткочасна відсутність - 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 тривалість робочого часу на тиждень.
3. Тимчасовий працівник має право на спеціальну відпустку у разі:

a. отримання дозволу на шлюб тимчасового працівника	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

е. 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
ф. 12,5, 25 і 40 років шлюбу	один день
г. Стаж роботи 25 і 40 років	один день
h. 25-, 40-, 50-, 60- і 70-річчя шлюбу батьків, дідусів і бабусь	один день
і. складання (професійного) іспиту для отримання визнаного диплома	один день

У цьому пункті термін означає:

Дитина	дитина тимчасового працівника або його партнера, зокрема прийомна дитина або дитина, яку визнав тимчасовий працівник
Брат або сестра	приймний, зведений брат; прийомна, зведена сестра, швагер або швагрова
Батьки	батьки тимчасового працівника, до яких також належать прийомні батьки, патронатні батьки, опікуни та свекри/свекрухи, тесті/тещі
Дідусь і бабуся	Дідусь і бабуся тимчасового працівника або його партнера, зокрема прийомні, зведені або опікуни
Партнер	чоловік/дружина, зареєстрований партнер або особа, з якою тимчасовий працівник проживає без шлюбу

- Тимчасовий працівник якнайшвидше повідомить агенцію з тимчасового працевлаштування про взяття короточасної відсутності, відпустки в зв'язку з народженням дитини або спеціальної відпустки.

Тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням

- Для короточасної відсутності та спеціальної відпустки агенція з тимчасового працевлаштування резервує 0,6 % від фактичної заробітної

плати тимчасового працівника.

6. Коли тимчасовий працівник бере короткочасну відсутність 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 агентського застереження

8. Коли тимчасовий працівник із тимчасовим трудовим договором без застереження бере короткочасну відсутність 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.

Стаття 29 Виплата відпусток/резервувань, компенсаційних годин та відпускних

Тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням

1. Резервування на відпустку, святкові дні, короткочасну відсутність / спеціальну відпустку не виплачується кожного тижня/місяця/періоду, а зберігається до тих пір, поки тимчасовий працівник не візьме зазначену відпустку.
2.
 - a. У разі закінчення терміну дії тимчасового трудового договору із застереженням без подальшого укладення нового тимчасового трудового договору, неоплачені резервування на відпустки, святкові дні, короткочасну відсутність / спеціальну відпустку та відпускні виплачуються в наступному платіжному періоді. Це також стосується накопичених компенсаційних годин.
 - b. У разі відсутності права на фактичну заробітну плату за шість тижнів, поки триває тимчасовий трудовий договір, невикладені резервування на відпустки, що перевищують встановлене законом право, святкові дні, короткочасну відсутність / спеціальну відпустку, відпускні та накопичені компенсаційні години буде виплачено в наступний платіжний період.
 - c. Якщо тимчасовий трудовий договір із застереженням замінюється тимчасовим трудовим договором без застереження, виплачуються резервування на святкові дні, короткочасну відсутність / спеціальну відпустку та відпустку у зв'язку з народженням дитини.

3. Як виняток із пункт 2 тимчасовий працівник і агенція з тимчасового працевлаштування можуть домовитися в письмовій формі про те, що неоплачені резервування та/або компенсаційні години будуть виплачені протягом вісімнадцяти тижнів після закінчення тимчасового трудового договору та/або після того, як більше не буде права на фактичну заробітну плату. Це можна погодити та застосувати, лише якщо робота може призвести до судових та/або адміністративних штрафів.
4. Зарезервована відпустка виплачується тимчасовому працівнику в травні або не пізніше першого тижня червня.
5. Якщо працівник агенції з тимчасового працевлаштування бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, агенція виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.
6. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися, на прохання тимчасового працівника, про те, що такі умови наймання будуть періодично виплачуватися грошима замість того, щоб вони були зарезервовані для цієї мети:
 - дні понаднормової відпустки;
 - короткочасна відсутність / спеціальна відпустка;
 - святкові дні, якщо агенція з тимчасового працевлаштування резервує для цього і не вибрала варіант статті 27 пункт 3 підпункт b; та/або
 - відпускні.

Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження

7. Відпустка виплачується тимчасовому працівнику в травні місяці або не пізніше першого тижня червня.
8. Якщо працівник агенції з тимчасового працевлаштування бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, агенція виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.
9. На прохання тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися про те, що такі умови наймання будуть періодично виплачуватися грошима:
 - онаднормові відпустки та/або
 - відпускні.

Розділ 6 Стале працевлаштування

Стаття 30 Заходи та витрати для сприяння сталому працевлаштуванню

1. Стале працевлаштування визначається як будь-яка діяльність, крім тимчасової зайнятості, спрямована на:
 - a. набуття, розширення або поглиблення знань і/або навичок тимчасовим працівником з метою подальшого розвитку на поточній посаді або з метою посідання нової, іншої посади через ту саму агенцію з тимчасового працевлаштування;
 - b. покращення можливостей і перспектив (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 агенцією з тимчасового працевлаштування.
2. Діяльність, яка сприяє сталому працевлаштуванню, як зазначено в пункті 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 працевлаштування.
3. Витрати, понесені на сприяння сталому працевлаштуванню тимчасових працівників, означають:
 - a. витрати на заробітну плату тимчасових працівників, які виконують або здійснюють діяльність протягом робочого часу, пов'язану зі сприянням їх сталому працевлаштуванню;
 - b. витрати (крім підпункту а), які агенція з тимчасового працевлаштування несе для здійснення або виконання заходів, спрямованих на сприяння сталому працевлаштуванню тимчасового працівника. Це може включати:
 - Витрати, безпосередньо пов'язані з діяльністю зі сталого працевлаштування, зокрема витрати (на заробітну плату) 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 сталому працевлаштуванню тимчасових працівників обліковуються агенцією з 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 на у фазі А, та/або агенції з тимчасового працевлаштування між агенцією з тимчасового працевлаштування та тимчасовим працівником відбудеться обговорення можливостей сприяння сталому працевлаштуванню тимчасового працівника.

Агенція з тимчасового працевлаштування проводить розмову щодо сталого працевлаштування принаймні раз на рік із тимчасовим працівником, який працює у фазі В або С, під час якої обговорюється розвиток тимчасового працівника та можна домовитися про подальший розвиток сталого працевлаштування. Ці домовленості оформляються письмово.

Стаття 31 Витратні зобов'язання для сприяння сталому працевлаштуванню тимчасового працівника

1. Агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана щороку витратити щонайменше 1,02 % (суми) фактичної заробітної плати тимчасових працівників, які працюють у фазі А, щоб сприяти сталому працевлаштуванню тимчасового працівника. Витрати здійснюються не пізніше календарного року, що настає за роком, на який поширюється зобов'язання щодо витрачання.
2. Частина 1,02 %, яка не витрачається на сприяння сталому працевлаштуванню тимчасового працівника, агенція з 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, зокрема будь-які грошові перекази, обліковуються щорічно в окремому параграфі у фінансовій звітності або в аудиторському звіті*. На вимогу SNCU агенція з 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 із тимчасового працевлаштування. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.

5. У сфері тимчасової зайнятості є соціальний фонд САО, Соціальний фонд для тимчасового працевлаштування.
 6. Додаткові положення для сприяння сталому працевлаштуванню тимчасового працівника включені до соціального фонду САО.
—
- * *Бухгалтерський звіт щодо витратних зобов'язань на стале працевлаштування набуває чинності з 2020 календарного року.*

Розділ 7 Пенсія

Стаття 32 Вихід на пенсію

1. Сторонами колективного трудового договору погоджена схема пенсійного забезпечення, яка передбачає нарахування пенсії тимчасовим працівникам. Цей пенсійний план визначено в пенсійній угоді та додається до цього CAO як додаток.
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 планів «Базовий» і «Плюс».
4. Статут і положення StiPP визначають права та обов'язки тимчасових працівників і агенцій з тимчасового працевлаштування.
5. Сторони CAO домовляються про премію. Сума премії становить:
 - a. за планом «Базовий» 8 % від пенсійної бази;
 - b. для плану «Плюс» до 12 % від пенсійної бази. З цієї премії агенція з тимчасового працевлаштування може відрахувати до однієї третини від зарплати брутто тимчасового працівника.
6. Від пенсійних планів «Базовий» і «Плюс», як описано в цьому договорі, завжди можуть бути відхилення на користь тимчасового працівника.

Правила та додаткову інформацію можна знайти на сайті www.stippensioen.nl.

Розділ 8 Спеціальні групи

Стаття 33 Група розподілу винагороди CAO

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 CAO, 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 CAO, тимчасовий працівник класифікується в таблиці посад, як зазначено в Додатку IV. Лише якщо тимчасовий працівник класифікується у групі 6 або нижче, може бути застосована винагорода CAO. 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 періодичне підвищення 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 підвищення 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 САО. Якщо нормальна тривалість робочого часу у клієнта становить менше 40 годин на тиждень, погодинна оплата на основі встановленої законом мінімальної заробітної плати (для молоді) має бути перерахована відповідно до Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальні відпускні.*

Таблиця заробітної плати станом на 1 липня 2024 р.

Група посад	(I) Стартова зарплата	(II) Періодичне підвищення 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 САО. Якщо нормальна тривалість робочого часу у клієнта становить менше 40 годин на тиждень, погодинна оплата на основі встановленої законом мінімальної заробітної плати (для молоді) має бути перерахована відповідно до Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальні відпускні.*

Таблиця заробітної плати станом на 1 січня 2025 р.

