ABU

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

КТД за Временно наети лица

1 януари 2026 г. до 31 декември 2028 г.
версия от май 2026 г.

Този текст е преведен с голямо внимание. В случай на съмнения или неясноти относно значението на някой от термините, нидерландският текст има предимство във всеки един случай.

ABU

КТД за Временно наети лица

1 януари 2026 г. до 31 декември 2028 г.
версия от май 2026 г.

Conținut

Глава 1	**Общи положения**	**5**
Член 1	Обхват на приложение	5
Член 2	Дефиниции	8
Член 3	Срок, удължаване и прекратяване, предсрочно прекратяване/ изменения	9
Член 4	Права и задължения при регистрация	9
Член 5	Задължения на агенцията за временна заетост	10
Член 6	Задължения на временно наетото лице	10
Глава 2	**Правен статус и непостоянно работно време**	**11**
Член 7	Наличност и изключителни права	11
Член 8	Графици	11
Член 9	Срок за повикване и правила за повикване	11
Член 10	Стандарти за тримесечие, година или за друг период	11
Член 11	Компенсация на извънреден труд с допълнителен платен отпуск	12
Член 12	Отчет на отработеното време	12
Член 13	Сключване на договора за временна заетост	12
Член 14	Правен статус (до 1 януари 2028 г.)	13
Член 14	Правен статус (от 1 януари 2028 г.)	15
Член 15	Прехвърляне на трудово правоотношение (до 1 януари 2028 г.)	23
Член 15	Прехвърляне на трудово правоотношение (от 1 януари 2028 г.)	24
Член 16	Изпитателен срок	25
Член 17	Продължителност на работа и работно време	26
Член 18	Прекратяване на договор за временна заетост	26
Глава 3	**Започване на работа**	**29**
Член 19	Отговорност на агенцията за временна заетост	29
Член 20	Право на помощни средства	29
Глава 4	**Трудово възнаграждение**	**30**
Член 20a	Влизане в сила на главата относно трудовото възнаграждение	30
Параграф 1	**Трудово възнаграждение**	**30**
Член 21	Равно третиране	30
Член 22	Прилагане на разпоредбите на член 8, алинея 1 от Закона за предоставяне на работна ръка от посредници (Waadi)	33
Параграф 2	**Правила за прилагане на възнаграждението**	**35**
Член 23	Определяне на възнаграждението и изпращане на потвърдителна информация на временно наетото лице	35
Член 24	Определяне на възнаграждението на временно наето лице, което не подлежи на длъжностна класификация	36
Член 25	Длъжностна класификация	37
Член 26	Определяне на почасовото трудово възнаграждение	37
Член 27	Класове за прослужено време	39
Член 28	Основа за прилагане на равнопоставени условия на труд	39
Член 29	Нетрудоспособност	40
Член 30	Празнични дни	41
Член 31	Дни отпуск	42
Член 32	Надбавки за платен отпуск	43
Член 33a	Закон за труда и грижите	43
Член 33	Определяне на стойността на един (неработен) ден	43
Член 34	Устойчив начин на работа и начин на живот	44
Член 34a	Допълнителни социални придобивки / осигуряване	44
Член 35	Брутни възнаграждения	45
Член 36	Прилагане на изпълнителните разпоредби	45
Член 36a	Преходно законодателство	45
Параграф 3	**Размяна на условия на трудова заетост**	**46**
Член 37	Размяна на условия на трудова заетост	46

Параграф 4	**Прекратяване на временната заетост**	**48**
Член 38	Уреждане на заработените и оползотворени условия на трудова заетост при прекратяване на временната заетост	48
Член 39	Изплащане на постоянно трудово възнаграждение при прекратяване на временната заетост (до 1 януари 2028 г.)	50
Член 39	Изплащане на постоянно трудово възнаграждение при прекратяване на временната заетост (от 1 януари 2028 г.)	50
Член 40	Заработване на надбавки за платен отпуск и отпуск при прекратяване на временната заетост	50
Член 41	Нетрудоспособност по време на прекратяване на временната заетост	51
Член 41a	Преходно законодателство	51
Параграф 5	**Метеорологични условия, които не позволяват да се работи**	**52**
Член 42	Разпоредби в случай на метеорологични условия, които не позволяват да се работи	52
Параграф 6	**Подходяща трудова дейност**	**53**
Член 43	Подходяща трудова дейност след прекратяване на временната заетост	53
Член 44	Възнаграждение при ново предоставяне	55
Глава 5	**Пенсия и право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд**	**56**
Член 44a	Влизане в сила на пенсия	56
Член 45	Пенсия	56
Член 46	Пенсия и равнопоставеност	56
Член 47	Право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, по отношение на временно наети лица в сектор “Строителство и инфраструктура”	57
Глава 6	**Специални групи**	**60**
Член 47a	Временно наети лица с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст	60
Член 48	Временно наето лице с чуждестранен трудов договор (Закон за условията на трудова заетост на командированите работници в Европейския съюз (WagwEU))	59
Член 49	Временно наети лица, които не живеят постоянно на територията на Нидерландия, жилищно настаняване, транспорт и разходи за здравеопазване	61
Член 50	Прихващане на глоби	66
Член 51	Удръжки от трудовото възнаграждение	66
Член 52	Гарантирани доходи	66
Глава 7	**Други разпоредби**	**69**
Член 53	Вноски за синдикални организации	69
Член 54	Социален фонд за сектора на временната заетост	70
Член 55	Допълнителни лични вноски за обезщетения за безработица (WW) и инвалидност (WGA)	71
Член 56	Разглеждане на жалби и спорове	71
Член 57	Кодекс за поведение при сливане	72
Член 58	Спазване	72
Член 59	Освобождаване от задължението за прилагане на разпоредбите	72
Член 60	Временно наето лице с чуждестранен трудов договор (Закон за условията на трудова заетост на командированите работници в Европейския съюз (WagwEU)	72
Член 61	Изменения	73
Приложение		**75**
Приложение I	Фиш за заплата	75
Приложение II	Пенсия	76
Приложение III	Длъжностна класификация и длъжностно ниво	77
Приложение IV	Стандарти за жилищно настаняване	78
Приложение V	Система “Цена-качество” за жилищното настаняване	80
Приложение VI	Освобождаване от задължението за спазване на разпоредбите	83

ДОЛУПОДПИСАНИТЕ, А ИМЕННО:

ПАРТИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
www.lbv.nl

и

ПАРТИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Algemene Bond Uitzendondernemingen
Singaporestraat 74
1175 RA LIJNDEN
www.abu.nl

всяка от страните,

декларират, че от 7 април 2025 г. са сключили следния колективен трудов договор за временните работници.

Глава 1 Общи положения

Член 1 Обхват на приложение

1. Настоящият КТД* е приложим за договор за временна заетост считано от 1 януари 2020 г., но не за договор за лизинг на персонал по смисъла на член 7:692 от ГК. Същият е в сила за договори за временно нает персонал и агенция за временна заетост, ако и доколкото размерът на трудовото възнаграждение за временната заетост е поне 50% от общото осигурително възнаграждение на въпросната агенция за временна заетост на годишна база, освен ако не е приложимо освобождаването по член 59 от КТД.
2. КТД не е приложим за работодатели, които са членове на Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU)** или на Нидерландското сдружение на агенциите за командироване на персонал (VvDN)***. На интернет страниците на Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU) и Нидерландското сдружение за агенциите за временна заетост (VvDN) са налични списъци с тези членове.
3. КТД не е в сила за агенции за временна заетост, които попадат в приложното поле на друг отраслов КТД, освен ако тази агенция за временна заетост отговаря на кумулативните изисквания, посочени в алинея 4.
4. Независимо от разпоредбите на алинея 3, КТД остава в сила за агенциите за временна заетост, които отговарят на следните кумулативни изисквания:
   a. предметът на дейност на агенцията за временна заетост е единствено предоставяне на персонал по смисъла на член 7:690 от ГК, и
   b. делът на персонала (временно наетия персонал) на този работодател в извършваните дейности в който и да е отрасъл, различен от описания в обхвата на другия КТД, е поне 25% от общия фонд за заплати или от съответния количествен критерий, приложен в съответния КТД (като например работно време), и
   c. поне 15% от общия размер на осигурителните възнаграждения на годишна база са за временно нает персонал по договори за временна заетост с клауза за временна заетост по смисъла на член 7:691, алинея 2 от ГК, съгласно посоченото в Приложение 1 към член 5.1 от Наредбата на Министъра на социалните въпроси и заетостта и Държавния секретар по финансите от 2 декември 2005 г., Дирекция „Социално осигуряване“, № SV/F&W/05/96420, за прилагане на Закона за финансиране на социалното осигуряване (Наредба на Wfsv), публикувана в Държавен вестник № 242 от 13 декември 2005 г.

Считано от датата на влизане в сила на тази наредба се приема, че агенцията за временна заетост отговаря на този критерий, ако и доколкото това е констатирано от изпълнителния орган, и

d. агенцията за временна заетост не е част от холдинг, който е свързан пряко или чрез декларация за общо приложение със съответния друг КТД, и
e. агенцията за временна заетост не е съвместно договорен трудов фонд.

5. *КТД за сектор "Строителство и инфраструктура"*
   a. *КТД за временно нает персонал* не е в сила за агенции за временна заетост, чиито дял на общите трудови възнаграждения на годишна база на персонала, който се предоставя на работодатели по смисъла на КТД за сектор "Строителство и инфраструктура", надвишава 50%.
   b. Независимо от разпоредбите на точки a и b и съгласно алинея 1 на настоящия член, настоящият КТД е в сила за агенциите за временна заетост, които са членове на Общата асоциация на агенциите за временна заетост (ABU) или Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU), или за които не е в сила обвързващия КТД за сектор "Сектор "Строителство и инфраструктура".

—

* *В КТД всички лица са посочени в мъжки род. Това е просто стилистичен избор.*

** *За членове на Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU) е в сила КТД на Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU), чието съдържание включва същите условия на трудова заетост, както и КТД на Общата асоциация на агенциите за временна заетост (ABU).*

*** *За членове на Нидерландското сдружение за агенциите за временна заетост (VvDN) е в сила КТД на Нидерландското сдружение за агенциите за временна заетост (VvDN), чието съдържание включва почти същите условия на трудова заетост, както и КТД на Общата асоциация на агенциите за временна заетост (ABU).*

Този КТД в сила ли е за Вашето предприятие? (графично представяне)

От тази графика не възникват никакви права

Вашето предприятие сключва ли трудови договори за временна заетост (различни от договори за лизинг на персонал по смисъла на член 7:692 от ГК) на годишна база и общият размер на трудовите възнаграждения по тези трудови договори на годишна база поне 50% ли е?

- Не → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Да ↓

Член ли сте на NBBU?

- Да → За Вас е в сила КТД на NBBU*.
- Не ↓

Вашето предприятие е освободено от Министерство на социалните въпроси и заетостта от задължението да прилага разпоредбите на обвързващия КТД (за временно наети лица)?

- Да → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Не ↓

Вашето предприятие е освободено от страните по КТД от задължението да прилага разпоредбите на обвързващия КТД (за временно наети лица)?

- Да → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Не ↓

За Вашето предприятие е приложим КТД за друг фирмен сектор?

- Не → КТД *(за временно наети лица)* **е в сила** за Вас.
- Да ↓

Вашето предприятие предоставя единствено работна ръка и не упражнява друга дейност?

- Не → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Да ↓

Вашето предприятие предоставя временно поне 25% от персонала на друг сектор, различен от сектора, чиито КТД сте посочили, че е приложим за Вашето предприятие?

- Не → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Да ↓

Вашето предприятие предоставя временно поне 15% от персонала съгласно договори за временна заетост с клауза за временна заетост.

- Не → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Да ↓

Вашето предприятие е част от холдинг, за който е в сила един от посочените от Вас КТД.

- Да → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Не ↓

Вашето предприятие е съвместно договорен трудов фонд?

- Да → КТД *(за временно наети лица)* **не е в сила** за Вас.
- Не → КТД *(за временно наети лица)* **е в сила** за Вас.