Група посад	(I) Стартова зарплата	(II) Періодичне підвищення 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	14,94 €	2,25%
5	15,63 €	2,25%
6	16,39 €	2,25%

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

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 для молоді, може бути застосований до фактичної погодинної заробітної плати відповідно до САО. Під час визначення відсотка, що застосовується за віком, вік, який має бути досягнутий у цьому календарному році, застосовується до всього календарного року.
6. Якщо використовується винагорода САО, 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 винагороди САО 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 відпрацювання 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. Під час подовження 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 53 і 104 відпрацьованих тижнів, зазначених у пунктах 8 і 9 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:

- а. посадовий оклад збільшується на узгоджений відсоток, і
- б. 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.

Стаття 34 Канікулярні працівники

1. Канікулярними працівниками у цьому колективному трудовому договорі є студенти та інші учні, які виконують тимчасову роботу виключно в період(и) канікул 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 (агенція з тимчасового працевлаштування резервує 8,33 % від фактичної заробітної плати у 2023 році*) або її пропорційну частину, можливо доповнену відповідно до статті 26, пункт 11.

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

—
* Щодо інших років див. Додаток I.

Стаття 35 Тимчасові працівники пенсійного віку

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

Правовий статус

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.
 - а. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі А, підрахунок продовжуватиметься в межах фази А.
 - б. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі В, він розпочне роботу на початку фази В, а підрахунок почнеться знову у фазі В.

- с. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі С, він розпочне роботу на початку фази В, а підрахунок почнеться знову у фазі В.

Наступник працедавця

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 7:668а, пункт 2, він починає роботу на початку фази А.

Непрацездатність

4. Незважаючи на статтю 25, пункт 2, тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, за тимчасовим трудовим договором із та без застереження 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.

* Визначений законом період, як зазначено у статті 7:629, пункт 2, підпункт b Цивільного кодексу Нідерландів.

Стаття 36а Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)

Наступна стаття (пункти) не застосовується до тимчасового працівника, який відряджається до клієнта в Нідерландах з-за кордону іноземною агенцією з тимчасового працевлаштування та чий трудовий договір регулюється іншим законодавством, ніж законодавство Нідерландів:

- Стаття 36, пункт 2а;
- Стаття 38, пункти 1 і 2.

Стаття 36 Витрати на житло, транспорт і медичні послуги

Статті 36, 37, 38 і 39 застосовуються лише до тимчасових працівників, які не живуть постійно 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 Базі персональних даних (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 який відсутній тимчасовий працівник уже заплатив.

З 1 січня 2025 року пункт 4 замінено на:

Плата за проживання

- 4 a. 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 житло, 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. Для агенцій з тимчасового працевлаштування, які вказують, що вони (ще) не впровадили PKS на той час, максимальні витрати*, що 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 протягом періоду працевлаштування**, що становить чотири тижні, 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 відображатиме негативне сальдо щодо цих витрат на проживання****. Компенсація не може бути вирахована або утримана пізніше. Це відрізняється лише в тому випадку, якщо з письмових документів випливає, що компенсація не може бути обґрунтовано оплачена агенцією з тимчасового працевлаштування.

Покинута житло

5. Якщо тимчасовий трудовий договір закінчується, застосовується перехідний період тривалістю чотири тижні, протягом якого тимчасовий працівник повинен залишити житло, яке він орендує в агенції з тимчасового працевлаштування. 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 авансом.
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.

Транспорт до та з країни походження

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 дім-робота

9. До поїздок дім-робота тимчасового працівника застосовується таке:
- a. Якщо тимчасовий працівник самостійно забезпечує транспорт, може бути виплачене відшкодування за проїзд у значенні статті 16 пункт 1.
 - b. 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.
 - c. 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:
- a. тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати пропозицію страхування.
 - b. 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.

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

Відповідальність 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 про тимчасове працевлаштування або виключення зобов'язання продовження виплати заробітної плати, обсяг роботи, умови працевлаштування та CAO. Агенція з тимчасового працевлаштування гарантує, що тимчасовий трудовий договір 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 святковий день (який не є загальноновизнаним 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 проводиться під час навчання, як зазначено в статті 30, пункт 3 CAO.
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, як-от 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 виплат готівкою агенції з тимчасового працевлаштування.

—

* Включно з відрахуваннями та перерахунками

** 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.

Стаття 37 Урегулювання штрафів

1. Вирахування штрафів дозволяється лише щодо судових та адміністративних штрафів, які винен тимчасовий працівник, відповідно до статті 7:632, пункт 1, підпункт а Цивільного кодексу Нідерландів. Під «винен» розуміються штрафи, накладені на агенцію з тимчасового працевлаштування, які є результатом порушення тимчасовим працівником правових чи адміністративних норм.
2. Якщо це не впливає з Додатка II колективного трудового договору, кожен окремий перерахунок із заробітної плати встановлюється в письмовій формі. Агенція з тимчасового працевлаштування гарантує, що тимчасовий працівник має короткий опис можливих домовленостей національною мовою тимчасового працівника.

Стаття 38 Утримання із заробітної плати

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 транспорт 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'язані 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 утримань національною мовою тимчасового працівника.

Стаття 39 Гарантія доходу

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, знову застосовується період у два місяці, протягом якого діє право принаймні на мінімальну (для молоді) заробітну плату на повний робочий час.
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:
 - a. гарантію повернення додому, коли витрати на транспортування до рідної країни оплачує тимчасовий працедавець;
 - b. можливість залишитися ще п'ять ночей поспіль у житлі, що надається агенцією з тимчасового працевлаштування за рахунок агенції;
 - c. відмову 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;
 - транспорт робота-дім;
 - житло; та/або
 - медичне страхування.
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 робота тимчасового працівника після періоду гарантованого доходу є причиною того, щоб більше не пропонувати (нову) роботу, агенція з тимчасового працевлаштування повідомить про це тимчасового працівника за два тижні до закінчення двомісячного періоду.

З 30 грудня 2024 року буде додано новий пункт до статті 39:

7. 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 заробітній платі (для молоді) 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.

Стаття 40 Моніторинг гарантії доходу

Сторони CAO відстежуватимуть наслідки гарантії доходу, як зазначено в статті 39 у світлі звіту «Групи заохочення Roemer» і можуть за потреби укладати додаткові домовленості щодо можливого вдосконалення застосування та форми цієї гарантії доходу. Цей моніторинг та додаткові домовленості також включатимуть наслідки гарантії доходу, які не передбачені сторонами CAO, як-от право тимчасового працівника на гарантію доходу в разі звільнення в дисциплінарному порядку.

Стаття 41 Сприяння організаціям працівників

1. *Відшкодування внесків профспілок*

На прохання тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування вираховує його профспілкові внески для організації працівників із заробітної плати брутто в тій мірі, в якій це полегшується сплатою податків і заробітна плата брутто тимчасового працівника є достатньою для цієї мети. Тимчасовий працівник надає агенції з тимчасового працевлаштування заяву про утримання профспілкових внесків.

2. *Жодних утисків через профспілкову діяльність*

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, без перешкод чи не вигідного становища з боку агенції з тимчасового працевлаштування. Агенція з тимчасового працевлаштування звертається до клієнта, якщо він утискає тимчасового працівника через його профспілкову діяльність.

3. *Відпустка виконавчого члена*

- a. Виконавчий член організації працівників – це тимчасовий працівник, найнятий агенцією з тимчасового працевлаштування, який обіймає адміністративну чи представницьку посаду в своїй організації працівників і про якого було письмово повідомлено керівництво агенції з тимчасового працевлаштування. У цій статті письмово означає «листом або електронною поштою».
- b. Виконавчий член організації працівників, який зареєстрований як такий в агенції з тимчасового працевлаштування, може брати участь у зборах асоціації та днях навчання організації працівників протягом чотирьох днів зі збереженням заробітної плати. Це також стосується участі в зборах асоціації та навчальних днів у клієнта.

4. *Доступ до робочого місця*

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

5. *Просування та інформування про діяльність організацій працівників*
- a. 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 тимчасової зайнятості;
 - збори організації(-ій) працівників;
 - b. На запит організацій працівників агенція з тимчасового працевлаштування розумно запропонує можливості:
 - використовувати кімнату для зустрічей в агенції з тимчасового працевлаштування з метою проведення зустрічей організації працівників, що стосуються агенції з тимчасового працевлаштування або сектору, а також для підтримки контакту з членами організацій працівників, найнятих цією агенцією з тимчасового працевлаштування;
 - інформувати тимчасового працівника про висунення виконавчих членів органу участі агенції з тимчасового працевлаштування;
 - інформувати тимчасових працівників про діяльність організацій працівників через їхні (цифрові) канали публікацій для тимчасових працівників;
6. Організації працівників та організації працедавців у цій статті означають організації працівників та організації працедавців, які беруть участь у цій діяльності.

Стаття 42 Розгляд скарг та/або спорів

1. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть передати спір до Комісії з розгляду спорів щодо:
 - a. здійснення або застосування цього CAO;
 - b. визначення підходящої роботи; або
 - c. класифікації посад у разі застосування винагороди CAO.
2. Тимчасовий працівник повідомляє про спір, як зазначено в пункті 1 підпункти a і c, працівникові агенції з тимчасового працевлаштування та проходить такі етапи:
 - a. Тимчасовий працівник повинен провести консультацію з працівником агенції з тимчасового працевлаштування протягом трьох тижнів, щоб знайти відповідне рішення.
 - b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може подати скаргу до агенції з тимчасового працевлаштування протягом чотирьох тижнів, яка прийме рішення протягом трьох тижнів.
 - c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агенції з

тимчасового працевлаштування, він може протягом чотирьох тижнів передати спір до Комісії з розгляду спорів.

3. У спорі щодо визначення підходящої роботи, зазначеної в пункті 1 підпункт b, необхідно вжити таких заходів:
 - a. Тимчасовий працівник повинен протягом одного тижня провести консультації з працівником агенції з тимчасового працевлаштування для досягнення відповідного рішення.
 - b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може протягом одного тижня подати скаргу до агенції з тимчасового працевлаштування, яка прийме рішення протягом двох тижнів.
 - c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агенції з тимчасового працевлаштування, він може протягом двох тижнів передати спір на розгляд Комісії з розгляду спорів.
4. Комісія регулює свою роботу низкою правил і положень. Вона також регулює склад комісії, яка може розглядати спір. Положення Комісії з розгляду спорів можна переглянути на сайті www.abu.nl / www.nbbu.nl.

Стаття 43 Правила щодо злиття

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

Стаття 44 Дотримання вимог

1. Сторони CAO створили Фонд дотримання вимог для тимчасових працівників (SNCU).
2. Статут і положення SNCU викладені в *CAO Sociale Fonds для галузі тимчасового працевлаштування*.
3. SNCU повинен забезпечити загальне та повне виконання положень колективного трудового договору та уповноважений сторонами колективного договору робити все, що може бути корисним і необхідним для цієї мети.
4. Агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана продемонструвати, у спосіб, визначений у положенні(-ях), розроблених SNCU з цією метою, що положення CAO для тимчасових працівників сумлінно дотримуються.

Стаття 45 Диспенсація

1. На вимогу сторін іншого колективного трудового договору сторони CAO можуть надати диспенсацію від застосування (положень) колективного трудового договору на умовах, визначених сторонами колективного трудового договору, які перераховано у Додатку VII до цього CAO.

- Контроль SNCU за дотриманням колективного договору (положення), заявленого до диспенсації, у будь-якому разі буде умовою диспенсації.
2. Запит про диспенсацію від CAO-положень має бути подано письмово із зазначенням причин до Комісії з диспенсацій за такою адресою: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp або dispensatiecommissie@abu.nl. У цій статті «письмово» означає «надіслано листом або електронною поштою».
 3. Комісія з диспенсації ухвалює рішення щодо запиту про диспенсацію від імені сторін CAO.

Стаття 46 Приватні добавки WW та WGA

1. З 1 серпня 2022 р. сторони CAO братимуть участь у CAO Приватний додаток WW та WGA – Sector Dienstverlening-niet (semi) publiek domein; сектор №4. 07. 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 утримує внесок із заробітної плати бруто та перераховує його до Stichting PAWW.
3. Агенція з тимчасового працевлаштування компенсує тимчасовому працівнику цей внесок шляхом надбавки до заробітної плати бруто в розмірі поточного відсотка внеску.
4. Більше інформації можна знайти на вебсайті фонду: www.spraww.nl. На цьому сайті завжди публікується поточний внесок, а поняття заробітної плати бруто пояснюється докладніше.

Стаття 47 Участь тимчасових працівників у схемі важкої роботи в Bouw & Infra

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 до 31 грудня 2025 року фахівці, які є учасниками галузевого пенсійного фонду для будівельної галузі (bpfBOUW), за певних умов можуть увійти до схеми важкої роботи в Bouw & Infra та припинити роботу не пізніше ніж за три роки до досягнення державного пенсійного віку. Схема важкої роботи передбачає максимум три роки у вигляді (додаткової) надбавки за важку роботу. Заявку на схему важкої роботи можна подати з 1 листопада 2024 року через вебсайт zwaarwerkregeling.nl.
2. Агенції з тимчасового працевлаштування, які відправляють фахівців, які є учасниками bpfBOUW, 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 [bpfBOUW](https://www.bpfbouw.nl) (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 (до 31 грудня 2028 року).

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

Стаття 48 Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)

Відряджений працівник, який також був відряджений у значенні статті 1, перший пункт, підпункт 3, Закону про умови працевлаштування відряджених працівників у Європейському Союзі, має право, як відступ від пункту 2 (статті 2а, перший і четвертий пункт, Закону про загальнообов'язкові та необов'язкові положення колективних трудових договорів), принаймні на умови працевлаштування на основі загальнообов'язкових положень колективного трудового договору, які повинен застосовувати постачальник послуг, за винятком положень про процедури, формальності та умови укладення та розірвання трудового договору та про додаткові професійні пенсійні схеми.

Додатки

Додаток І Резервування та розподіл внесків на допомогу у зв'язку з хворобою, що перевищує встановлене законом право

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 зарахування днів встановленої відпустки розраховується шляхом ділення кількості днів понаднормової відпустки на кількість робочих днів.
5. Для визначення кількості робочих днів канікулярних працівників із загальної кількості робочих днів віднімають кількість днів встановленої відпустки.
6. Відсоток резервування відпусток канікулярним працівникам обчислюється шляхом ділення кількості днів відпустки на кількість робочих днів, як зазначено в пункті 5.
7. Відсоток резервування святкових днів розраховується шляхом ділення кількості святкових днів на кількість робочих днів.
8. У таблиці нижче наведено кількість робочих днів за календарний рік протягом терміну дії CAO:

Рік	Кількість робочих днів
2024	262
2025	261

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 днів відпустки, що перевищують встановлене законом право	2,16%	2,18%
короткочасна відсутність, відпустка у зв'язку з народженням дитини та спеціальна відпустка	0,60%	0,60%
загальновизнані святкові дні	2,60%	3,06%
відпустка канікулярні працівники	8,26%	8,30%
максимальний відсоток утримання, додаток до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою для агенцій з тимчасового працевлаштування I	0,30%	0,30%
максимальний відсоток утримання, додаток до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою агенції з тимчасового працевлаштування II	0,70%	0,70%

Додаток II Платіжна відомість

Виплата винагороди буде здійснюватися в кінці кожного тижня/місяця/періоду. Разом з цією виплатою агенція з тимчасового працевлаштування видає тимчасовому працівнику письмову платіжну відомість. На його вимогу тимчасовий працівник отримає роздруковану копію платіжної відомості.

Заробітна плата складається з таких складових:

- сума заробітної плати;
- суми, з яких складається заробітна плата;
- утримання із заробітної плати;
- погодинна оплата брутто;
- відпрацьовані години;
- надбавки, які надаються понад погодинну оплату, з деталізацією за типом надбавки (як у відсотках, так і в євро) та години;

- g. нараховані резервування у відповідному періоді;
- h. загальна сума нарахованих резервуваль;
- i. назва агенції з тимчасового працевлаштування;
- j. ім'я працівника;
- k. якщо можливо, назва та місцезнаходження клієнта;
- l. якщо застосовно, класифікація за шкалою винагороди CAO;
- m. якщо застосовно, класифікація у винагороді CAO клієнта;
- n. виплачена заробітна плата;
- o. законодавча мінімальна заробітна плата та мінімальна допомога на відпустку, застосовна до працівника протягом цього періоду;
- p. пояснення використаних скорочень;
- q. інші утримання. Якщо із заробітної плати робляться інші відрахування, крім податків і внесків, це буде зроблено лише за погодженням із тимчасовим працівником і буде зазначено в платіжній відомості.

Додаток III Пенсійний договір

Ті, що підписалися нижче, а саме:

1. a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), розташована в Амстердамі,
b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, розташована в Амерсфорті,
кожен як сторона з одного боку,
2. a. FNV, розташована в Утрехті,
b. CNV, розташована в Утрехті,
c. De Unie, профспілка промисловості та сфери послуг, розташована в Кулемборзі,
кожен як сторона з іншого боку,

погоджується на:

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

План «Базовий»

Участь у плані «Базовий»

1. Тимчасовий працівник стає учасником плану «Базовий» з моменту набрання чинності тимчасовим трудовим договором.
2. Тимчасовий працівник також може бути учасником плану «Базовий», якщо він більше не працює в агенції з тимчасового працевлаштування, але добровільно продовжив свою участь після припинення трудових відносин. Ця можливість і правила для неї містяться в положеннях виходу на пенсію StiPP.

3. Участь у плані «Базовий» прирівнюється до участі у пенсійному плані працедавця, який має звільнення від StiPP.
4. Тимчасовий працівник не може приєднатися до плану «Базовий» до першого числа місяця, в якому йому виповниться 18 років.
5. Якщо тимчасовий працівник був учасником плану «Базовий» і тимчасовий трудовий договір укладається знову після перерви, підрахунок тижнів продовжуватиметься, якщо не буде перерви між двома тимчасовими трудовими договорами на 52 тижні або довше.
6. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten відповідає за адміністрування пенсійного плану «Базовий».
7. Сторони CAO, 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. План «Базовий» – це план із доступним внеском. План «Базовий» передбачає пенсійний вік 67 – років і передбачає формування пенсійного капіталу з метою придбання довічної пенсії за віком та/або пенсії партнера на основі внеску, незалежного від віку.

Пенсійною базою є пенсійна заробітна плата, зменшена на суму франшизи. Пенсійна база не може бути меншою за нуль. Франшиза за період визначається множенням кількості годин, оплачених у відповідному періоді, на погодинну франшизу. Погодинна франшиза визначається щорічно правлінням StiPP і виводиться з річної франшизи зі ст. 38q Закону про податок на заробітну плату 1964 року за ставкою нарахування 1,788 % та 36-годинним робочим тижнем.