Член 2 Дефиниции

В настоящия КТД долупосочените термини имат следното значение:

a. **Страни по КТД:** страните по *КТД за Временно наети лица*, а именно Обща асоциация на агенциите за временна заетост (ABU) и Сдружението за национални интереси (LBV);
b. **КТД:** настоящият колективен трудов договор, заедно с неговите приложения;
c. **основно трудово възнаграждение:** периодичното възнаграждение при възложителя, без надбавки за платен отпуск, надбавки, обезщетения, извънреден труд и т.н.;
d. **възнаграждение:** съвкупността от трудовите условия, които са в сила за временно наетото лице съгласно настоящия КТД;
e. **обичайно трудово възнаграждение:** общият размер на трудовото възнаграждение, в това число основното трудово възнаграждение, ведно с всички елементи на трудовото възнаграждение и обезщетения, които се изплащат структурно и които са неразривно свързани с дейностите на временно наетото лице. В това число не влизат обезщетения за направени разходи и елементи от трудовото възнаграждение, които са обвързани с определени условия (като например разпределение на печалбата);
f. **равно третиране:** равнопоставените условия на трудова заетост, посочени в член 21 (равно третиране) на настоящия КТД;
g. **отработена седмица:** всяка седмица, през която реално се полага трудова дейност, независимо колко са отработените часове. В това число влизат и седмиците, през които временно наетото лице е ползвало платен отпуск, независимо от това колко часа отпуск е ползван;
h. **поръчка:** договорът между възложителя и агенцията за временна заетост относно предоставянето на временно нает лице на възложителя;
i. **възложител:** лицето, на което агенцията за временна заетост предоставя временно нает лице;
j. **писмен вид:** съдържание, предоставено в писмен вид или по електронен път. Ако информацията се предоставя по електронен път, то предоставените документи трябва да могат да бъдат изтеглени от временно наетото лице. Временно наетото лице трябва да бъде информирано поне един месец предварително кога достъпът до тази електронна среща ще бъде прекратен или предоставените по този начин документи ще бъдат изтрити;
k. **предоставяне:** предоставянето на временно наетото лице на възложителя;
l. **клауза за временна заетост:** клаузата, посочена в член 7:691, алинея 2 от ГК и член 18, алинея 1 от настоящия КТД;
m. **временно нает лице:** лицето, което сключва договор за временна

заетост с агенцията за временна заетост;

n. **агенция за временна заетост:** лицето, което предоставя (или командирова) временно нает работник на възложител;
o. **договор за временна заетост:** договорът, посочен в член 7:690 от ГК, съгласно който агенцията за временна заетост предоставя временно наетото лице на възложителя въз основа на поръчка с цел извършването на определена трудова дейност под негово ръководство и негов надзор;
p. **седмица:** седмицата започва в 0:00 часа в понеделник и завършва в 24:00 часа в неделя.

Член 3 Срок, удължаване и прекратяване, предсрочно прекратяване/изменения

1. Срокът на КТД е от 1 януари 2026 г. до 31 декември 2028 г. включително.
2. Ако преди изтичането на срока никоя от страните по КТД не е изпратила с препоръчано писмо предизвестие за прекратяването на разпоредбите по КТД, срокът на действие на същите се удължава за още една година.
3. Страните се договарят, че ще прекратят действието на КТД само, ако са изчерпани всички възможности за сключване на нов КТД.
   Прекратяването може да стане и без предизвестие в края на срока на действие на договора. След прекратяването срокът на действие на настоящия КТД се удължава с една година, като през тази година страните ще обсъдят възможностите да сключат нов КТД.

Член 4 Права и задължения при регистрация

1. При регистрацията си към агенцията за временна заетост кандидатът декларира дали желае да работи.
2. Регистрацията не поражда задължение за агенцията за временна заетост да предложи работа на кандидата, нито на кандидата да приеме извършването на такава.
3. При регистрацията си кандидатът е длъжен да предостави исканите данни относно трудовия си стаж.
   Под искани данни следва да се разбират данни за обучения, трудов стаж и компетенции при предходен(и) възложител(и), които ще се използват за извършване на преценка дали кандидатът изпълнява изискванията на длъжностната класификация съгласно член 25.
4. Ако има налични данни, от които се окаже, че агенцията за временна заетост може да се счита за работодател-правоприемник по смисъла на член 15, кандидатът е длъжен при поискване да предостави данни относно изплатеното му предходно обезщетение, като агенцията за временна заетост може да оттегли предложението преди започване на временната дейност.

Член 5 Задължения на агенцията за временна заетост

1. Агенцията за временна заетост отхвърля всякакви форми на дискриминация.
2. Преди сключването на договора за временна заетост агенцията за временна заетост е длъжна да предостави на временно наетото лице екземпляр от КТД.*
3. С изключение на разпоредбите на член 20а, всички останали разпоредби на КТД представляват т.нар. минимални разпоредби. Отклонения от разпоредбите на КТД и приложенията се допуска само, ако те са в полза на временно наетото лице.
4. Ако временно наетото лице поиска това, агенцията за временна заетост е длъжна да му предостави справка, която да включва броя на сключените от него трудови договори за временна заетост, както и началните им дати и датите на прекратяването им. Освен това тази справка следва да съдържа данни, от които да е видно какви временни дейности е извършвало временно наетото лице и при кой(и) възложител(и) е работило. Тези данни следва да се предоставят при условие, че агенцията за временна заетост има право да разполага с тях съгласно сроковете на Общия регламент относно защитата на личните данни (AVG).

—

* *КТД на Общата асоциация на агенциите за временна заетост (ABU) и на Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU) са налични за сваляне и като приложения.*

Член 6 Задължения на временно наетото лице

1. Временно наетото лице е длъжно да извършва трудовата дейност съгласно договор за временна заетост с агенцията за временна заетост, като това става под ръководството и надзора на възложителя.
2. Относно самата трудова дейност, временно наетото лице следва да спазва както инструкциите на агенцията за временна заетост, така и тези на възложителя, стига същите да са в рамките на разумното.
3. Ако временно наетото лице се държи неподобаващо или ако не спазва процедурите и инструкциите, агенцията за временна заетост може да наложи една или повече от долупосочените санкции:
   a. предупреждение;
   b. временно отстраняване от работа, като този период може да бъде неплатен; и/или
   c. уволнение (ако е необходимо дисциплинарно).

Глава 2 Правен статус и непостоянно работно време

Член 7 Наличност и изключителни права

1. Временно наетото лице има право да работи и на друго място, освен ако временно наетото лице е заявило пред агенцията за временна заетост, че ще извършва определена трудова дейност, за която е било уточнено през кой(и) ден(дни) ще се работи и през кой(и) очакван(и) период(и) ще се работи, както и какъв е (очакваният) брой работни часове.
2. Временно наетото лице, което има сключен договор за временна заетост със задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение (по смисъла на член 39 от настоящия КТД), може в началото на договора за временна заетост да съгласува с агенцията за временна заетост различни дни и часове, през които ще извършва трудова дейност. Евентуални такива промени трябва да позволяват на агенцията за временна заетост да предостави временно наетото лице за договорения срок, през който е в сила задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение. В тази връзка извикваната наличност трябва да съответства на договорената продължителност на работа, за която е в сила задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение, като това е в сила както по отношения на (броя) дни(те), периода(ите) и броя часове, така и по отношение на тяхното разпределение.

Член 8 Графици

Ако не е договорено работно време, преди съставянето на графиците на временно наетото лице се предоставя възможност да посочи кога е на разположение. Тази наличност е водеща при съставянето на графиците и може да се промени само със съгласието на временно наетото лице. Временно наетото лице не може да бъде задължено да е на разположение за повече време от разумно оправданото в рамките на договореното работно време.

Член 9 Срок за повикване и правила за повикване

1. Ако по отношение на членовете на персонала на възложителя на подобна или на същата длъжност като тази на временно наетото лице е в сила срок за повикване, който е по-кратък от законоустановения срок от четири дни, то агенцията за временна заетост също може да приложи този срок, стига той да не е по-кратък от 24 часа.
2. Ако се прилагат разпоредбите на алинея 1, агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за това.

Член 10 Стандарти за тримесечие, година или за друг период

1. Ако от членовете на персонала на възложителя на подобна или на

същата длъжност като тази на временно наетото лице се изисква да покриват определени стандарти за година, за тримесечие или за друг период, който включва повече от един трудов период, агенцията за временна заетост също има право да приложи този стандарт по отношение на временно наетото лице. С тази разпоредба се покриват изискванията на член 11, алинея 2 от Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск.
2. Ако се прилагат разпоредбите на алинея 1, агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за това.

Член 11 Компенсация на извънреден труд с допълнителен платен отпуск

1. Агенцията за временна заетост може да прилага принципа за компенсация на извънреден труд с допълнителен платен отпуск по начин, по който същият се прилага и по отношение на членовете на персонала на възложителя на подобна или на същата длъжност, като тази на временно наетото лице. С тази разпоредба се покриват изискванията на член 13а, алинея 3 от Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск. Ако към края на поръчката има неуредени часове, същите се уреждат след приключването на поръчката.
2. Ако се прилагат разпоредбите на алинея 1, агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за това.

Член 12 Отчет на отработеното време

1. Агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за начина, по който ще се отчита отработеното време. Това отчитане включва броя на отработените часове по нормална ставка, на тези по увеличена ставка и/или на отработените извънредни часове и следва да се състави в писмен вид.
2. Отчетът за отработеното време следва да се попълни коректно. На временно наетото лице следва да се предостави достъп до първоначалния отчет на отработеното време, като при поискване от негова страна следва да му бъде предоставен препис от отчета.
3. В случай, че възникне спор във връзка с отчета на отработеното време, агенцията за временна заетост е длъжна да предостави доказателство за броя на отработените часове.

Член 13 Сключване на договора за временна заетост

1. С договора за временна заетост агенцията за временна заетост и временно наетото лице се споразумяват относно длъжността, продължителността на работа, трудовото възнаграждение и формата на договора за временна заетост по смисъла на алинея 3, като в случая се

вземат предвид разпоредбите на КТД.

2. Освен ако в договора за временна заетост не е посочено друго, договорът за временна заетост влиза в сила в момента, в който временно наетото лице започне извършването на договорената трудова дейност.
3. Договорът за временна заетост може да се сключи в два формата:
   a. договор за временна заетост с клауза за временна заетост: Договорът за временна заетост с клауза за временна заетост представлява срочен договор, който се сключва за срока на предоставянето на временно наетото лице, но не може да продължава след изтичането на фаза A/1-2*.

Към 1 януари 2028 г. разпоредбите на точка "a" ще гласят следното:

   a. договор за временна заетост с клауза за временна заетост: Договорът за временна заетост с клауза за временна заетост представлява срочен договор, който се сключва за срока на предоставянето на временно наетото лице, но не може да продължава след изтичането на срока, посочен в член 7:691, алинея 1 от ГК.
   b. договор за временна заетост без клауза за временна заетост: Договорът за временна заетост без клауза за временна заетост може дабъде срочен или безсрочен. Срочният договор за временна заетост без клауза за временна заетост може да бъде сключен за определен срок или за продължителността на определен проект, като неговият край трябва да може да бъде обективно определен. Договор за временна заетост без клауза за временна заетост може да бъде обозначаван и като договор за командироване.

—

* *На местата, на които в настоящия КТД е посочено фаза A, B и C, агенцията за временна заетост има право да избере измежду възможностите 1-2 (за фаза A), 3 (за фаза B) и 4 (за фаза C).*

Разпоредбите на настоящия член са в сила до 1 януари 2028 г.:

Член 14 Правен статус

Фаза A

1. a. Временно наетото лице ще работи във фаза A, докато не отработи 52 седмици при същата агенция за временна заетост.
   b. Заличена.
   c. 52-те седмици във фаза A се броят в тяхната цялост (съгласно член 2, точка "d" се вземат предвид само отработените седмици и седмиците, през които временно наетото лице е ползвало платен отпуск), като евентуалните прекъсвания между два договора за временна заетост не трябва да са повече от шест месеца. Ако има прекъсване от повече от шест месеца, периодът на фаза A започва да тече отново.
   d. Ако в рамките на един месец след предходен договор за временна

заетост, със същата агенция за временна заетост и същия възложител бъде сключен нов договор за временна заетост, то срокът на този нов договор не може да бъде по-кратък от четири седмици.

Фаза B

2. a. Трудовата заетост на временно наетото лице преминава във фаза B, ако след приключването на фаза A* договорът за временна заетост бъде продължен, или ако в рамките на шест месеца от приключването на фаза A бъде сключен нов договор със същата агенция за временна заетост.
   b. Максималният срок на трудовата заетост във фаза B е три години, като през този период могат да бъдат сключвани не повече от шест договора за временна заетост без клауза за временна заетост.
   c. Освен ако страните изрично не са сключили безсрочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост, през фаза B временно наетото лице продължава да работи съгласно срочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост.
   d. По отношение на изискването за тригодишния срок и за броя от шест договора за временна заетост без клауза за временна заетост (съгласно точка “b”) важи правилото, че евентуалното прекъсване между два договора за временна заетост не трябва да надвишава шест месеца. В такъв случай прекъсването също се брои. Ако между два договора за временна заетост има прекъсване от повече от шест месеца, периодът на фаза A започва да тече отново.

Фаза C

3. a. Трудовата заетост на временно наетото лице преминава във фаза C, ако след приключването на фаза B договорът за временна заетост бъде продължен, или ако в рамките на шест месеца от приключването на фаза B бъде сключен нов договор със същата агенция за временна заетост.
   b. По време на трудовата заетост във фаза C временно наетото лице продължава да упражнява трудова дейност съгласно безсрочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост.
   c. Ако в рамките на шест месеца след прекратяването на безсрочния договор за временна заетост без клауза за временна заетост временно наетото лице се върне на работа, временно наетото лице ще бъде назначено във фаза C. Ако има прекъсване от повече от шест месеца, периодът на фаза A започва да тече отново.
4. Периодът през съответните фази продължава да се брои, ако временно наетото лице се прехвърли и бъде назначено към друга агенция за временна заетост в рамките на същия холдинг, освен ако новата агенция за временна заетост представи вписване, кандидатстване или други факти и обстоятелства, от които да е видно, че това е станало по инициатива на временно наетото лице. Под холдинг следва да се

разбира групата, посочена в член 2:24b от ГК.

5. Временно наетото лице и агенция за временна заетост могат да сключат споразумение, което е различно от описаната в настоящия член система с фази, стига това да е в полза на временно наетото лице.

—

* *Продължителността на седмиците между 53-та и 78-та във фаза А, които са отработени преди 1 януари 2023 г. и броят на договорите за временна заетост не се считат за фаза В.*

На 1 януари 2028 г. член 14 се заменя от следния член.

Член 14 Правен статут

1. За определянето на правния статус на временно наетото лице в настоящия КТД се изхожда от т.нар. фазова система*. Тази фазова система е в съответствие със законовите разпоредби (книга 7, глава 10 от ГК), които уреждат правния статус на временно наетото лице. Възможно е временно наетото лице и агенцията за временна заетост да се отклонят от фазовата система и законовите разпоредби що касае правния статус на временно наетото лице, стига това да е в полза на временно наетото лице.

Фаза А

2. a. Фаза А представлява периодът, който предхожда член 7:668a от ГК, съгласно посоченото в член 7:691, алинея 8 от ГК. Съгласно член 7:691, алинея 1 от ГК, фаза А продължава 52 работни седмици. Във въпросните 52 отработени седмици не влизат само седмиците, през които лицето е полагало трудова дейност, а и седмиците, през които е ползвало платен отпуск.
   b. През периода на фаза А временно наетото лице работи съгласно срочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост.
   c. Прилагането на клаузата за временна заетост и/или изключване на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение съгласно член 7:691, алинеи 2 и 7 от ГК, трябва да бъде посочено в писмен вид в договора за временна заетост.
   d. Ако в рамките на един месец след предходен договор за временна заетост, със същата агенция за временна заетост и същия възложител бъде сключен нов договор за временна заетост, то срокът на този нов договор не може да бъде по-кратък от четири седмици.

Фаза В

3. a. Фаза В е периодът, посочен в член 7:668a и член 7:691, алинея 8 от ГК, през който временно наетото лице е назначено съгласно срочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост. Фаза В продължава две години.**
   b. Съгласно член 7:668a и член 7:691, алинея 8 от ГК, през фаза В могат да се сключват най-много шест срочни договора за временна заетост. Клаузата за временна заетост не може да се прилага във фаза В.

Фаза С

4. Фаза С представлява периодът, през който временно наетото лице е назначено на работа след приключването на фаза В. По време на трудовата заетост във фаза С временно наетото лице продължава да упражнява трудова дейност съгласно безсрочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост.
5. Периодът през съответните фази продължава да се брои, ако временно наетото лице се прехвърли и бъде назначено към друга агенция за временна заетост в рамките на същия холдинг, освен ако новата агенция за временна заетост представи вписване, кандидатстване или други факти и обстоятелства, от които да е видно, че това е станало по инициатива на временно наетото лице. Под холдинг следва да се разбира групата, посочена в член 2:24b от ГК.

Прекъсване

6. В сила е законоустановения срок на прекъсване от 36 месеца, посочен в член 7:668a от ГК и член 7:691 ГК, както и съкратения срок на прекъсване в случай, че е налице някое от изключенията, посочени в тези членове.

Изключение за временно нает персонал, който следва дуално обучение, или за непълнолетен временно нает персонал

7. Ако временно наетото лице:
   a. е сключило договор за временна заетост във връзка със следването на дуално обучение по смисъла на член 7.2.2. от Закона за образованието и професионалното обучение; или
   b. има сключен договор за временна заетост, но не е навършило осемнадесет годишна възраст и средната продължителност на работното време е не повече от дванадесет часа седмично;

   независимо от разпоредбите на алинея 2, то продължава да работи във фаза А, като в случая срокът на фаза А се удължава до момента, в който временно наетото лице отговаря на условията по точка “a” или точка “b” от настоящата алинея. В такъв случай клаузата за временна заетост и изключването на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение могат да се приложат само през първите 52 седмици от фаза А.
8. Ако временно наетото лице не отговаря на условията по алинея 7, точка “a” или точка “b”, в сила са следните разпоредби:
   a. ако към този момент броят на отработените седмици във фаза А е по-малко от 52, предстоящите седмици продължават да се броят към фаза А.
   b. ако към този момент броят на отработените седмици във фаза А е 52 или повече, временно наетото лице започва работа във фаза В.
9. Ако временно наетото лице работи във фаза В и отговаря на условията по алинея 7, точка “a” или точка “b”, броенето за фаза В съгласно алинея 3, точки “a” и “b” спира. Броенето във фаза В продължава отново щом

временно наетото лице не отговаря на условията по алинея 7, точка “a” или точка “b”.

Изключение за временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст

10. Временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е временно нает лице, което навършва или е навършило пенсионна възраст.
11. Независимо от разпоредбите на алинея 3, продължителността на фаза B за временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е четири години, като за този период могат да се сключат не повече от шест срочни договора за временна заетост.
12. Ако договорът за временна заетост бъде прекратен автоматично поради навършване на пенсионна възраст на временно наетото лице, и в срок от 36 месеца от прекратяването временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст отново започне работа за агенцията за временна заетост, неговият правен статус се определя както следва:
    a. Ако временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е било във фаза A, броенето във фаза A продължава.
    b. Ако временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е било във фаза B или C, то започва от началото на фаза B и броенето във фаза B започва отново.
13. Ако е налице прехвърляне на трудовото правоотношение и временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст продължи да упражнява трудовата дейност чрез агенцията за временна заетост, неговият правен статус се определя както следва:
    a. Ако след навършването на пенсионна възраст временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст няма натрупан актуален трудов стаж, то започва в началото на фаза A.
    b. Ако след навършването на пенсионна възраст временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е натрупало актуален трудов стаж от по-малко от 52 седмици, трудовият му стаж се причислява към фаза A, като след това продължава броенето във фаза A.
    c. Ако след навършването на пенсионна възраст временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е натрупало актуален трудов стаж от 52 или повече седмици, временно нает лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст започва от началото на фаза B.

    Значението на актуален трудов стаж е разяснено в член 15, алинея 1 (прехвърляне на трудово правоотношение).

Преходно законодателство

Прекъсване

14. Действащият преди датата на влизане в сила на разпоредбите на

настоящия член период на прекъсване от шест месеца, остава в сила за договори за временна заетост, които са сключени преди тази дата. За договорите за временна заетост, които са сключени на или след датата на влизате в сила на разпоредбите на настоящия член, е приложимо новото прекъсване съгласно алинея 6 от настоящия член. Тези разпоредби са съгласно преходното законодателство.***

Фаза B

15. a. За срочните договори за временна заетост във фаза B, които са сключени преди датата на влизане в сила на разпоредбите на настоящия член, е в сила действащият преди тази дата срок от три години за фаза B.
    b. В такъв случай срочният договор за временна заетост автоматично се прекратява на договорената крайна дата, освен ако преди това не е бил превишен тригодишният срок. Ако случаят е такъв, в този момент временно наетото лице автоматично се прехвърля във фаза C.
    c. Преходното законодателство не е приложимо, ако след посочения в точка “a” договор за временна заетост се сключва нов договор за временна заетост.

—

* *На местата, на които в настоящия КТД е посочено фаза A, B и C, агенцията за временна заетост има право да избере измежду възможностите 1-2 (за фаза A), 3 (за фаза B) и 4 (за фаза C).*

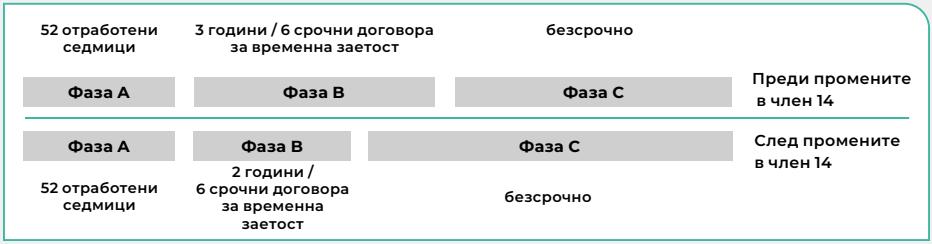
** *Продължителността на седмиците между 53-та и 78-та във фаза A, които са отработени преди 1 януари 2023 г. и броят на договорите за временна заетост не се считат за фаза B.*

*** *Схематично представяне на преходното законодателство относно прекъсването:*

Пояснение на фазовата система

Системата за правен статус на временно наети лица, фазовата система, се ограничава Фазовата система се състои от три фази (A, B и C) и преди влизането в сила на разпоредбите на настоящия член агенцията за временна заетост е могла да назначава временно служителя/работника за срок от четири години, след което между временно наетото лице и агенцията за временна заетост е възниквало безсрочно трудово правоотношение. Този срок се намалява на три години и:

- *фаза A продължава 52 отработени седмици;*
- *фаза B продължава две години; и*
- *през фаза C трудовата заетост на временно наетото лице е безсрочна.*



Фаза А
Фаза А е периодът, посочен в член 7:691 от ГК. Фаза А предхожда автоматичното преобразуване на временния договор в постоянен. Фаза А продължава 52 отработени седмици. Това означава, че само отработените седмици се броят за продължителността на фаза А. Това броене продължава, докато не настъпи прекъсване от над 36 месеца. Периодите на прекъсване не се броят.

Тъй като се броят само отработените седмици е възможно фаза А да продължи повече от 52 седмици. Ако не е налице прекъсване, фаза А продължава точно 52 седмици. Във въпросните 52 отработени седмици не влизат само седмиците, през които лицето е полагало трудова дейност, а и седмиците, през които е ползвало платен отпуск.

Във фаза А е разрешено да се сключват неограничен брой договори за временна заетост, като също така се допуска и прилагането на клауза за временна заетост. Освен това страните могат да се договорят за изключване на правото за получаване на постоянно трудово възнаграждение.

Клаузата за временна заетост представлява споразумение между агенцията за временна заетост и временно наетото лице, съгласно което договорът за временна заетост се прекратява автоматично с прекратяването на поръчката, за която временно наетото лице е назначено при възложителя.

Изключване на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение означава, че временно наетото лице има право да получава трудово възнаграждение само за реално отработените от него часове. За часовете, през които временно наетото лице не упражнява трудова дейност, важи правилото "няма работа - няма заплата".

Ако в рамките на един месец има повече последователни договори за временна заетост, съгласно които временно наетото работи при един и същи възложител, следващият договор за временна заетост трябва да е за поне четири седмици.

Пример:
Временно наетото лице започва работа във фаза А със срочен договор за временна заетост за срок от две седмици. Възложителят е много доволен от временно наетото лице и иска то да продължи да работи при него. Следващият договор за временна заетост трябва да се сключи за срок от поне четири седмици.

Фаза B

Фаза B се отнася за автоматичното преобразуване на временния договор в постоянен по член 7:668а от ГК и член 7:691, алинея 8 от ГК. По принцип преобразуването на временния договор в постоянен продължава три години, като през този период могат да се сключат три срочни договора. По отношение на командироването е налице законово ограничение. При него преобразуването на временния договор в постоянен продължава само две години, като през този период могат да се сключат шест срочни договора. Броенето за фаза B продължава, освен ако не настъпи прекъсване от над 36 месеца. Ако периодът на прекъсване е 36 месеца или по-кратък, той се брои за фаза B.

Пример:

Временно наетото лице е сключило договор за временна заетост във фаза B за срок от шест месеца Временно наетото лице отива да работи на друго място за две години. След това временно наетото лице се връща да работи за агенцията за временна заетост. Временно наетото лице започва работа във фаза C. В този случай периодът на прекъсване от две години се брои за максималната продължителност на фаза B и поради тази причина срокът на фаза B се счита за изтекъл.

Фаза C

Във фаза C временно наетото лице е назначено на безсрочен договор за временна заетост.

Ако временно наетото лице е учащо (на възраст от 18 години или повече) или студент и ако работи средно по дванадесет часа седмично, по отношение на прекъсването от 36 месеца е налице изключение. За такива лица е в сила период на прекъсване от шест месеца.

Изключения

Законоустановените изключения по отношение на преобразуването на временния договор в постоянен са в сила както за временно наетото лице, така и за агенцията за временна заетост. Това означава следното: Ако временно наетото лице е непълнолетно и работи средно по дванадесет часа седмично, по отношение на въпросния договор за временна заетост не е приложимо правилото за преобразуване на временния договор в постоянен. Това означава, че въпросното временно наето лице продължава да работи във фаза A, докато има сключен договор за временна заетост, докато е непълнолетно или докато не превиши границата от дванадесет часа работа седмично. Предвид горепосоченото е възможно фаза A да продължи повече от 52 отработени седмици. Клаузата за временна заетост и изключването на правото на

получаване на постоянно трудово възнаграждение могат да се приложат само през първите 52 отработени седмици от фаза А. След това вече не може.