Пенсійна зарплата за один тиждень, чотири тижні або календарний місяць у розумінні цієї статті складається із суми:

- заробітна плата для страхування працівників.
Завжди виключає додатковий податок через приватне використання службового автомобіля;
- частка працівника у внеску до пенсійного плану;¹
- заробітна плата, обмінана на неоподатковувані відшкодування або неоподатковувані підкріплення, 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 план «Базовий» викладено в положеннях про план «Базовий» Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

—
*1 Частка працівника у внеску за планом «Базовий» становить 0 євро..

*2 Правила та додаткова інформація щодо плану «Базовий» опубліковані на вебсайті Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

План «Плюс»

10. Тимчасовий працівник стає учасником плану «Плюс», якщо він відповідає одній із таких вимог:

- тимчасовий працівник, який пропрацював в одному або декількох агенціях із тимчасового працевлаштування більше 52 тижнів. Не обов'язково рахувати 52 відпрацьовані тижні поспіль. Відпрацьовані тижні сумуються, за винятком коли перерва між двома тимчасовими трудовими договорами становить 52 тижні або більше. Або;
- тимчасовий працівник, який має право на попередню участь у плані «Плюс» згідно з колективним та/або індивідуальним трудовим договором, або;
- (колишній) тимчасовий працівник, який продовжив добровільну участь після припинення трудових відносин або має право на звільнення від внеску та продовження участі у випадку втрати працездатності. Ці варіанти та правила щодо них містяться в пенсійних положеннях StiPP.

Тимчасовий працівник не може приєднатися до плану «Плюс» до першого числа місяця, в якому йому виповниться 18 років.

Відпрацьовані тижні також враховуються, якщо є працедавець, який звільняється від оподаткування, або якщо є послідовне працевлаштування.

11. Для підрахунку тижнів, як зазначено в підпункті а ст. 10(а) застосовуються такі правила:
- Підрахунок тижнів починається, щойно тимчасовому працівнику виповнюється вісімнадцять років.
 - Враховуються лише тижні, протягом яких була виконана фактична робота. Причина непрацювання не має значення.
 - Якщо є послідовне працевлаштування, відповідний трудовий стаж у попереднього працедавця зараховується до відпрацьованих тижнів.
 - Тижні, протягом яких тимчасовий працівник працював у працедавця, звільненого від оподаткування, також враховуються.
12. а. Якщо тимчасовий працівник був учасником плану «Плюс», він залишається учасником плану «Плюс», за винятком випадків перерви між двома тимчасовими трудовими договорами на 26 тижнів або довше.

- b. Як виняток із підпункту а, працівник, який став учасником програми «Плюс» менше ніж 52 тижні тому, на момент укладення нового тимчасового трудового договору залишається учасником плану «Плюс».
13. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten відповідає за адміністрування плану «Плюс».
14. Сторони CAO, залучені до ABU та NBBU, погодилися, що середній внесок становить 12,0 % від пенсійної бази. Кожна агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана сплачувати цей внесок відповідно до вимог, викладених у Правилах виконання.
15. Пенсійною базою є пенсійна заробітна плата, зменшена на суму франшизи. Пенсійна база не може бути меншою за нуль. Франшиза за період визначається множенням кількості годин, оплачених у відповідному періоді, на погодинну франшизу. Погодинна франшиза визначається щорічно правлінням StiPP і виводиться з річної франшизи зі ст. 38q Закону про податок на заробітну плату 1964 року за ставкою нарахування 1,788 % та 36-годинним робочим тижнем.

Пенсійна зарплата за один тиждень, чотири тижні або календарний місяць у розумінні цієї статті складається із суми:

- заробітна плата для страхування працівників.
Завжди виключає додатковий податок через приватне використання службового автомобіля;
- частка внесків працівника у пенсійний план;
- заробітна плата, обміняна на неоподатковувані відшкодування або неоподатковувані підкріплення, 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. План «Плюс» — це план з доступним внеском з пенсійним віком 67 років, який передбачає формування пенсійного капіталу з метою придбання довічної пенсії за віком та/або пенсії партнера. Внесок, який надається для формування пенсійного капіталу, виражається у відсотках від пенсійної бази відповідно до наведеної нижче шкали.

Вікова група	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-66
Пенсійний внесок з 1 липня 2024 року	4,30 %	5,20 %	6,40 %	7,70 %	9,40 %	11,50 %	14,10 %	17,40 %	21,50 %	25,80 %

17. У разі втрати працездатності відповідно до положень Закону про працю та доходи (працездатності) нарахування пенсії може бути продовжено без сплати внеску пропорційно до ступеня втрати працездатності, відповідно до рівня внесків на момент втрати працездатності.
18. У разі смерті тимчасового працівника під час роботи, пенсійний план передбачає страхування ризиків для пенсії партнера за майбутню роботу.
19. Агенція з тимчасового працевлаштування має право утримувати частину пенсійних внесків із заробітної плати тимчасового працівника, якщо і як тільки він підпадає під план «Плюс». Сума утримання не повинна перевищувати однієї третини середнього внеску, зазначеного в пункті 18.
20. Повний план «Плюс» викладено в положеннях плану «Плюс» Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten^{*3}.

^{*3} Положення та додаткова інформація про план «Плюс» опубліковано на вебсайті Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

Інше

21. Від пенсійних планів «Базовий» і «Плюс», як описано в цьому договорі, завжди можуть бути відхилення на користь тимчасового працівника.

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

Сторони домовилися про запровадження перспективного та ринкового пенсійного плану у світлі Закону про майбутні пенсії (WTP) та відповідно до домовленостей з порад SER-MLT (2021).

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

Основними особливостями нової пенсійної схеми є:

- Характер пенсійного плану – це гнучка система внесків;
- Пенсійний внесок брутто у розмірі 23,4 %;
- Розподіл внеску 15,9 % для працедавців та 7,5 % для працівників;
- Щонайменше 20 % від внеску витрачається на пенсію за віком. Профспілки за підтримки StiPP визначають, яка частина внеску брутто, що залишилася, буде витрачена на пенсію у зв'язку з втратою годувальника та звільнення від внеску через втрату працездатності, беручи до уваги витрати на виконання, мінімально необхідний капітал та оперативні резерви;
- Кожні п'ять років проводяться консультації щодо виконання та достатності чи надлишку внеску. У 4-му кварталі 2028 року (2024-2028 роки) ця консультація відбудеться вперше;
- Якщо тим часом виникне структурний надлишок внеску, сторони можуть проконсультуватися з цього приводу.

Додаток IV Класифікація посад і рівень посад

Пояснення:

Методика класифікації тимчасової посади до групи посад структури заробітної плати за CAO базується на принципі «аналітичного порівняння». Це робиться за допомогою двох інструментів:

1. Таблиця посад CAO

Посадова сітка колективного трудового договору, яка міститься в цьому додатку, містить огляд усіх довідкових посад колективного трудового договору, відсортованих за групами посад і сферами роботи.

Виділяють такі напрямки роботи:

- a. Фінанси та адміністрування
- b. Секретаріат
- c. Персонал й організація
- d. ICT
- e. Зручності
- f. Готелі та ресторани
- g. Комерція
- h. Логістика
- i. Виробництво та технологія
- j. Догляд і добробут

2. Довідник із класифікації посад для тимчасових працівників

Довідник містить довідкові посади з описом роботи для кожної посади. На цій основі кожен профіль роботи оцінюється та класифікується в групу роботи.

3. Допоміжний інструмент для пошуку найвідповіднішого опису роботи

Довідник із класифікації посад для тимчасових працівників доступний на вебсайті ABU/NBBU та вебсайтах організацій працівників.

Довідник містить довідкові посади, але у практиці тимчасової праці використовується набагато більша кількість назв посад.

Щоб полегшити пошук відповідної довідкової посади, у посібнику створено інструмент. У першому стовпчику інструменту в алфавітному порядку перераховано велику кількість довідкових посад за сферами роботи, які є поширеними в практиці тимчасової зайнятості. У другому стовпчику наведено альтернативні назви посад, які зазвичай використовуються в сферах діяльності. Третій стовпчик містить відповідний рівень посади CAO.

4. Процедура класифікації посад

1. Тимчасові працівники класифікуються відповідно до роботи, яку вони повинні виконувати.
2. Ця діяльність, посада, складається з видів діяльності, обов'язків і повноважень, покладених на тимчасового працівника.
3. Посада віднесена до однієї з груп посадової таблиці колективного трудового договору, яка є частиною цього колективного договору.
4. Класифікація роботи здійснюється шляхом аналітичного порівняння роботи з еталонними роботами в матриці завдань підрозділу САО на основі інформації про роботу, яку надав клієнт. *Додаткове пояснення міститься в Довіднику з класифікації посад тимчасових працівників.*
5. Агенція з тимчасового працевлаштування повідомить тимчасового працівника письмово за допомогою датованого рішення про класифікацію, яку посадову категорію було надано тимчасовому працівнику і яка типова робота застосовується. Форма 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 з тимчасового працевлаштування проводить періодичні співбесіди з тимчасовим працівником, щоб визначити, чи відповідає зміст роботи посаді.
8. Якщо тимчасовий працівник виявить, що доручена йому робота не відповідає його класифікації посад, він може повідомити про це агенцію з тимчасового працевлаштування. Агенція з 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 заробітної плати має бути заднім числом до моменту класифікації посади, яка оскаржується.
9. Тимчасові працівники можуть заперечувати проти класифікації посад. Стаття 42 цього САО встановлює процедуру консультацій, заперечень та оскарження.