Същото е в сила и за временно наети лица, които са сключили договор за временна заетост във връзка със следването на дуално обучение по смисъла на член 7.2.2. от Закона за образованието и професионалното обучение.

Ако временно наетото лице е непълнолетно и работи във фаза В с продължителност на работната седмица от не повече от дванадесет часа, или ако временно наетото лице започва работа във фаза В с дуално обучение, в този момент броенето във фаза В спира и договорът за временна заетост, с който временно наетото лице работи, не се брои.

Ако временно наето лице е с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, срокът за автоматично преобразуване на временния договор в постоянен е четири години Това означава, че за това временно наето лице фаза В не е с продължителност от две години, а от четири. За този период се допуска сключването на не повече от шест срочни договора за временна заетост.

Ако договорът за временна заетост на временно наетото лице се прекрати в резултат на достигането на пенсионна възраст и ако в рамките на 36 месеца временно наетото лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст отново започне работа към агенцията за временна заетост, то:

- *броенето във фаза А продължава, ако преди това временно наетото лице е било във фаза А; или*
- *временно наетото лице започва от началото на фаза В и броенето във фаза В започва отново, ако преди това временно наетото лице е било във фаза В или С;*

Ако е налице прехвърляне на трудовото правоотношение и временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст продължи да упражнява трудовата дейност чрез агенцията за временна заетост, то:

- *временно наетото лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст започва от началото на фаза А, ако след достигането на пенсионна възраст не е натрупало актуален трудов стаж;*
- *ако натрупаният от временно наетото лице актуален трудов стаж е по-малко от 52 седмици, той се вписва към фаза А; или*
- *ако натрупаният от временно наетото лице актуален трудов стаж е 52 или повече седмици, временно наетото лице започва от началото на фаза В.*

Значението на актуален трудов стаж е разяснено в член 15, алинея 1 (прехвърляне на трудово правоотношение).

Разпоредбите на настоящия член са в сила до 1 януари 2028 г.

Член 15 Прехвърляне на трудово правоотношение

1. Налице е прехвърляне на трудово правоотношение, когато в рамките на период от шест месеца временно наетото лице е имало трудови правоотношения с различни работодатели, за които с оглед на извършваната дейност може да се приеме, че са правоприемници.
2. При определяне на правния статус актуалният трудов стаж, който е натрупан при предходния(те) работодател(и) се вписва във фазовата система.
   Под актуален трудов стаж се разбират броя седмици/периода, през който временно наетото лице е извършвало същата или почти същата трудова дейност. Броенето на отработените седмици/период и трудовите договори и/или договорите за временна заетост, започва в началото на фаза А.
3. Независимо от разпоредбите на алинея 2, ако временно наетото лице веднага отиде при друга агенция за временна заетост, където продължи да упражнява трудова дейност при същия възложител, минималният правен статус на временно наетото лице е неговия правен статус при предишната агенция за временна заетост. В момента на прехвърлянето агенцията за временна заетост следва да установи размера на трудовото възнаграждение въз основа на предходната класификация, като в случая се вземат предвид вече отпуснатите класове за прослужено време и/или тези, които предстои да бъдат отпуснати.
4. Ако временно наетото лице е работило при предходен(и) работодател(и) съгласно безсрочен трудов договор и/или безсрочен договор за временна заетост, който е валидно прекратен, правният статус на временно наетото лице в случай на прехвърляне на трудовото правоотношение се определя както следва:
   - ако актуалният трудов стаж на временно наетото лице е по-малко от 52 отработени седмици, то актуалният трудов стаж се вписва във фаза А;
   - ако актуалният трудов стаж на временно наетото лице е повече от 52 отработени седмици, то временно наетото лице започва в началото на фаза В.

   Под валидно прекратяване се разбира:
   - предизвестие за прекратяване на трудовия договор от (предходен) работодател със съгласието на Изпълнителния институт за социално осигуряване на трудещите се (UWV);
   - незабавно дисциплинарно прекратяване на трудовия договор от (предходен) работодател;
   - разваляне на трудовия договор от съда;

- предизвестие за прекратяване на трудовия договор от (предходен) работодател в рамките на изпитателния срок;
- прекратяване на трудовия договор по силата на клауза в тази връзка или с предизвестие за прекратяване в резултат на навършване на пенсионна възраст на временно наетото лице;
- предизвестие за прекратяване на трудовия договор от ликвидатор по смисъла на член 40 от Закона за несъстоятелността.

За нуждите на настоящия член, под валидно прекратяване следва да се разбира:

- прекратяване по взаимно съгласие;
- предизвестие за прекратяване от страна на временно наетото лице.

5. Не е налице прехвърляне на трудовото правоотношение в случаите, в които неговата приложимост не би могла да бъде предвидена в резултат на съзнателното предоставяне на неверни или непълни данни по член 4, алинея 3 от страна на временно наетото лице.

На 1 януари 2028 ч. член 15 се заменя от следния член.

Член 15 Прехвърляне на трудово правоотношение

1. При определяне на правния статус на временно наетото лице в случай на прехвърляне на трудовото правоотношение, актуалният трудов стаж, който временно наетото лице е натрупало при предходния(те) работодател(и) се вписва във фазовата система. Под актуален трудов стаж се разбират броя седмици/периода, през който временно наетото лице е извършвало същата или почти същата трудова дейност. Броенето на отработените седмици/период и трудовите договори и/или договорите за временна заетост, започва в началото на фаза А.
2. Независимо от разпоредбите на алинея 1, ако временно наетото лице (почти) веднага отиде при друга агенция за временна заетост, където продължи да упражнява трудова дейност при същия възложител, минималният правен статус на временно наетото лице е неговия правен статус при предишната агенция за временна заетост. В момента на прехвърлянето новата агенция за временна заетост ще определи размера на трудовото възнаграждение въз основа на предходното(ата) длъжностна класификация на временно наетото лице. В случая следва да се вземат предвид както вече отпуснатите класове за прослужено време, така и тези, които предстои да бъдат отпуснати.
3. Ако временно наетото лице е работило при предходен(и) работодател(и) съгласно безсрочен трудов договор и/или безсрочен договор за временна заетост, който е валидно прекратен, правният статус на временно наетото лице в случай на прехвърляне на трудовото правоотношение се определя от актуалния трудов стаж на временно наетото лице.

- ако актуалният трудов стаж на временно наетото лице е по-малко от 52 отработени седмици, то актуалният трудов стаж се вписва във фаза А;
- Ако актуалният трудов стаж на временно наетото лице е повече от 52 отработени седмици, горницата от актуалния трудов стаж над 52 отработени седмици се вписва от началото на фаза В. В този случай що касае броенето на броя договори във фаза В, актуалният трудов стаж, който се вписва във фаза В, ще се счита за един договор.

Под валидно прекратяване се разбира:

- предизвестие за прекратяване на трудовия договор от (предходен) работодател със съгласието на Изпълнителния институт за социално осигуряване на трудещите се (UWV);
- незабавно дисциплинарно прекратяване на трудовия договор от (предходен) работодател;
- разваляне на трудовия договор от съда;
- предизвестие за прекратяване на трудовия договор от (предходен) работодател в рамките на изпитателния срок;
- прекратяване на трудовия договор по силата на клауза в тази връзка или с предизвестие за прекратяване в резултат на навършване на пенсионна възраст на временно наетото лице;
- предизвестие за прекратяване на трудовия договор от ликвидатор по смисъла на член 40 от Закона за несъстоятелността.

За нуждите на настоящия член, под валидно прекратяване следва да се разбира:

- прекратяване по взаимно съгласие;
- предизвестие за прекратяване от страна на временно наетото лице;

4. Не е налице прехвърляне на трудовото правоотношение в случаите, в които неговата приложимост не би могла да бъде предвидена в резултат на съзнателното предоставяне на неверни или непълни данни по член 4, алинея 3 от страна на временно наетото лице.

Член 16 Изпитателен срок

1. При договор за временна заетост без клауза за временна заетост се допуска предвиждането на клауза за изпитателен срок само, ако договорът за временна заетост е сключен за срок, който е по-дълъг от шест седмици. В този смисъл са в сила следните законоустановени срокове:
2. Ако след прекъсване с максимална продължителност от една година се сключи срочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост, вече не се допуска да има изпитателен срок. Възможно е да се предвиди изпитателен срок, ако по отношение на трудовата дейност очевидно са налице други изисквания за компетенции или отговорности.

Член 17 Продължителност на работа и работно време

1. Агенцията за временна заетост се договаря съвместно с временно наетото лице за броя на работните часове на ден/седмица/период.
2. Работното време, паузите и почивките на временно наетото лице съгласно Закона за работното време са равни на тези, които са в сила при възложителя.
3. Допуска се временно наетото лице да работи с различна продължителност и/или при друго работно време, като това следва да става след съгласуване с възложителя и агенцията за временна заетост и при условие, че това не води до нарушаване на правилото на равно третиране съгласно членове 21 и 22. Такова съгласие може да бъде постигнато както в началото на договора за временна заетост, така и по време на неговия срок.
4. В този смисъл са в сила следните разпоредби:
   a. тези разминавания не трябва да превишават законоустановените граници, които са в сила за възложителя и/или тези, посочени в КТД на възложителя (ако същият е с по-широк обхват);
   b. продължителността на паузите и почивките на временно наетото лице не може да бъде по-кратка, отколкото е при възложителя;

Член 18 Прекратяване на договор за временна заетост

Прекратяване на договор за временна заетост с клауза за временна заетост

1. Договорът за временна заетост с клауза за временна заетост се прекратява автоматично в следните случаи:
   a. при достигане на договорената крайна дата на договора за временна заетост;
   b. в края на фаза А;
   c. при прекратяване на предоставянето на временно наетото лице от агенцията за временна заетост на възложителя;
      - по молба на възложителя, с оглед на обстоятелството, че по каквато и да е причина възложителят не желае да се възползва от услугите на временно наетото лице. Трудовото правоотношение не може да бъде прекратено по време на период на нетрудоспособност на временно наетото лице, което означава, че договорът за временна заетост също не може да бъде прекратен;
      - при настъпването на обстоятелства, които не позволяват на временно наетото лице да упражнява възложената му трудова дейност, независимо от причините за това, освен ако тези обстоятелства не са в резултат на нетрудоспособност.

   Допуска се договорът за временна заетост да бъде прекратен по време на период на нетрудоспособност при настъпване на посочената в договора за временна заетост крайна дата (точка “a”).

2. Ако предоставянето е продължило повече от 26 отработени седмици, при прекратяването на договора за временна заетост агенцията за временна заетост е длъжна да активира клаузата за временна заетост и да уведоми временно наетото лице за прекратяването поне десет календарни дни предварително, като това изискване важи и в случай на нетрудоспособност. Ако агенцията за временна заетост не спази (изцяло) този срок за уведомяване, тя трябва да изплати на временно наетото лице обезщетение в размер на основното трудово възнаграждение, което временно наетото лице би заработило през периода на неспазения срок за уведомление. Разпоредбите на предходното изречение не са в сила, ако агенцията за временна заетост е в състояние да предложи на временно наетото лице подходяща трудова дейност съгласно посоченото в член 43.
3. Ако временно наетото лице желае да прекрати договора за временна заетост с клауза за временна заетост то е длъжно поне един работен ден предварително да подаде молба до агенцията за временна заетост за това.

Договор за временна заетост без клауза за временна заетост

4. Освен ако в договора за временна заетост страните не са се договорили изрично друго в писмен вид, срочният договор за временна заетост без клауза за временна заетост може по всяко време да бъде прекратен предсрочно както от временно наетото лице, така и от агенцията за временна заетост, като това следва да стане преди първия следващ работен ден при спазване на законоустановения срок за предизвестие*. Не е възможно договорът да бъде прекратен предсрочно, ако срокът на договора за временна заетост е по-кратък от законоустановения срок за предизвестие.
5. Независимо от разпоредбите на алинея 4, временно наетото лице може незабавно да прекрати договора за временна заетост, ако агенцията за временна заетост приложи принципа за изключване на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение по смисъла на член 39, алинея 1.
6. Ако договорът за временна заетост без клауза за временна заетост е безсрочен, той може да бъде прекратен преди първия следващ работен ден при спазване на законоустановения срок за предизвестие.

Навършване на пенсионна възраст

7. Освен ако договорът за временна заетост не предвижда разпоредби, които изрично гласят друго, договорът за временна заетост се прекратява автоматично на датата, на която временно наетото лице навърши пенсионна възраст.

Преходно обезщетение

8. По отношение на преходното обезщетение са в сила следните разпоредби.
   a. Ако и доколкото временно наетото лице има право на преходно обезщетение съгласно член 7:673 от ГК и ако агенцията за временна заетост не е изплатила това преходно обезщетение или не го е изплатила в пълен размер, временно наетото лице има право да предяви иск за изплащането на преходното обезщетение. То следва да направи това в срок от дванадесет месеца, считано от датата на прекратяване на договора за временна заетост.
   b. Ако в рамките на този период от дванадесет месеца временно се окаже, че по отношение на временно наетото лице е в сила законоустановеният давностен срок от три месеца (член 7:686a, алинея 4 от ГК), временно наетото лице разполага със срок от дванадесет месеца, считано от датата на прекратяването на договора за временна заетост, за да предяви иск за изплащането на размера на това преходно обезщетение, на което то би имало право при хипотезата, че същото е предявило иска си в рамките на законоустановения срок.

—

* *По смисъла на член 7:672 от ГК.*

Глава 3 Започване на работа

Член 19 Отговорност на агенцията за временна заетост

1. Агенцията за временна заетост е длъжна да направи съответните договорки с възложителя, за да гарантира, че последният ще се отнася към временно наетото лице със същото внимание, както се отнася и към своя собствен персонал, както и да гарантира, че възложителят ще предприеме съответните мерки с цел спазване на законовите изисквания по отношение на безопасност, здраве и благосъстояние.
2. Преди започване на трудовата дейност, агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за изискваните (професионални) квалификации и евентуалните рискове за безопасността и здравето, както и как временно наетото лице следва да подхожда към тях.

Член 20 Право на помощни средства

Агенцията за временна заетост е длъжна да направи съответните договорки с възложителя, за да гарантира, че последният ще предостави на временно наетото лице същите помощни средства и при същите условия, както и на своя собствен персонал, ако такива помощни средства са изискуеми за упражняването на съответната трудова дейност при възложителя (например за безопасна и здравословна работа).

Глава 4 Трудово възнаграждение

Член 20а Влизане в сила на главата относно трудовото възнаграждение

1. Настоящата глава замества предходните глави 4, 5 и 6 на предходния *КТД за временно наети лица*. Под *КТД за временно наети лица* следва да се разбира КТД, който е сключен на 1 април 2024 г., и чиито срок на действие е удължен на 7 януари 2025 г. (потвърждение за получаване № 633). Към 1 януари 2026 г. условията на трудова заетост на временно наетото лице се заменят от произтичащите от настоящата глава условия на трудова заетост, които влизат в сила считано от този момент и се отнасят за периода след 1 януари 2026 г.
2. В случай, че трудовото възнаграждение се изплаща всяка седмица или на всеки четири седмици, вместо на 1 януари 2026 г., измененията в резултат от разпоредбите на настоящата глава могат да влязат в сила на 29 декември 2025 г. (понеделникът на първата седмица от 2026 г.)
3. Считано от 1 януари 2026 г., системата за отчисления от предходните глави 4, 5 и 6 от предходния КТД вече не в сила. Освен ако агенцията за временна заетост и временно наетото лице не са се договорили друго в тази връзка, обект на уреждане са евентуални отчисления за извънзаконов отпуск, празнични дни, отпуск по семейни причини, специален отпуск и отпуск за раждане на дете, както и евентуалните часове за компенсация, които са налични към този момент. За целите на това уреждане ще се вземат предвид натрупаните преди 1 януари 2026 г. отчисления.
4. Отчисленията за надбавки за платен отпуск се запазват.
5. Считано от 1 януари 2026 г., частта от отчисленията за законоустановен отпуск при договор за временна заетост с клауза за временна заетост (по смисъла на член 26, алинея 7 от предходния КТД), се преобразува в пропорционално право на ползване на отпуск.
6. Задължението за изразходване по член 31 от предходния КТД се прекратява. Агенцията за временна заетост може да изразходва неизразходваната част от задължението за изразходване от 2025 г. през 2026 г. за устойчивата ангажираност на временно наетото лице по смисъла на член 30 от предходния КТД.
7. Независимо от разпоредбите на член 5, алинея 3, разпоредбите на настоящия член имат стандартен характер.

Параграф 1 Трудово възнаграждение

Член 21 Равно третиране

1. Временно наетото лице има право на равно третиране.

Равнопоставени съществени условия на трудова заетост

2. Равно третиране означава, че съществените условия на трудова заетост на временно наетото лице трябва да са поне същите, като съществените условия на трудова заетост на персонала, който е назначен при възложителя на същата или подобна длъжност. В случая става дума за следните условия на трудова заетост при възложителя:
   a. трудово възнаграждение и други обезщетения;
   b. работно време, като в това число влизат: извънреден труд, почивки, нощни дежурства, паузи, продължителност на отпуск и работа на официални празници.

Равнопоставени несъществени условия на трудова заетост

3. По отношение на съвкупността от несъществени условия на трудова заетост, т.е. тези, които са различни от посочените в алинея 2 съществени условия на трудова заетост, те също трябва да са поне същите, като условията на трудова заетост на персонала, който е назначен при възложителя на същата или подобна длъжност.

Равнопоставени съществени и несъществени условия на трудова заетост

4. Съвкупността от посочените в алинея 2 и аления 3 на настоящия член условия на трудова заетост трябва да е поне равна на съвкупността от условията на трудова заетост на персонала, който е назначен при възложителя на същата или подобна длъжност. Ако конкретно условие на трудова заетост има парично изражение, въпросната сума се разглежда като брутна.
5. Ако предоставеното на възложителя временно нает лице впоследствие бъде предоставено на друго предприятие от същия този възложител, то равното третиране следва да се установи въз основа на условията на трудова заетост, които са в сила за персонала, който е назначен на същата или подобна длъжност в предприятието, под чието ръководство и под чийто надзор временно нает лице работи.
6. Временно наетото лице има право да се възползва и от посочените в КТД конкретни придобивки и гаранции, които не се полагат на служител или работник на възложителя на същата или на подобна длъжност. Стойността на тези придобивки и гаранции не може да бъде заличавана за сметка на общото равно третиране и да се стига до ситуация, при която размерът на тези придобивки и гаранции е по-малък или представа да съществува.

Пояснения по отношение на съществените и несъществените условия на труд

Временно наетото лице има право на равнопоставени условия на трудова заетост. Това означава, че условията на трудова заетост за временно наетото лице трябва да са поне такива, като тези, които са в сила за членовете на персонала на възложителя, които упражняват същата или подобна дейност. Това не означава, че на практика всички условия на

трудова заетост трябва да са абсолютно еднакви, но като цяло по отношение на временно наетото лице трябва да важат същите условия.

За постигането на целите за равно третиране, агенцията за временна заетост може да приложи някои условия на трудова заетост без да ги променя, както и да промени други условия на трудова заетост. Ако някое от съществените условия на трудова заетост (по член 21, алинея 2) бъде приложено по отношение на временно наетото лице по начин, който е различен от този, който се прилага при възложителя, евентуалното произтичащо от това неблагоприятно обстоятелство трябва да бъде компенсирано с друго съществено условие на трудова заетост. Едно такова неблагоприятно обстоятелство не може да бъде компенсирано с несъществено условие на трудова заетост.

Компенсирането на неблагоприятно обстоятелство със съществено условие на трудова заетост се допуска само, ако същото е възникнало в резултат от различното прилагане на несъществено условие на трудова заетост.

Пример:
Ако членовете на персонала на възложителя на подобна или същата длъжност получават надбавки за платен отпуск в размер на 10%, се допуска временно наетото лице да получава надбавки за платен отпуск в размер на 8% при условие, че оставащите 2% се компенсират по друг начин под формата на съществено условие на трудова заетост. Оставащите 2% могат например да бъдат компенсирани под формата на трудово възнаграждение.

Изпълнението на условието за равнопоставеност може да се провери по два начина:
- *Цялостният пакет от съществените условия на трудова заетост трябва да е поне равнопоставен; и*
- *цялостният пакет от съществените и несъществените условия на трудова заетост трябва да е поне равнопоставен.*

Пояснение към алинея 5
Възможно е временно наетото лице да бъде предоставено на възложителя, който впоследствие на свой ред да го предостави на друг възложител. В такъв случай за преценката на критерия за равно третиране трябва да се вземат предвид условията на трудова заетост, които са приложими за член на персонала на последния възложител, който е назначен на същата или подобна длъжност, като тази на временно наетото лице.

Пояснение към алинея 6

Прилагането на разпоредбите на КТД може да доведе до ситуация, при която временно наетото лице се ползва от определени придобивки и гаранции, които членовете на персонала на възложителя нямат. Това следва да се вземе предвид при прилагането на равнопоставените условия на трудова заетост, като тези придобивки и гаранции не могат да се губят. Това важи например за правилата относно длъжностната класификация по член 25. Прилагането на тези правила може да доведе до ситуация, при която длъжностната класификация на временно наетото лице е по-висока от тази на членовете на персонала на възложителя, които са назначени на същата или подобна длъжност. Ако е налице такава ситуация, при определянето на равнопоставените условия на трудова заетост трябва да се вземе предвид размера на тази придобивка. Придобивката в полза на временно наетото лице не може да е по-ниска или да се загуби.

Пример:

Член от персонала на възложителя е назначен на същата или подобна длъжност и брутното му почасово възнаграждение е в размер на 19,00 евро. Съгласно член 25 агенцията за временна заетост трябва да вземе предвид актуалния трудов стаж на временно наетото лице. В резултат на това временно наетото лице ще получава брутно почасово възнаграждение в размер на 20,10 евро. Допълнителната сума в размер на 1,10 евро, която временно наетото лице ще получава, не може да бъде намалена или да се загуби.

Член 22 Прилагане на разпоредбите на член 8, алинея 1 от Закона за предоставяне на работна ръка от посредници (Waadi)

1. Независимо от разпоредбите на член 21, агенцията за временна заетост може да реши да приложи разпоредбите на член 8, алинея 1 от Закона за предоставяне на работна ръка от посредници (Waadi) и по отношение на конкретен възложител, на който предоставя едно или повече временно наети лица, да приложи същите (равни) условия на трудова заетост, които са в сила за членовете на персонала на възложителя, които са назначени на същата или подобна длъжност.
2. Ако агенцията за временна заетост реши да приложи същите условия на трудова заетост съгласно алинея 1, разпоредбите на параграфи от 2 до 6 включително от глава 4 и глава 5 остават в сила, с изключение на разпоредбите на членове 28 и 36.
3. Ако предоставеното на възложителя временно нает лице впоследствие бъде предоставено на друго предприятие от същия този възложител, то посоченото в алинея 1 равно третиране следва да се установи въз

основа на условията на трудова заетост, които са в сила за персонала, който е назначен при на същата или подобна длъжност в предприятието, под чието ръководство и под чийто надзор временно нает лице работи.

4. Временно наетото лице има право да се възползва и от посочените в КТД конкретни придобивки и гаранции, които не се полагат на служител или работник на възложителя на същата или на подобна длъжност. Тези придобивки и гаранции не могат да са по-малки или да се загубят в резултат на прилагането на същите условия на трудова заетост, като тези, които са в сила при възложителя.

Пояснение към алинея 3

Възможно е временно наетото лице да бъде предоставено на възложителя, който впоследствие на свой ред да го предостави на друг възложител. В такъв случай за преценката на критерия за равно третиране трябва да се преценят условията на трудова заетост, които са приложими за член на персонала на последния възложител, който е назначен на същата или подобна длъжност, както тази на временно наетото лице.

Пояснение към алинея 4

Прилагането на разпоредбите на КТД може да доведе до ситуация, при която временно наетото лице се ползва от определени придобивки и гаранции, които членовете на персонала на възложителя нямат. Това важи например за правилата относно длъжностната класификация по член 25. Прилагането на тези правила може да доведе до ситуация, при която длъжностната класификация на временно наетото лице е по-висока от тази на членовете на персонала на възложителя, които са назначени на същата или подобна длъжност. В случай, че е налице такава ситуация, получаваната от временно наетото лице придобивка не може да е по-малка или да се загуби в резултат на прилагането на същите условия на трудова заетост, като тези, които са в сила при възложителя, както и в резултат на неприлагането на тези придобивки и гаранции.

Пример:

Член от персонала на възложителя е назначен на същата или подобна длъжност и брутното му почасово възнаграждение е в размер на 19,00 евро. В такъв случай, съгласно член 25 агенцията за временна заетост трябва да вземе предвид актуалния трудов стаж на временно наетото лице. В резултат на това временно наетото лице ще получава брутно почасово възнаграждение в размер на 20,10 евро, независимо от факта, че брутното почасово възнаграждение на член на персонала на възложителя, който е назначен на същата или подобна длъжност, е в размер на едва 19,00 евро.