Сфера діяльності → ABU-Група посад ABU ↓	Фінанси та адміністрування	Секретаріат	Персонал й організація	ICT	Зручності	Готелі та ресторани	Комерція	Логістика	Виробництво та технологія	Догляд та Добробут
1	- Працівник архіву				- Прибиральник А	- Посудомийник - Кухонний помічник А - Працівник з підготовки вечірок	- Фасувальник	- Пакувальник - Помічник водія (завантаження/розвантаження) - Працівник складу А - Листоноша	- Домашній працівник - Робітник виробництва - Сільськогосподарський робітник	
2	- Працівник пошти - Адміністративний працівник А	- Помічник з обробки текстів			- Прибиральник В - Працівник ідальні - Стюард	- Робітник ресторану - Операційний працівник - Кухонний помічник В - Працівник з підготовки вечірок	- Касир - Працівник колл-центру А	- Оператор навантажувача - Комплектувальник замовлень - Працівник складу - Працівник складу В - Сортувальник пошти - Водій доставки пошти	- Допоміжний технік - Сільськогосподарський працівник	- Догляд на дому
3	- Адміністративний помічник В - Працівник з контролю накладних	- Телефонний оператор - Ресепціоніст/ телефоніст А			- Швейцар - Домробітниця - Працівник охорони А	- Службовець - Кухар легких страв - Бригадир-посудомийник - Працівник служби кейтерингу - Бармен А - Помічник з бронювання готелів	- Помічник колл-центру В - Продавець магазину (роздріб) - Адміністративний працівник продажу	- Помічник на складі С - Водій фургона/ кур'єр	- Машинний оператор - Машиніст/зварювальник	- Помічник медсестри
4	- Адміністративний помічник С	- Ресепціоніст/ телефоніст В - Секретар А			- Наземний стюард - Швейцар у клубі - Консьєрж готелю - Працівник охорони В	- Господар/господиня - Універсальний працівник кейтерингу - Бармен В - Працівник фронт-офісу готелю	- Працівник колл-центру С - Працівник клієнтської служби - Працівник стійки реєстрації	- Водій вантажівки	- Оператор підйомного крану - Механік з ремонту А - CNC-машиніст	- Помічник медсестри - Домашня доглядальниця
5	- Дебіторська та кредиторська заборгованість працівників	- Секретар В		- Працівник служби підтримки	- Спеціалізований працівник охорони	- Ресепціоніст готелю - Самозайнятий кухар - Працівник всебічного обслуговування	- Працівник офісу з продажу А - Супервайзер колл-центру	- Експедитор/ планувальник вантажів	- Механік з ремонту В - Робітник верстату - WTB-розробник - Сантехнік - Зварювальник	- Помічник лікаря - Медичний працівник
6	- Клерк/фінансовий адміністратор - Клерк-бухгалтер - Агент-страхувальник	- Секретар С	- Працівник відділу кадрів	- Системний адміністратор	- Начальник охоронців	- Шеф-кухар невеликого ресторану - Керівник служби	- Працівник клієнтської служби - Працівник з внутрішніх продажів В - Працівник з зовнішніх продажів	- Начальник складської бригади	- Е & І-технік - Машиніст-універсал CNC	- Спеціалізована допомога на дому - Медсестринська справа mbo-V - Керівник групи
7	- Бухгалтер-актуарій	- Секретар D	- Працівник відділу кадрів	- Системний адміністратор А - Програмний адміністратор - Веб-майстер	- Координатор обслуговування закладів	- Координатор обслуговування закладів - Су-шеф	- Представник		- Дизайнер/конструктор WTB - Координатор машинобудування - Технік з обслуговування	- Асистент практики РОН - Медсестра hbo-V - Координатор догляду
8	- Бізнес-аналітик - Помічник контролера	- Помічник менеджера	- Працівник відділу кадрів	- Системний адміністратор В - Програмний адміністратор		- Менеджер із реєстрації в готелі	- Менеджер по роботі з клієнтами - Покупець		- Координатор з обслуговування - Фахівець зі збуту	- Медсестра реанімаційного відділення - Фізіотерапевт - Аналітик лабораторії
9	- Головний фінансовий директор - Актуарний аналітик	- Старший секретар	- Радник P&O	- Розробник програм		- Менеджер готелю/ресторану	- Менеджер з продажу		- Керівник виробництва - Інженер-конструктор WTB - Інженер з виробництва	- Головний фізіотерапевт
10	- Контролер		- Керівник P&O				- Менеджер з продукції		- Радник з безпеки та екології	

Додаток V Житлові норми

1. Адміністрація агенції з тимчасового працевлаштування покажує актуальний огляд усіх місць розташування житла, включно з кількістю мешканців.
2. Дозволені види житла:
 - a. звичайне житло;
 - b. готель/пансіон;
 - c. житлові приміщення в комплексі будівель;
 - d. шале/житлові блоки;
 - e. житло на базі відпочинку;інші форми житла, визначені Stichting Normering Flexwonen (SNF).
3. Житло, згадане у підпункті a (звичайне житло) і c (житлові приміщення в комплексі будівель) повинно мати мінімум 12 м² корисної площі (GBO)*. Інші житлові об'єкти, згадані у підпункті b (готель/пансіон), d (шале/житлові блоки) та e (житло на базі відпочинку) повинні мати не менше 10 м² закритої житлової площі на одну особу.
4. Контролююча установа може оцінити безпеку та гігієну на житловому об'єкті.
5. Місце розташування житла повинно включати:
 - a. один туалет на кожні вісім осіб;
 - b. один душ на кожні вісім осіб;
 - c. 30-літровий холодильник/морозильну камеру на особу;
 - d. плити, щонайменше чотири, з однією конфоркою на кожні дві особи, якщо живуть більше восьми осіб, і мінімум 16 конфорок, якщо живуть більше ніж 30 осіб;
 - e. шість літрів вогнегасної речовини.
6. Інформаційна картка вивішується в житловому приміщенні. Вона складена 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 список правил внутрішнього розпорядку 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 контролююча установа виявить зачинену спальню під час перевірки об'єкта житла, вона може прийняти рішення про запит на повторну перевірку житлового об'єкта.
9. Вогнегасник(и), наявний на житловому об'єкті, 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 визначеному місці на житловому об'єкті.

—

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

Додаток VI Цей додаток припинив дію.

Додаток VII Правила диспенсації CAO для тимчасових працівників

Сторони колективного трудового договору врахували рекомендації Фонду праці про те, що диспенсацію від галузевого колективного трудового договору сторонам бажано оформлювати самостійно. З цією метою до CAO було включено статтю 45.

Стаття 45 Диспенсація

1. На вимогу сторін іншого колективного трудового договору сторони CAO можуть надати диспенсацію від застосування (положень) колективного трудового договору на умовах, визначених сторонами колективного трудового договору, які перераховано у Додатку VII до цього CAO. Контроль SNCU за дотриманням колективного договору (положення), заявленого до диспенсації, у будь-якому разі буде умовою диспенсації.
2. Прохання про диспенсацію від (положень) CAO має бути подано письмово із зазначенням причин до Комісії з диспенсації за такою адресою: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp або dispensatiecommissie@abu.nl. У цій статті «письмово» означає «надіслано листом або електронною поштою».
3. Комісія з диспенсації ухвалює рішення щодо запиту про диспенсацію від імені сторін CAO.

I. Склад Комісії з диспенсації

Комісія з диспенсації складається щонайменше з чотирьох членів, яких підтримує незалежний секретар. Два члени в будь-якому випадку призначаються Algemene Bond Uitzendondernemingen, а два члени в будь-якому випадку призначаються спільними сторонами зі сторони працівників. Секретар і його можливий заступник призначаються Algemene Bond Uitzendondernemingen.

II. Спосіб розгляду

1. Сторони, які подають запит на диспенсацію, подають свій запит письмово до Комісії з диспенсації. До Комісії з диспенсації можна

звернутися за адресою: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp або dispensatiecommissie@abu.nl.

Запит подається з додаванням CAO, від якого запитується звільнення, причин для диспенсації, обґрунтування щодо еквівалентності CAO для тимчасових працівників та дані усіх залучених сторін колективного трудового договору.

2. Комісія з диспенсації може вільно визначати, чи повинні сторони надати додаткові письмові документи.
3. Комісія з диспенсації ухвалює письмове та обґрунтоване рішення протягом восьми тижнів із дати отримання повного запиту на диспенсацію.
4. У разі необхідності Комісія з диспенсації може один раз продовжити строк, зазначений у пункті 3 цієї статті, на чотири тижні.

III. Критерії оцінки запиту на диспенсацію

Комісія з диспенсації оцінює запит на диспенсацію за такими критеріями:

1. Запит на диспенсацію повинен бути поданий спільними сторонами до іншого юридично дійсного CAO.
2. Сторони, які подають запит на диспенсацію, повинні бути достатньо незалежними одна від одної, як це сформульовано в Оцінюванні Algemeen Verbindend Verklaring cao-bepaling, дата набрання чинності: 01-01-1999; з останніми змінами, зазначеними в *Урядовому віснику 2010 р., 13489*.
3. Колективний трудовий договір, щодо якого подано запит на диспенсацію, був укладений працівником принаймні з двома різними сторонами, які безпосередньо беруть участь у ABU-CAO, або двома різними сторонами, пов'язаними з тими самими профспілками, що й організації працівників, залучені до ABU-CAO.
4. CAO, щодо якого подано запит на диспенсацію, не повинен суперечити закону.
5. CAO, щодо якого подають запит про диспенсацію, повинен бути принаймні еквівалентним CAO для тимчасових працівників.
6. Запит має бути обґрунтованим.