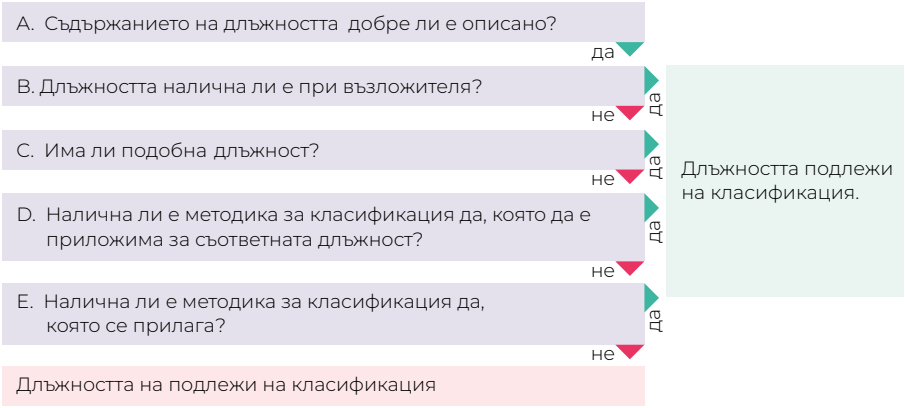
Параграф 2 Правила за прилагане на възнаграждението

Член 23 Определяне на възнаграждението и изпращане на потвърдителна информация на временно наетото лице

1. При определянето на възнаграждението на временно наетото лице се взема предвид размера на всяко условие на трудова заетост при възложителя. Ако при възложителя този размер е под формата на парична сума, при сравняването тази сума се разглежда като брутна.
2. Агенцията за временна заетост определя размера на възнаграждението на временно наетото лице въз основа на данните, които възложителят е предоставил на агенцията за временна заетост съгласно член 12a от Закона за предоставяне на работна ръка от посредници (Waadi). Агенцията за временна заетост е длъжна да предвиди процедура, която да гарантира, че размерът на възнаграждението на временно наетото лице е определен правилно.
3. Агенцията за временна заетост е длъжна при всяко предоставяне да изпрати на временно наетото лице следната потвърдителна информация в писмен вид:
   a. Очакваната начална дата на предоставянето;
   b. името и данните за връзка с възложителя, в това число евентуално лице за връзка и адреса на месторабота;
   c. (общото) наименование на длъжността и наименованието на длъжността съгласно схемата за възнаграждение на възложителя (ако е налично);
   d. длъжностната класификация и длъжностните нива съгласно схемата за възнаграждение на възложителя (ако са налични);
   e. договорената продължителност на работа;
   f. предполагаемата крайна дата на предоставянето (ако е приложимо);
   g. кой(я) КТД/схема за възнаграждение е приложим(а) при възложителя;
   h. брутното (почасово) възнаграждение; и
   i. приложимите условия на трудова заетост.
4. Агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми в писмен вид временно наетото лице за евентуални промени в условията на трудова заетост, настъпили в хода на предоставянето.
5. При поискване от страна на временно наетото лице, агенцията за временна заетост е длъжна да му предостави получените от възложителя данни относно правилника/правилниците за условията на трудова заетост, който/които е(са) приложим(и) в неговата организация, както и да поясни по какъв начин условията на трудова заетост на временно наетото лице при възложителя са равнопоставени.

Член 24 Определяне на възнаграждението на временно нает лице, което не подлежи на длъжностна класификация

1. Ако възложителят няма назначен персонал на подобна или на същата длъжност, и ако полаганата от временно наетото лице трудова дейност не подлежи на длъжностна класификация в рамките на длъжностната структура на възложителя, за която да се определят и съответните условия на трудова заетост, ще се счита, че съответното временно нает лице не подлежи на длъжностна класификация. За да се определи дали съответната трудова дейност подлежи на длъжностна класификация, трябва да се следват долупосочените стъпки:



2. Ако противно на разпоредбите на член 13, алинея 2, с временно наетото лице се сключи споразумение договорът за временна заетост да влезе в сила без временно наетото лице реално да извършва трудова дейност, временно наетото лице не подлежи на класификация за периода, през който не е предоставено на възложителя.
3. Ако временно наетото лице не подлежи на класификация, неговото възнаграждение се определя въз основа на разговори, които се водят между агенцията за временна заетост и временно наетото лице (и ако е приложимо - с участието на възложителя). При тези разговори се вземат предвид необходимите за въпросната длъжност умения, както и опитът и образователната степен. Ако е приложимо, се разглеждат и условията на трудова заетост на членовете на работниците или служителите, които са назначени на същата или подобна длъжност в сектора, в който работи възложителят.
4. Ако временно наетото лице поиска това, агенцията за временна заетост е длъжна да докаже, че дейностите не подлежат на класификация.

Член 25 Длъжностна класификация

1. За да се определи размера на трудовото възнаграждение на временно наетото лице, неговата длъжност трябва да се класифицира при възложителя по същия начин, по който това би се направило, ако временно наетото лице би работило директно при възложителя.
2. Ако политиката на възложителя е длъжностната класификация да бъде определяна при започване на работа въз основа на трудов стаж, това важи и за временно наетото лице.
3. Ако при определянето на длъжностната класификация възложителят не взема предвид актуалният за длъжността трудов стаж, при временно наетото лице това обстоятелство следва да се вземе предвид. В такъв случай временно наетото лице не може да бъде класифицирано на най-ниското ниво от длъжностната скала, която е приложимо за него. При такива случаи агенцията за временна заетост съвместно с временно наетото лице и възложителя ще определи кое ниво и коя скала отговарят на актуалния трудов стаж на временно наетото лице.
4. В случай, че временно наетото лице се върне на работа при същия възложител, както в случай, че същото бъде предоставено на друг възложител в рамките на обхвата на същия КТД на подобна длъжност, или в случай на прехвърляне на трудовото правоотношение в рамките на девет месеца, при определянето на нивото на класификацията се изхожда поне от предходната класификация. В случай, че временно наетото лице се върне в рамките на девет месеца, се прилага по-висока класификация, при условие, че по време на прекъсването такава по-висока класификация е щяла да се приложи по отношение на временно наетото лице и при условие, че такава не е приложена в резултат на това прекъсване.
5. При всички случаи, при определянето на актуалния трудов стаж на временно наетото лице агенцията за временна заетост трябва да вземе предвид предоставените от временно наетото лице данни относно неговото образование, трудов стаж и компетенции.
6. Временно наетото лице има право да поиска от агенцията за временна заетост да разясни длъжностната му класификация, като в такъв случай агенцията за временна заетост е длъжна да предостави необходимите разяснения в тази връзка.

Член 26 Определяне на почасовото трудово възнаграждение

1. Ако агенцията за временна заетост желае да изчисли почасовото трудово възнаграждение под формата на парична сума, тя ще се позовава на получените от възложителя данни. От решаващо значение за определянето на размера на почасовото трудово възнаграждение са потвърдените или предоставените от възложителя данни относно условията на труд.

2. Посоченият в следващата алинея метод на изчисление ще се прилага единствено, когато предоставените от възложителя данни не внасят яснота и сигурност по отношение на това как трябва да се определи размерът на трудовото възнаграждение.
3. *Преобразуване в почасово трудово възнаграждение*
   a. Ако в КТД или в правилника за трудовите условия при възложителя е посочено конкретно почасово трудово възнаграждение, или в КТД или в правилника за трудовите условия е предвиден недвусмислен метод на изчисление, с който месечното/периодичното трудово възнаграждение да се преобразува на почасово,
   b. то размерът на почасово трудово възнаграждение, което е приложимо за съответната длъжностна класификация, следва да се определи въз основа на метода на изчисление, който се прилага при възложителя.
   c. В противен случай размерът на почасовото трудово възнаграждение, което е приложимо за съответната длъжностна класификация, следва да се определи както следва:

$$\frac{\text{Месечно възнаграждение}}{\text{4,35 x нормална продължителност на работа (NAD)}}$$

   d. Агенцията за временна заетост трябва да провери дали КТД или правилникът за трудовите условия на възложителя предвижда график за работа на смени с различна нормална продължителност на работа. Ако това е така, при определянето на размера на почасово трудово възнаграждение, агенцията за временна заетост трябва да се позовава на нормалната продължителност на работа, която е приложима за графика за работа на смени, който е в сила за временно наетото лице. Ако временно наетото лице бъде назначено в друга смяна/на друг график, за която/който е приложима друга нормална продължителност на работа, ще се определи ново почасово трудово възнаграждение въз основа на нормалната продължителност на работа, която е приложима за новата смяна/новия график. В този смисъл принципът за изплащане на постоянно трудово възнаграждение при прекратяване на временната заетост (параграф 4, глава 4 на настоящия КТД) не е приложим, освен ако временно наетото лице бъде назначено в нова смяна/на нов график, съгласно която/който работи по-малко часове в сравнение с предходния му график за работа на смени.

Закръглянето на почасовото трудово възнаграждение не може да е в ущърб на временно наетото лице. Това означава, че ако почасовото трудово възнаграждение отново се преобразува към периодично трудово възнаграждение, то неговият размер не може да е по-нисък от

възнаграждението за съответния период.
4. Размерът на минималното почасово трудово възнаграждение трябва да отговаря на изискванията на Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск.

Член 27 Класове за прослужено време

1. Долупосочените допълнителни разпоредби са в сила по отношение на отпускането на класове за прослужено време на временно наетото лице и определянето на техния размер:
   a. счита се, че временно наетото лице при всички положения ще получава (размера на) отпуснатия му клас за прослужено време, освен ако агенцията за временна заетост е в състояние да докаже, че съгласно правилниците и процедурите на възложителя, на временно наетото лице не се полага такъв клас;
   b. ако не бъде направена (своевременна) оценка, въз основа на която да се определи размера на класа за прослужено време, ще се счита, че на временно наетото лице е отпуснат клас за прослужено време, който очевидно е най-обичайният при възложителя.
2. На временно наетото лице не може да се отказва отпускането на клас за прослужено време поради факта, че то сменя своите възложители. В такъв случай, при определянето на размера на класа за прослужено време за всяко следващо предоставяне, агенцията за временна заетост трябва да вземе предвид заработения трудов стаж при предходните възложители на (почти) същата длъжност.

Член 28 Основа за прилагане на равнопоставени условия на труд

1. За целите на прилагането на конкретно условие на трудова заетост, агенцията за временна заетост може по отношение на всеки възложител, на когото предоставя едно или повече временно наети лица, да използва основното трудово възнаграждение или обичайното трудово възнаграждение като основа за прилагане. Агенцията за временна заетост може да действа и в разрез с разпоредбите на предходното изречение, като за основа използва и друго понятие за трудово възнаграждение. За основа за изплащане на постоянно трудово възнаграждение по време на нетрудоспособност или отпуск се използвае обичайното трудово възнаграждение. За основа за изчисление на надбавките се използва основното трудово възнаграждение, като такъв в случай следва да се вземат предвид условията, които са в сила при възложителя.
2. На временно наетото лице трябва да е ясно кое понятие за трудово възнаграждение се използва като отправна точка, като това трябва да е видно от потвърждението на временно наетото лице за неговото предоставяне при възложителя или от фиша за заплата.

Член 29 Нетрудоспособност

1. В случай на нетрудоспособност, временно наетото лице е длъжно да уведоми агенцията за временна заетост и възложителя възможно най-бързо още през първия ден от периода на нетрудоспособност, като при всички случаи това трябва да стане преди 10:00 часа сутринта. При уведомяването временно наетото лице трябва да посочи точния адрес на лечение, както и точните данни за връзка.
2. Когато:
   a. не е налице (недвусмислено) договорена продължителност на работното време, или
   b. регулярно са налице различия между действителния обхват на работната дейност за периода от тринадесет календарни седмици, предхождащи седмицата, през която лицето уведоми за отсъствието си по болест, и договорения обхват на работната дейност,

   по отношение на правото на (частично) изплащане на постоянно трудово възнаграждение е в сила правилото, че неговият размер се определя въз основа на средната стойност на всички часове, за които през последните тринадесет календарни седмици е изплатено трудово възнаграждение. Освен ако не е налице регулярно полагане на извънреден труд, часовете извънреден труд се изключват. В този смисъл важи правилото, че ако договорът за временна заетост, който предхожда периода на отпуск по болест, е бил с продължителност под тринадесет календарни седмици, предхождащи седмицата, през която лицето е уведомило за отсъствието си по болест, дължимото трудово възнаграждение е за разумно очакваната продължителност на работното време.
3. Агенцията за временна заетост и временно наетото лице ще си сътрудничат при определянето на насоките при отсъствие от работа и реинтеграцията, като агенцията за временна заетост може да наложи допълнителни изисквания в тази връзка. Ако при възложителя са в сила условия във връзка с реинтеграцията и връщането на работа, които оказват влияние върху изплащането на постоянно трудово възнаграждение и върху неговия размер, тези условия трябва да се изпълнят в момента, в който временно наетото лице започне предложената му подходяща дейност, като това ще става за съответните отработени часове.
4. *Допълнително обезщетение по болест след края на трудовото правоотношение във фаза А*

   Ако временно наетото лице е нетрудоспособно в момента, в който договорът за временна заетост автоматично се прекрати на крайната дата за фаза А, и ако временно наетото лице има право на обезщетение по болест, агенцията за временна заетост ще му изплати допълнително обезщетение по болест както следва:

- за първите 52 седмици от периода на нетрудоспособност - в размер до 90% от обезщетението, определено в Постановлението за дневното осигурително възнаграждение;
- За периода от 53-тата до 104-тата седмица включително от периода на нетрудоспособност - до 80% от обезщетението, определено в Постановлението за дневното осигурително възнаграждение.

За обезпечаването на това допълнително обезщетение агенцията за временна заетост може да сключи застраховка или да го обезпечи по друг начин. Максималният процент, който може да бъде удържан от временно наетото лице въз основа на основното трудово възнаграждение за тази застраховка, респективно обезпечаване, е в размер на 0,30% за Агенции за временна заетост I (сектор "Офис и администрация") и 0,70% за Агенции за временна заетост II (сектор "Техника и индустрия"). След тази удръжка трудовото възнаграждение на временно наетото лице не може да е по-ниско от законоустановено минимално трудово възнаграждение.

Член 30 Празнични дни

1. Ако от договора за временна заетост или от предоставянето не става ясно дали конкретен ден се счита за празничен ден при възложителя, а в същото време този ден по принцип се счита за работен ден за временно наетото лице, и временно наетото лице по принцип би работило на него, ако този ден не беше празничен ден, то този ден ще се счита за празничен ден, ако:
   a. за период от тринадесет последователни седмици, предхождащи непосредствено въпросния празничен ден, временно наетото лице е работило поне седем пъти през въпросния ден от седмицата; или
   b. временно наетото лице не е отработило тринадесет последователни седмици, но е работило през въпросния ден през повече от половината от седмиците.

   За целите на изчисляването на горепосочения период от тринадесет седмици (точка "a") или по-малко от тринадесет седмици (точка "b"), се събират периодите по всички последователно сключени договори, ако и доколкото същите са сключени в рамките на един месец един от друг. Периодите на прекъсване не се броят.
2. Ако по отношение на празничния ден:
   a. не е налице (недвусмислено) договорена продължителност на работното време; или
   b. действителната продължителност на работното време за посочения в алинея 1 период от тринадесет седмици (точка "a") или по-малко от тринадесет седмици (точка "b"), регулярно се различава от договорената продължителност на работното време;

   то тогава ще се счита, че часовете на празничния ден са равни на

средноаритметичната стойност от всички часове, за които е изплащано трудово възнаграждение за въпросния празничен ден през периода от тринадесет седмици (точка “a”) или по-малко от тринадесет седмици (точка “b”), предхождащ празничния ден. Освен ако не е налице регулярно полагане на извънреден труд, часовете извънреден труд се изключват.

3. На временно наетото лице не може да бъде отказвано да ползва (стойността на) празничния ден поради несъществени факти и обстоятелства, като например следните и обстоятелства:
   a. временно наетото лице ползва отпуск непосредствено преди или след празничния ден;
   b. фирмата на възложителя затваря непосредствено преди или след празничния ден;
   c. агенцията за временна заетост или възложителя не са вписали този ден в графиците си като работен ден или впоследствие са го отписали от графиците си като такъв; или
   d. празничният ден е в рамките на период на прекъсване между два последователно сключени договори за временна заетост, и единствената причина за прекъсването е въпросният почивен ден.
4. В случай, че определен празничен ден не бъде отпуснат и възникне спор в тази връзка, агенцията за временна заетост е длъжна ясно да докаже на временно наетото лице, че са налице основателни причини, поради които въпросният празничен ден не е отпуснат. Ако агенцията за временна заетост не е в състояние да докаже това, то въпросният почивен ден (или неговата стойност) следва да се отпусне на лицето.

Член 31 Дни отпуск

1. Долупосочените разпоредби са в сила независимо от разпоредбите на член 7:640a от ГК и от правилата, които са в сила по отношение на членовете на персонала на възложителя, които са назначени на същата или подобна длъжност:
   a. законоустановеният отпуск, който лицето е заработило във фази A и B, отпада по давност след една година, считано от последния ден на календарната година, в която е възникнало правото;
   b. законоустановеният отпуск, който лицето е заработило във фаза C, отпада по давност след пет години, считано от последния ден на календарната година, в която е възникнало правото;
   c. законоустановеният отпуск, който лицето е заработило във всички фази, отпада по давност след пет години, считано от последния ден на календарната година, в която е възникнало правото.
2. Освен ако агенцията за временна заетост и временно наетото лице не се споразумеят натрупаните дни/часове извънзаконов отпуск да бъдат изплатени, същите се ползват от временно наетото лице под формата на отпуск.

3. Агенцията за временна заетост е длъжна да предостави на временно наетото лице възможността да ползва своя законоустановен отпуск. Агенцията за временна заетост може да състави правилник за ползване на отпуск.

Член 32 Надбавки за платен отпуск

1. Надбавките за платен отпуск се изплащат на временно наетото лице не по-късно от месец май или през първата седмица на месец юни.
2. Независимо от разпоредбите на алинея 1, агенцията за временна заетост и временно наетото лице могат да се споразумеят надбавките за платен отпуск да се изплащат периодично.
3. Ако временно наетото лице ползва отпуск и поради тази причина отсъства от работа в продължение на поне седем поредни календарни дни, при поискване от страна на временно наетото лице агенцията за временна заетост може да изплати натрупаните надбавки за платен отпуск по-рано.
4. Агенцията за временна заетост може да се възползва от възможността да не спазва разпоредбите на член 16, алинея 1 от Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск, като това става на подобен принцип, който възложителят съгласно своя КТД или съгласно публичноправен регламент прилага по отношение на членовете на своя персонал, които са назначени на подобна или на същата длъжност, като тази на временно наетото лице. Освен това агенцията за временна заетост има право да се отклонява от разпоредбите на член 16, алинея 1 от Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск по отношение на прилагането на принципа за равно третиране.

Член 33а Закон за труда и грижите

В рамките на Закона за труда и грижите, агенцията за временна заетост може по подобен начин да се възползва от възможностите за отклонение от този закон, като това следва да става по начина, по който тези възможности са приложени по отношение на членовете на персонала на възложителя, назначени на подобна или на същата длъжност, като тази на временно наетото лице.

Член 33 Определяне на стойността на един (неработен) ден

1. Ако агенцията за временна заетост желае да определи стойността на един (неработен) ден, като например отпуск, празничен ден или компенсаторен отпуск, тя следва да се позовава на получените от възложителя данни. От решаващо значение за определянето на размера на един (неработен) ден са потвърдените или предоставените от възложителя данни относно неговите условия на трудова заетост.

2. По изключение, ако предоставените от възложителя данни не внасят яснота и сигурност по отношение на това как трябва да се определи размерът на един (неработен) ден, ще се прилага методът на изчисление, посочен в следващата алинея.
3. Стойността на един (неработен) ден е в размер на 0,385%, като този процент е базиран на 260 работни дни. Това се изчислява както следва:

$$\frac{\text{(неработен) ден}}{260}$$

Член 34 Устойчив начин на работа и начин на живот

1. Под определяне на правила за устойчив начин на работа и устойчив начин на живот се разбират всички мерки, които:
   a. насърчават усилията към устойчивост от страна на временно наетото лице, като обучения, професионални консултации, програми за смяна на длъжността и личностно развитие, но също така и информация, обучение и социална подкрепа относно работата и живота в Нидерландия, при условие, че временно наетото лице не живее постоянно на територията на Нидерландия.
   b. насърчават жизнения тонус и здравето на временно наетото лице, като предоставяне на абонамент за фитнес центрове, отпускане на средства за мероприятия за повишаване на жизнения тонус, провеждане на (периодични) медицински прегледи и консултации за здравословен начин на живот;
   c. насърчават създаването на устойчиво общество и зелена околна среда, като отпускане на средства за подобряване на климата - соларни панели или термопомпи; предоставяне на почивни дни за упражняване на доброволческа дейност.
2. В рамките на посочената в член 21 равнопоставеност на общите условия на трудова заетост, агенцията за временна заетост може да предостави на временно наетото лице възможността да избере и друга мярка или пакет от мерки за устойчив начин на работа и начин на живот, различни от тези, който са приложими за членовете на персонала на възложителя, които са назначени на същата или на подобна длъжност, като тази на временно наетото лице.

Член 34a Допълнителни социални придобивки / осигуряване

1. Ако агенцията за временна заетост предоставя на временно наетото лице:
   - допълнителна социална придобивка или осигуряване, освен посоченото в член 29, алинея 4 допълнително обезщетение по болест, или посочените в член 55 допълнителни лични вноски за

обезщетения за безработица (WW) и инвалидност (WGA); или
- друга допълнителна социална придобивка или осигуряване, която/което предвижда (допълнително) обезщетение извън законоустановеното;

вноските за тях са за сметка на временно наетото лице.

2. Ако допълнителната социална придобивка или осигуряването е предоставена(о) на временно наетото лице за целите на равното третиране, и на свой ред възложителят изплаща или компенсира (част от) вноските за членовете на своя персонал, които са назначени на същата или подобна длъжност, като тази на временно наетото лице, то агенцията за временна заетост е длъжна на свой ред също да компенсира (частично) временно наетото лице за тези вноски, за да е изпълнено изискването за равно третиране.

Член 35 Брутни възнаграждения

В случай, че е налице целенасочено освобождаване от данък съгласно Закона за трудовите възнаграждения от 1964 г., агенцията за временна заетост може да реши да го приложи. Обстоятелството, че възложителят е определил конкретни елементи от трудовото възнаграждение като окончателно облагаеми обезщетения или придобивки, не означава, че агенцията за временна заетост също е длъжна да приложи този принцип. Ако агенцията за временна заетост (частично) определи конкретен необлагаем елемент от трудовото възнаграждение като окончателно облагаемо обезщетение или придобивка, то на лицето ще бъде изплатен брутният (облагаем) размер на (частично) определения елемент от трудовото възнаграждение в нетен размер (необложен), а не нетната равностойност на този брутен размер.

Член 36 Прилагане на изпълнителните разпоредби

Прилагането на посочените в настоящия параграф изпълнителни разпоредби не накърнява равнопоставеността на посочените в член 21 общи условия на трудова заетост. При преценката на равнопоставеността се вземат предвид всички условия на трудова заетост, които агенцията за временна заетост прилага.

Член 36a Преходно законодателство

Обезщетение за по-ниски условия на трудова заетост

1. Ако временно наетото лице:
   - е било назначено на работа при конкретен възложител преди 1 януари 2026 г.;
   - и тази ситуация е налице към 1 януари 2026 г.; и
   - в резултат на евентуалното прилагане на ново възнаграждение (с изключение на пенсия), размерът на възнаграждението на временно

наетото лице е по-нисък, от този от преди 1 януари 2026 г.,

то тогава в сила са разпоредбите на алинеи от 2 до 4 включително.

2. Ако е налице хипотезата от алинея 1, за период от шест месеца временно наетото лице си запазва поне (размера на) старото ниво на надбавките за платен отпуск и отпуска, които/който е/са било(и) приложимо(и) за него преди 1 януари 2026 г. Това означава, че временно наетото лице:
   a. има право на надбавки за платен отпуск в минимален размер от 8,33% (или на тяхната стойност); и
   b. за всеки отработен пълен месец има право на най-малко 16 и 2/3 часа отпуск (или тяхната стойност) или на пропорционална част от тях (в случай, че лицето не е работило през целия месец).
3. Независимо от евентуалните периоди на прекъсване, посоченият в алинея 2 период от шест месеца обхваща времето от 1 януари 2026 г. до 30 юни 2026 г.
4. Разпоредбите на алинея 2 не са в сила след изтичането на посочения в алинея 2 шестмесечен период.

Нетрудоспособност

5. Ако временно наетото лице:
   - е било нетрудоспособно преди 1 януари 2026 г.;
   - и тази ситуация е налице към 1 януари 2026 г.; и
   - и има право на (частично) изплащане на постоянно трудово възнаграждение,

   то временно наетото лице ще запази това право за часовете, през които е било нетрудоспособно, и изплащането на постоянно трудово възнаграждение няма да се промени. Освен това, в такъв случай временно наетото лице ще запази и за часовете, през които е било нетрудоспособно, има право на поне:
   a. надбавки за платен отпуск в размер на 8,33% (или тяхната стойност); и
   b. пропорционалния дял от (стойността на) отпуск в размер на 16 и 2/3 часа месечно, изчислени на база трудова заетост на пълен работен ден.

   Ако по време на периода на нетрудоспособност временно наетото лице е извършвало трудова дейност, в сила са нови разпоредби. Същите са описани в настоящата глава (глава 4). Тези нови разпоредби важат и след пълното и трайно възстановяване на временно наетото лице и след като същото е трудоспособно.

Параграф 3 Размяна на условия на трудова заетост

Член 37 Размяна на условия на трудова заетост

Общи разпоредби

1. Агенцията за временна заетост и временно наетото лице могат да сключат писмено споразумение под формата на (допълнение към)

договор за временна заетост, с което да променят размера на трудовото възнаграждение и съгласно което временно наетото лице се отказва от (част) едно условие на трудова заетост (източник) в замяна на друго условие на трудова заетост (цел). В допълнението към договора за временна заетост следва да се посочи кое точно условие на трудова заетост се разменя с друго такова, както и за какъв период от време ще важи това. Размяната на условия на трудова заетост се допуска само, ако същата отговаря на приложимите данъчни и трудово-правни законови и регулаторни разпоредби. Евентуалната размяна на условия на трудова заетост може да има последствия за трудовото възнаграждение, както и за и други свързани с доходите обстоятелства. Агенцията за временна заетост е длъжна предварително да уведоми временно наетото лице за това.