IV. Рішення про диспенсацію

1. Диспенсація надається не більше, ніж на термін дії колективного трудового договору або на час дії положення(-нь), щодо яких подають запит про диспенсацію. Тривалість диспенсації також обмежується тривалістю CAO для тимчасових працівників, що діє на той час.
2. Диспенсація надається лише за умови перевірки SNCU щодо дотримання колективного договору, щодо якого подано запит про диспенсацію.

У цій статті «письмово» означає «надісланий листом або електронною поштою».

Додаток VIII Система оцінки житла за ціною та якістю (PKS)

Стаття 36 посилається на PKS для максимальних загальних витрат, що стягуються за житло. PKS розрізняє основні умови (нижня межа від SNSF) та додаткові умови. Дотримання основних умов включає базову суму 109,44 євро з 1 липня 2024 року. Ця сума завжди індексується на основі розробки законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, вперше з 1 січня 2025 року. За кожен (додатковий) бал ця сума збільшується на 0,90 євро. Сума включає ПДВ, воду, електроенергію, газ, постільну білизну, реєстрацію заїзду, виїзду та (будівельного) страхування і 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 переплату всім працівникам відповідного житлового об'єкта. У разі рецидиву протягом року в тому ж місці за ті ж відхилення застосовується вищезазначене, включно з додатковою компенсацією в розмірі 100 %.

Модель розрахунку можна знайти на сайті <https://www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie/prijs-kwaliteitssysteem-voor-huisvesting-arbeidsmigranten-per-1-januari-2025/>

Основні умови

# осіб на спальню	Оцінка: # осіб на спальню	# осіб на кухню	Оцінка: # осіб на кухню
1	20	1	10
Студія2	8	2	8
2	0	3	6
		4	4
		5	2
		6	0
		7	0
		8	0

# осіб на душ	Оцінка: # осіб на душ	# м2 корисної площі	Оцінка: # м2 корисної площі
1	10	12	0
2	8	13	0
3	6	14	0
4	4	15	2
5	2	16	4
6	0	17	6
7	0	18	8
8	0	>18	10

# м2 спальні на особу	Оцінка: # м2 спальні на особу	# осіб на туалет	Оцінка: # осіб на туалет	# WiFi	Score: # WiFi
3,6	0	1	10	ні	-10
4	0	2	8	так	0
4,5	0	3	6		
5	2	4	4		
5,5	4	5	2		
6	6	6	0		
6,6	8	7	0		
7,5	10	8	0		

Додаткові умови

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

Регіон об'єкта	Оцінка регіону	Провінції
Регіон 1	3	Північна Голландія, Південна Голландія, Утрехт
Регіон 2	2	Гронінген, Північний Бранбант, Гелдерланд, Флеволанд, Зеландія
Регіон 3	0	Лімбург, Оверейсел, Дренте, Фрисландія

Протоколи

Класифікація

Починаючи з 1 січня 2025 року, сторони CAO відстежуватимуть наслідки поправки до статті 16, пункт 2 від 3 липня 2023 року шляхом спільного опитування серед тимчасових працівників.

Приватна добавка до допомоги у зв'язку з хворобою

Сторони CAO спільно досліджуватимуть можливості реалізації галузевої схеми приватної добавки до допомоги у зв'язку з хворобою.

Пенсія

Сторони CAO створили робочу групу для реалізації подальшого запровадження ринкової пенсії відповідно до рекомендацій SER-MLT та для імплементації Закону про майбутні пенсії, якщо законопроект буде прийнято та представлено.

Трудові мігранти

Сторони колективного договору домовилися не пізніше 1 червня 2023 року досягти згоди щодо врегулювання вартості житла, яка набирає чинності з 1 січня 2024 року.

Схема для людей похилого віку

Сторони CAO хочуть розпочати спільні консультації з іншими секторами (наприклад, будівельним сектором) щодо доступу тимчасових працівників до схем для людей похилого віку, які застосовуються в цьому секторі, як-от схема RVU. Сторони також обговорюють, як нормативні акти, які стосуються працівників похилого віку та їх працевлаштування та здоров'я, що стосуються клієнтів, можуть застосовуватися до тимчасових працівників.

Сфера застосування

Сторони колективного трудового договору якнайшвидше спільно вивчать бажаність і можливості щодо того, чи потрібно змінювати сферу застосування та/або положення про диспенсацію.

Bouw & Infra

Окремі сторони цього колективного трудового договору розходяться в думках щодо статусу так званої будівельної угоди («Угода про посадку тимчасових працівників у будівельній галузі»), як вона була укладена з набуттям чинності 29 листопада 2005 року і пізніше стала угодою про безперервне виконання. Окремі сторони цього колективного трудового договору залишають за собою всі права та захист щодо статусу будівельного договору.

Сторони цього CAO погоджуються якнайшвидше розпочати консультації зі сторонами CAO будівництва та інфраструктури та іншими залученими сторонами для досягнення дієвого рішення.

Незалежно від результатів вищезазначених консультацій, сторони CAO для тимчасових працівників погоджуються, що щодо застосовної пенсійної схеми, домовленості для тимчасових працівників у будівництві залишатимуться в силі, як зазначено серед іншого в статті 51, пункт 3, ABU-CAO для тимчасових працівників 2017–2019 (та детальніше в Besluit inzake verplichtstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor Personeelsdiensten, що діє з 18 грудня 2014 р. і опубліковано в Урядовому віснику від 22 грудня 2014 р., № 37623) із дзеркальним відображенням положень Besluit inzake verplichtingstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, що діє з 14 січня 2015 р. і опубліковано в Урядовому віснику від 16 січня 2015 р., № 1456).

Інформація щодо наймання CAO

Сторони CAO зобов'язуються належним чином визначати компенсацію клієнту. Тому вони провели пілотний проєкт, щоб отримати авторизовану інформацію від сторін, залучених до колективних трудових договорів щодо наймання, щодо застосування елементів винагороди компанії-наймача з цих колективних трудових договорів. Вони оцінять цей пілот і вирішать, чи є реєстр та структура інформаційної системи щодо винагороди наймача можливими та бажаними, і якщо так, то як можна організувати та профінансувати створення та управління цією інформаційною системою.

Святкові дні

Сторони CAO здійснять репрезентативне дослідження щодо роботи та продовження виплати заробітної плати тимчасових працівників у святкові дні. Тут також враховується сума оплачуваних святкових днів, резервний відсоток із колективного трудового договору та порівняння схеми святкових днів у наймача(-ів) зі схемою для тимчасових працівників.

Інформація про відповідні правові тексти:

Стаття 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів

Група – це економічна одиниця, в якій юридичні особи та компанії пов'язані організаційно. Компанії групи — це юридичні особи та компанії, які об'єднані в групу.

Стаття 7:628 Цивільного кодексу Нідерландів

1. Працівник зберігає право на почасову заробітну плату, 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, заробітна плата зменшується на суму такої виплати.
3. Якщо грошова заробітна плата визначається іншим способом, ніж залежно від часу, застосовуються положення цієї статті за умови, що заробітною платою вважається середня заробітна плата, яку працівник міг би отримати за цей час, якби не було перешкод.
4. Однак заробітна плата зменшується на суму витрат, які працівник заощадив, не виконуючи роботу.
5. Пункт 1 може бути відхилений протягом перших шести місяців трудового договору на шкоду працівнику за письмовою угодою або за домовленістю компетентного адміністративного органу чи від його імені.
6. У випадку послідовних трудових договорів, як зазначено у статті 668a, відступ, як зазначено в пункті 5, може бути погоджено на максимальний загальний термін шість місяців.
7. Відповідно до колективного трудового 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 таким договором 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 пункти 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 Нідерландів

1. Якщо заробітна плата не перевищує суми, зазначеної в статті 17, перший пункт Закону про фінансування соціального страхування, з огляду на одинденний період заробітної плати, працівник має право на 70 % зарплати, визначеної на основі часу, протягом 104 тижнів, але протягом

перших 52 тижнів принаймні в розмірі встановленої законом мінімальної заробітної плати, що застосовується до нього, якщо він не виконав узгоджену роботу через непрацездатність у зв'язку з хворобою, вагітністю чи пологами.

2. Незважаючи на пункт 1 право, згадане в цьому пункті, 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, підрозділ а Загального закону про пенсії за віком.

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

3. Працівник не має права, передбаченого у пункті 1:
 - a. якщо хвороба була навмисно викликана ним або є результатом недоліку, про який він надав неправдиву інформацію в контексті перевірки зайнятості, і в результаті оцінка щодо вимог до навантаження, складених для посади, не могла бути проведена належним чином;
 - b. на час, протягом якого його зцілення затруднено або затримано через його дії;
 - c. протягом часу, коли, хоча він і може це робити, він не виконує відповідну роботу, як зазначено в статті 658а, пункт 4 для працедавця або для третьої сторони, призначеної працедавцем, для якої працедавець надає йому можливість, без поважних причин;
 - d. протягом часу, коли він відмовляється, без належної причини, співпрацювати відповідно до розумних правил або заходів від працедавця або експерта, призначеного працедавцем, які спрямовані на те, щоб дозволити працівнику виконувати належну роботу, як зазначено в статті 658а, пункт 4;
 - e. протягом часу, коли він без поважних причин відмовляється співпрацювати у складанні, оцінці та коригуванні плану дій, як зазначено в статті 658а, пункт 3;
 - f. протягом часу, коли він без поважних підстав подає заяву про призначення допомоги, передбаченої частиною першою статті 64 Закону про працю та доходи відповідно до працездатності, пізніше, ніж передбачено цією статтею.
4. Незважаючи на пункт 1 працівниця не має права, зазначеного в цьому пункті, протягом періоду, коли вона перебуває у відпустці по вагітності та пологах відповідно до статті 31, пункти 2 і 3 Закону про працю та догляд.
5. Заробітна плата зменшується на суму будь-якої грошової виплати, на яку

працівник має право за будь-яким передбаченим законом страхуванням або за будь-яким страхуванням або з будь-якого фонду, в якому працівник не бере участі, якщо ця виплата стосується узгодженої роботи, з якої заробітна плата отримана. Заробітна плата зменшується також на суму доходу, одержаного працівником за трудовою чи поза трудовою діяльністю за час, коли він міг би виконувати встановлену роботу, якби в цьому не було перешкод.

6. Працедавець має право призупинити виплату заробітної плати, зазначеної в пункті 1, на час, протягом якого працівник не дотримується обґрунтованих правил, виданих працедавцем у письмовій формі щодо надання інформації, необхідної працедавцю для визначення права на заробітну плату.
7. Працедавець не може посилатися на будь-яку підставу для повної або часткової невиплати заробітної плати 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, пункт 3 застосовується з відповідними змінами.
9. Ця стаття може бути відхилена на шкоду працівнику лише в тій мірі, в якій може бути обумовлено, що працівник не має права на заробітну плату за перші два дні періоду, зазначеного в пункті 1 або 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 менше 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, пункти 2 і 3, Закону про працю та догляд, за винятком випадків, коли обґрунтовано можна очікувати, що непридатність є результатом тієї ж причини.
11. 104-тижневий період, згаданий у пункті 1, продовжується:
 - a. тривалістю затримки, якщо заява, згадана в статті 64, пункт 1 Закону про роботу та доходи відповідно до працездатності, подана пізніше, ніж це передбачено в цій статті або відповідно до неї;
 - b. тривалістю подовженого періоду часу, встановленого Фондом соціального страхування працівників відповідно до статті 24, пункт 1 Закону про працю та доходи відповідно до працездатності, та тривалістю періоду, зазначеного в першому реченні дев'ятого пункту статті 25 цього Закону;
 - c. тривалістю продовження періоду очікування, зазначеного в першому пункті статті 19 Закону про страхування на випадок непрацездатності, якщо цей період очікування подовжено на підставі сьомого пункту цієї статті; і
 - d. тривалістю періоду часу, визначеного Фондом соціального страхування працівників відповідно до статті 71а, дев'ятий пункт,

Закону про страхування на випадок непрацевдатності.

12. Якщо працівник виконує відповідну роботу, як зазначено в статті 658а, пункт 4, трудовий договір залишається в повній силі.
13. У пункті 2, вступному пункті та підрозділі а надання послуг домогосподарству включає надання догляду членам цього домогосподарства.

Стаття 7:632 Цивільного кодексу Нідерландів

1. Погашення працедавцем заборгованості із заробітної плати, крім припинення трудового договору, допускається лише за такими вимогами до працівника:
 - a. розмір компенсації, яку винен працівник працедавцю;
 - 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 укладеного письмового договору;
 - c. аванси на заробітну плату, надані працівникові працедавцем у грошовій формі, за наявності письмового підтвердження цього;
 - d. сума надміру виплаченої заробітної плати;
 - e. оренда житла чи іншого приміщення, земельної ділянки або знарядь, машин й інструментів, які використовуються працівником у його власному бізнесі і які передані працівникові в оренду за письмовим договором працедавця.
2. Зарахування частини заробітної плати до суми, зазначеної в статті 7 Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку, не проводиться, якщо тільки це не було заздалегідь письмово погоджено з працівником, що відбувається врегулювання претензії, як зазначено в пункті 1 підрозділ с. Якщо сума, згадана в попередньому реченні, нижча за частину заробітної плати, на яку працедавець не може накласти арешт, розрахунок буде здійснюватися лише з тієї частини заробітної плати, на яку буде дійсним арешт. Стосовно того, що працедавець може вимагати згідно з пунктом 1, підрозділ b, він не може компенсувати більше ніж одну десяту грошової заробітної плати, яку тоді доведеться виплачувати за кожну виплату заробітної плати, з розумінням того, що розрахунки щодо частини заробітної плати до суми, зазначеної в попередніх реченнях, не відбуватимуться.
3. Те, що працедавець утримує в результаті арешту заробітної плати, буде вираховано з максимально допустимої суми.
4. Застереження, яке надає працедавцю ширші повноваження щодо перерахунку, є недійсним за умови, що працівник має право анулювати кожну окрему заяву про розрахунки від працедавця, яка базується на чинності положення.

Стаття 7:640a Цивільного кодексу Нідерландів

Право на мінімум, зазначений у статті 634, закінчується через шість місяців після останнього дня календарного року, в якому було набуто це право, якщо тільки працівник не мав обґрунтованої 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 Нідерландів

1. Якщо сторони домовилися про випробувальний термін, він є однаковим для обох сторін.
2. Строк випробування узгоджується письмово.
3. Під час укладання трудового договору на невизначений строк може бути встановлено випробувальний термін не більше двох місяців.
4. Випробувальний термін не може бути встановлено, якщо трудовий договір укладено на строк не більше шести місяців.
5. Під час укладання строкового трудового договору понад шість місяців встановлюється випробувальний термін не більше:
 - a. одного місяця, якщо договір укладено на термін менше двох років;
 - b. двох місяців, якщо договір укладено на два роки і більше.
6. Якщо закінчення строкового трудового договору не встановлено в календарний день, може бути встановлено випробувальний термін не більше одного місяця.
7. Від пунктів 5, підрозділ 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, підрозділ а;
 - c. випробувальний термін встановлюється більше двох місяців;
 - d. застереження включено до наступного трудового договору між працівником і тим самим працедавцем, якщо тільки цей договір явно не вимагає інших навичок або обов'язків працівника, ніж попередній трудовий договір;
 - e. застереження включено до наступного трудового договору між працівником та іншим працедавцем, який з огляду на виконувану роботу має розумно вважатися наступником попереднього працедавця; або
 - f. застереження міститься в трудовому договорі, укладеному не більше ніж на шість місяців.

Стаття 7:668a Цивільного кодексу Нідерландів

1. З дня, коли між тими самими сторонами:
 - a. строкові трудові договори змінювали один одного з інтервалом не більше шести місяців і перевищували період у 36 місяців, включно з цими інтервалами, останній трудовий договір вважається укладеним безстроково;
 - b. більше трьох строкових трудових договорів змінювали один одного з інтервалом не більше шести місяців, останній трудовий договір вважається укладеним безстроково.
2. Пункт 1 застосовується до послідовних трудових договорів між працівником і різними працедавцями, які, незалежно від того, чи існує уявлення про здатність і придатність працівника, повинні розумно вважатися наступниками один одного щодо виконуваної роботи.
3. Пункт 1 підрозділ а не застосовується до трудового договору, укладеного максимум на три місяці, який безпосередньо слідує за трудовим договором, укладеним між тими самими сторонами на 36 місяців або довше.
4. Строк попередження обчислюється з моменту укладення першого трудового договору, зазначеного в підпункті а або b пункту 1.
5. Відповідно до колективного трудового договору або домовленості, укладеної належним чином уповноваженим керівним органом або від його імені, 36-місячний період, згаданий у пункті 1, підрозділ а, може бути продовжено до не більше ніж 48 місяців, і кількість три, зазначена в пункті 1, підрозділ b, може бути збільшена до не більше шести, 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 пункту 2, підрозділ а на шкоду працівнику.
7. За письмовою угодою або домовленістю компетентного адміністративного органу або від його імені період, згаданий у пункті 1, підрозділ а, може бути відхилений на шкоду директору юридичної особи.
8. Відповідно до колективного трудового договору або за домовленістю компетентного адміністративного органу або від його імені ця стаття може бути оголошена незастосовною до певних посад у секторі, якщо наш міністр соціальних справ і зайнятості призначив ці посади міністерською постановою, оскільки вона не застосовується до тих посад у цьому секторі, і через внутрішній характер господарської діяльності та цих посад необхідно виконувати роботу виключно на основі строкових трудових договорів, крім тимчасових трудових договорів, як зазначено у статті 690. Згідно з цим положенням, можуть накладатися додаткові

умови на декларацію про незастосовність, про яку йдеться 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 працівника.
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 із працівником, який не досяг вісімнадцяти років, якщо середній обсяг виконуваної ним роботи не перевищував дванадцяти годин на тиждень.
12. Період, згаданий у пункті 1, підрозділ а, продовжується максимум до 48 місяців, а число, згадане у пункті 1, підрозділ б, має становити максимум шість, якщо це стосується трудового договору з працівником, який досяг віку, зазначеного в статті 7, підрозділ а Загального закону про пенсії за віком. Під час визначення того, чи було перевищено період або кількість трудових договорів, згаданих у цьому пункті, розглядаються лише трудові договори, укладені після досягнення віку, зазначеного в статті 7, підрозділ а Загального закону про пенсії за віком.
13. За колективним трудовим договором або домовленістю компетентного адміністративного органу чи від його імені інтервали, зазначені в підрозділах а і б пункту 1, можуть бути скорочені максимум до трьох місяців для посад, визначених у такій угоді чи домовленості, які можуть здійснюватися протягом періоду не більше ніж дев'ять місяців на рік і не можуть здійснюватися поспіль одним і тим самим працівником протягом періоду більше дев'яти місяців на рік.
14. Згідно з розпорядженням нашого міністра соціальних справ і зайнятості, на прохання Stichting van de Arbeid, інтервали, зазначені в пункті 1, підрозділи а і б, можуть бути скорочені максимум до трьох місяців, для посади, які можуть здійснюватися протягом періоду не більше ніж дев'ять місяців на рік і не можуть здійснюватися поспіль одним і тим самим працівником протягом періоду більше дев'яти 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 працівника, який займає викладацьку або освітню посаду з обов'язками викладання або лікування.

Стаття 7:672 Цивільного кодексу Нідерландів

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

2. Строк попередження, якого має дотримуватися працедавець, стосується трудового договору, який на день повідомлення:
 - a. тривав менше п'яти років: один місяць;
 - b. тривав п'ять і більше років, але менше десяти років: два місяці;
 - c. тривав десять і більше років, але менше п'ятнадцяти років: три місяці;
 - d. п'ятнадцять років і більше: чотири місяці.
3. На відміну від пункту 2 працедавець зобов'язаний дотримуватись терміну попередження, який становить один місяць, якщо працівник досяг віку, зазначеного в статті 7, підрозділ а Загального закону про пенсії за віком.
4. Строк попередження, якого повинен дотримуватися працівник, становить один місяць.
5. Якщо дозвіл, згаданий у статті 671а, пункт 1 або 2, надано, період попередження, якого має дотримуватися працедавець, скорочується на тривалість періоду, який починається з дати отримання повного запиту на дозвіл і закінчується датою прийняття рішення щодо запиту на дозвіл, за умови, що залишається щонайменше один місяць.
6. Період, згаданий у пункті 2 або 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 у разі продовження не повинен перевищувати шести місяців, а для працедавця — не менше ніж у 2 рази, ніж для працівника.
8. За колективним трудовим договором або за домовленістю компетентного адміністративного органу або за дорученням компетентного адміністративного органу термін попередження, зазначений у другому реченні пункту 7, може бути скорочений для працедавця за умови, що цей термін не є коротшим, ніж для працівника.
9. У пункті 2 трудові договори вважаються такими ж безперервними трудовими договорами у разі відновлення трудового договору відповідно до статті 682 або статті 683.
10. Сторона, яка припиняє роботу раніше погодженого між сторонами дня, повинна компенсувати іншу сторону в розмірі заробітної плати, визначеної в грошах, за період, протягом якого трудовий договір мав би бути продовжений у разі регулярного попередження про розірвання.
11. Районний суд може пом'якшити компенсацію, згадану в пункті 10, якщо він вважатиме це справедливим з огляду на обставини, за умови, що компенсація не може бути меншою, ніж грошова заробітна плата за період попередження, згаданий у пункті 2, і не меншою, ніж грошова заробітна плата за три місяці.

Стаття 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів

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.

Стаття 7:691 Цивільного кодексу Нідерландів

1. Стаття 668а вперше застосовується лише до договору про тимчасову роботу, якщо працівник виконував роботу більше 26 тижнів.
2. Тимчасовий трудовий договір може письмово передбачити, що договір припиняється в силу закону, оскільки надання працівника працедавцем третій особі, як зазначено в статті 690, припиняється на вимогу цієї третьої сторони. Якщо пункт, згаданий у попередньому реченні, включено до тимчасового трудового договору, працівник може негайно розірвати цю угоду, а стаття 668, пункти 1, 2, 3 і 4, підрозділ а, не застосовуються до працедавця.
3. Застереження, згадане в пункті 2, втрачає силу, якщо працівник виконував роботу для працедавця більше 26 тижнів. Після закінчення цього терміну право працівника на звільнення, як зазначено в пункті 2, втрачається.
4. Для розрахунку періодів, зазначених у пунктах 1 і 3, також беруться до уваги періоди виконання роботи, які слідують один за одним з інтервалом не більше шести місяців.
5. Для розрахунку періодів, зазначених у пунктах 1 і 3, також беруться до уваги періоди, протягом яких робота виконується для різних працедавців, які з огляду на виконувану роботу мають розумно вважатися правонаступниками один одного.
6. Ця стаття не застосовується до договору про тимчасову роботу, згідно з яким працедавець і третя сторона об'єднані в групу, як зазначено в статті 24b Книги 2, або одна є дочірньою компанією іншої, як зазначено в статті 24a Книги 2.
7. Стаття 628 пункт 1 може бути відхилена за письмовою угодою на шкоду працівнику максимум протягом перших 26 тижнів, коли працівник виконує роботу. Стаття 628, пункти 5, 6 і 7, не застосовується.
8. За колективним трудовим договором або за домовленістю уповноваженого адміністративного органу чи від його імені:
 - a. періоди, зазначені в пунктах 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 Нідерландів

Договір про оплату праці — це тимчасовий трудовий договір, за яким угода про завдання між працедавцем і третьою стороною не була укладена в контексті поєднання попиту та пропозиції на ринку праці, відповідно до

якого працедавець має право надати працівника іншій особі лише за згодою третьої сторони.

Стаття 40 Закону про банкрутство

1. Працівники, які працюють у банкрута, можуть розірвати трудовий договір, а куратор може розірвати трудовий договір взаємно, враховуючи погоджені або встановлені законом умови, з тим розумінням, що в будь-якому випадку трудовий договір може бути розірвано на шість тижнів.
2. З дати оголошення про банкрутство заборгованість із заробітної плати та премій, пов'язана з трудовим договором, є заборгованістю по майну.
3. Ця стаття застосовується до агентських договорів.

Стаття 16 Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальні відпускні

1. Відповідно до положень другого, третього та четвертого абзаців публічно-правовими актами або колективним трудовим договором може бути визначено, що працівник не має права на відпускні або має право на нижчі відпускні, ніж ті, що випливають зі статті 15.
2. Якщо сума заробітної плати, на яку працівник набув право на 1 червня будь-якого року за попередній період одного року, і відпускні, якщо працівник набув право на них за цей період, менше, ніж 108 % від суми, на яку працівник мав право як мінімальної заробітної плати за цей період, працівник також має право на суму відпускних за цей період, що дорівнює сумі, на яку вищезазначені 108 % перевищують вищезазначену суму.
3. У тій мірі, в якій працівник отримав право на допомогу відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, розділ 3, відділ 2, параграф 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття під час роботи протягом періоду, зазначеного в другому абзаці, працівник має право на ці виплати, щоб ця сума відпускних плюс ці виплати становили принаймні 108 % суми, яку працівник отримує у вигляді виплат протягом цього періоду відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, Розділ 2, абзац 1 глави 3 Закону про зайнятість і догляд, а також Закон про безробіття, розрахований на основі мінімальної заробітної плати, є або мав би отримати право.
4. У разі застосування статті 15, пункт 4, працівник протягом періоду, зазначеного в пункті 2, має право на принаймні таку суму відпускних, щоб ця сума плюс заробітна плата чи допомога відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, розділ 3, відділ 2, параграф 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, на які працівник отримав право або має право протягом цього періоду, була не менше суми мінімальної суми, визначеної відповідно до частини четвертого пункту

статті 15, і мінімальної заробітної плати, відповідно, допомоги згідно із Законом про допомогу у зв'язку з хворобою, розділ 3, відділ 2, параграф 1 Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, розрахований на основі мінімальної заробітної плати, на яку працівник має або мав би право протягом цього періоду.

5. Якщо заробітна плата, погоджена працедавцем і працівником, перевищує потрійний розмір мінімальної заробітної плати, письмовою угодою може бути також обумовлено, що працівник не має права на відпускні або має право на оплату відпустки в меншому розмірі. Застосовується стаття 15, другий пункт.
6. У випадку, якщо працедавець, який зобов'язаний щодо своїх працівників застосовувати положення публічного права чи колективний трудовий договір, або положення колективного трудового договору, які були оголошені загальнообов'язковими, у зв'язку з чим стаття 15 була відхилена на підставі першого пункту, також наймає працівників, щодо яких, якщо цей обов'язок не існує, стаття 15 може бути відхилена відповідно до письмової угоди щодо останніх працівників.
7. Якщо працівник має право на заробітну плату за період, коли він не працював, допомога виплачується відповідно до Закону про хворобу, розділ 3, відділ 2, параграф 1, Закону про працю та догляд і Закону про безробіття, за якими заробітна плата зменшується відповідно до цього положення, у цій статті вважається заробітною платою, яку несе працедавець.

Стаття 1:2 Закону про працю та догляд

1. Якщо інше не встановлено, у цьому Законі під заробітною платою розуміється винагорода, заснована на часі, яку працедавець повинен виплатити працівникові за погоджену роботу.
2. У цьому Законі, якщо заробітна плата визначається не на основі часу, середня заробітна плата, яку отримував би працівник за цей час, якби він не скористався правом на відпустку, наданим цим Законом, вважається заробітною платою.

Стаття 4:2 Закону про працю та догляд

1. Після народження дитини дружиною, зареєстрованим партнером, особою, з якою працівник проживає без шлюбу, або особою, чию дитину визнає працівник, працівник має право на оплачувану відпустку в зв'язку з народженням дитини із розрахунку одна година роботи на тиждень тривалістю чотири тижні з першого дня після пологів.
2. Якщо трудовий договір або публічне призначення припиняється до повного використання відпустки в зв'язку з народженням дитини, працівник, якщо він укладає новий трудовий договір або публічне призначення, має право перед новим працедавцем на відпустку, яка ще

не була використана, з належним дотриманням цього розділу.

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

ABU

Організації працівників

FNV

Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
www.cnv.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG
www.unie.nl

Організація роботодавців

ABU

Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

Колективний договір для тимчасових працівників також можна завантажити як додаток.