Специални разпоредби относно размяната във връзка с екстериториални разходи (схема за екстериториални разходи)

2. Размяна на условия на трудова заетост във връзка с целенасочено необлагаемо обезщетение или придобивка за екстериториални разходи, се допуска за размера на реалните разходи за двойно жилищно настаняване и транспорт от и до адреса на местоживеене в държавата на произход на временно наетото лице, като в такъв случай следва да се вземат предвид следните ограничения и условия:
   a. Размерът на целенасоченото необлагаемо обезщетение или размерът на целенасочената придобивка се посочва във фиша за заплата.
   b. След размяната размерът на трудовото възнаграждение не може да е по-малко от размера на законоустановеното минимално трудово възнаграждение, което е приложимо за временно наетото лице.
   c. Размяната на условия на трудова заетост е ограничена до най-много 30% от общия размер на брутното трудово възнаграждение преди размяната.
   d. Целенасочените необлагаеми придобивки се оценяват по тяхната справедлива пазарна стойност.
   e. Където е приложимо, в замяна на разменените трудово възнаграждение, се предоставят условия на трудова заетост, като отпуск, надбавки за платен отпуск, специален отпуск и празнични дни.
   f. Размяната на част от трудовото възнаграждение не оказва влияние върху основата на трудовото възнаграждение за извънреден труд и надбавките за ненормирано работно време.
   g. Разменените условие на трудова заетост дава право на пенсия.

Параграф 4 Прекратяване на временната заетост

Член 38 Уреждане на заработените и оползотворени условия на трудова заетост при прекратяване на временната заетост

1. С прекратяването на временната заетост се прекратява и възнаграждението, което е определено въз основа на условията на трудова заетост при възложителя.
2. Доколкото законовите разпоредби го позволяват, агенцията за временна заетост и временно наетото лице могат да се споразумеят да пристъпят към уреждане на трудовите условия, които са заработени и оползотворени при възложителя към момента на прекратяване на предоставянето.
3. При всички положения заработените и оползотворени при възложителя условия на трудова заетост подлежат на уреждане в следните случаи:
   a. договорът за временна заетост е прекратен и не е последван от сключването на нов договор за временна заетост;
   b. въпреки продължаването на срока на договора за временна заетост, в продължение на шест седмици не е изплащано постоянно трудово възнаграждение, като в случая не се вземат предвид дните законоустановен отпуск.

   В случай, че е налице някоя от хипотезите от точки “a” и “b”, уреждането става през първия следващ период на изплащане на трудово възнаграждение, следващ настъпването на тази ситуация. Ако дейностите могат да доведат до налагането на съдебни и/или административни глоби, агенцията за временна заетост и временно наетото лице могат да се договорят този срок да бъде удължен с най-много осемнадесет седмици.

Разпоредбите на настоящия член са в сила до 1 януари 2028 г.

Член 39 Изплащане на постоянно трудово възнаграждение при прекратяване на временната заетост

Договор за временна заетост без задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение

1. Ако временно наетото лице е назначено във фаза А, агенцията за временна заетост ще му дължи трудово възнаграждение за периода(ите), през който(които) временно наетото лице реално е полагало трудова дейност. Това важи и в случаите, когато независимо от разпоредбите на член 14, алинея 1, точка “a”, временно наетото лице е назначено във фаза В, без да е преминало пълния срок на фаза А. В такъв случай агенцията за временна заетост е освободена от задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение за срок от 26 седмици или за срока, за който временно наетото лице е

работило към същата агенция за временна заетост във фаза А (ако този срок е по-кратък от 26 седмици).

2. За да бъде освободено от задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение е необходимо работодателят да е уведомил(а) за евентуалното прилагане на този принцип в писмен вид в началото на договора за временна заетост.

Договор за временна заетост със задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение

3. В случай на прекратяване на временната заетост, агенцията за временна заетост е длъжна да изплаща на временно наетото лице основното трудово възнаграждение за периода и/или за частта от продължителността на работа, за която служителят все още не е преназначен на друга позиция, ако:
   a. временно наетото лице е назначено във фаза А съгласно договор за временна заетост без клауза за временна заетост, който не предвижда изключване на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение по смисъла на алинея 1 в писмен вид;
   b. временно наетото лице е назначено във фаза В, като не е предвидено изключване на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение по смисъла на алинея 1 в писмен вид;
   c. временно наетото лице е назначено във фаза С.

   Размерът на горепосоченото основно трудово възнаграждение е равен на размера на последното заработено основно трудово възнаграждение при възложителя, към който временно наетото лице е работило за последно преди прекратяването на временната заетост.

Отпадане на задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение

4. Посочените в настоящия член задължения за изплащане на постоянно трудово възнаграждение отпадат, ако:
   a. временно наетото лице е прекратило регистрацията си към агенцията за временна заетост;
   b. временно наетото лице е заявило, че вече не е на разположение;
   c. агенцията за временна заетост не може да се свърже с временно наетото лице; или
   d. временно наетото лице е отхвърлило предложение за подходяща алтернативна работа.

На 1 януари 2028 ч. член 39 се заменя от следния член.

Член 39 Изплащане на постоянно трудово възнаграждение при прекратяване на временната заетост

Договор за временна заетост без задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение

1. Ако временно наетото лице е назначено във фаза А, агенцията за

временна заетост ще му дължи трудово възнаграждение за периода(ите), през който(които) временно наетото лице реално е полагало трудова дейност.

2. За да бъде освободено от задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение е необходимо работодателят да е уведомил за евентуалното прилагане на този принцип в писмен вид в началото на договора за временна заетост.

Договор за временна заетост със задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение

3. В случай на прекратяване на временната заетост, агенцията за временна заетост е длъжна да изплаща на временно наетото лице основното трудово възнаграждение за периода и/или за частта от продължителността на работа, за която служителят все още не е преназначен на друга позиция, ако:
   a. временно наетото лице е назначено във фаза А съгласно договор за временна заетост без клауза за временна заетост, който не предвижда изключване на правото на получаване на постоянно трудово възнаграждение по смисъла на алинея 1 в писмен вид;
   b. временно наетото лице е назначено във фаза В или фаза С.

   Размерът на горепосоченото основно трудово възнаграждение е равен на размера на последното заработено от временно наетото лице основно трудово възнаграждение при възложителя, към който временно наетото лице е работило за последно преди прекратяването на временната заетост.

Отпадане на задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение

4. Посочените в настоящия член задължения за изплащане на постоянно трудово възнаграждение отпадат, ако:
   a. временно наетото лице е прекратило регистрацията си към агенцията за временна заетост;
   b. временно наетото лице е заявило, че вече не е на разположение;
   c. агенцията за временна заетост не може да се свърже с временно наетото лице; или
   d. временно наетото лице е отхвърлило предложение за подходяща алтернативна работа.

Член 40 Заработване на надбавки за платен отпуск и отпуск при прекратяване на временната заетост

1. Временно наетото лице, което има право на основно възнаграждение на основание на член 39, ал. 3, ще заработва долупосочените придобивки за (частта от) продължителността на работа, през която все още не е преназначено:
   a. надбавки за платен отпуск в размер на 8,33% от това основно

възнаграждение, като в случая са приложими разпоредбите на член 16, алинея 2 от Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск;

b. отпуск в размер на 16 и 2/3 часа месечно за трудова заетост на пълен работен ден, или пропорционален дял от него, в случай, че временната заетост е била по-кратка от един месец.

2. Временно наетото лице, чиято временна заетост е прекратена, има право да ползва платен отпуск, като през този отпуск му се изплаща основното трудово възнаграждение, посочено в член 39, алинея 3.

Член 41 Нетрудоспособност по време на прекратяване на временната заетост

1. В случай, че временно наетото лице, чиято временна заетост се прекратява, е нетрудоспособно, то има право на процент от основното трудово възнаграждение, на което по принцип има право съгласно член 39, алинея 3.
   a. в размер на 90% за първите 52 седмици от периода на нетрудоспособност, като размерът на това обезщетение по болест не може да е по-нисък от действащото законоустановено минимално трудово възнаграждение;
   b. в размер на 80% за периода от 53тата до 104тата седмица включително.
2. Първият ден от периода на нетрудоспособност се счита за ден на изчакване (по смисъла на член 7:629, алинея 9 от ГК), като за този ден временно наетото лице няма право да получава трудово възнаграждение.

Член 41a Преходно законодателство

Временно наетото лице, по отношение на което е прекратена временната заетост преди 1 януари 2026 г. и което има право на изплащане на постоянно трудово възнаграждение, запазва това си право. В такъв случай размерът на трудовото възнаграждение остава непроменен. Това важи и в случай, че в този момент временно наетото лице е било нетрудоспособно и е имало право да получава (частично) трудово възнаграждение.

Параграф 5 Метеорологични условия, които не позволяват да се работи

Член 42 Разпоредби в случай на метеорологични условия, които не позволяват да се работи

1. Ако метеорологичните условия не позволяват да се работи и ако в резултат на това временно наетото лице не може да упражнява трудова дейност, то ще получава трудово възнаграждение при условие, че договорът за временна заетост предвижда задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение.
2. Ако възложителят, при който е назначено временно наетото лице, прилага установеният от правителството "Правилник за действия при метеорологични условия, които не позволяват да се работи"*, агенцията за временна заетост също може да приложи този правилник по отношение на временно наетото лице, като за целта следва да се спазват следните условия:
   a. Прилагането на Правилника за действия при метеорологични условия, които не позволяват да се работи, се допуска само по отношение на временно наети лица, които имат сключен срочен или безсрочен договор за временна заетост без клауза за временна заетост с фиксирани работни часове, и за които е в сила задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение. След приложимите за временно наетото лице дни на изчакване (по смисъла на Правилника за действия при метеорологични условия, които не позволяват да се работи), то губи правото си да получава постоянно трудово възнаграждение, ако в резултат на лошите метеорологични условия то не може да упражнява трудова дейност и в случай, че агенцията за временна заетост закономерно е приложила Правилника за действия при метеорологични условия, които не позволяват да се работи.
   b. Доколкото това е приложимо, дефиницията за метеорологични условия, които не позволяват да се работи, както и всички други условия в тази връзка, които са в сила при възложителя, се прилагат по същия начин и от агенцията за временна заетост по отношение на временно наетото лице
   c. В този смисъл агенцията за временна заетост е длъжна да спази и останалите разпоредби на Правилника за действия при метеорологични условия, които не позволяват да се работи.
   d. Ако през периода на неблагоприятните метеорологични условия, поради които временно наетото лице не е било в състояние да упражнява трудова дейност, същото продължава да получава от агенцията за временна заетост трудово възнаграждение с оглед на нейното законово задължение за това, приложимите дни на

изчакване (по смисъла на Правилника за действия при метеорологични условия, които не позволяват да се работи), или часовете, за които агенцията за временна заетост получава обезщетение за безработица поради неблагоприятните метеорологични условия, се броят за отработени часове.

e. Агенцията за временна заетост е длъжна за всеки ден, през който не може да се работи поради неблагоприятни метеорологични условия, да предостави на временно наетото лице следната информация: (i) броя на работните часове, (ii) месторабота, (iii) периода от деня, през който не може да се упражнява трудова дейност, (iv) както и причината за невъзможността за упражняване на трудова дейност и (v) потвърждение, че е изпратено уведомление до Изпълнителния институт за социално осигуряване на трудещите се (UWV) за наличието на неблагоприятни метеорологични условия.

f. Ако агенцията за временна заетост получава обезщетение за безработица за временно наетото лице, размерът на това обезщетение се допълва от агенцията за временна заетост до достигането на 100% от размера на обичайното трудово възнаграждение, което временно наетото лице би получавало, ако не са били налице неблагоприятните метеорологични условия.

---

* *Наредба на министъра на социалните въпроси и заетостта № 2019-0000157117 от 19 декември 2019 г. за определяне на обстоятелствата и приложимите условия, при които не е налице задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение.*

Параграф 6 Подходяща трудова дейност

Член 43 Подходяща трудова дейност след прекратяване на временната заетост

1. Ако временната заетост бъде прекратена по време на срока на действие на договора за временна заетост без клауза за временна заетост, който изрично предвижда задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение, и временната заетост се прекратява поради факта, че лицето вече не е предоставено на възложителя, агенцията за временна заетост е длъжна да търси и да предложи на временно наетото лице подходяща алтернативна работа за този период. На свой ред временно наетото лице е длъжно да приеме такава подходяща алтернативна работа, която му е предложена по време на срока на действие на договора за временна заетост.
2. За подходяща алтернативна работа се счита:
   a. нова(и) длъжност(и), която/които е/са свързан(и) с предходно упражняваната трудова дейност, и която/които отговаря(т) на образователната степен и на възможностите на временно наетото лице; или

b. ако става дума нова длъжност, която временно наетото лице ще е в състояние да изпълнява в рамките на разумен срок, евентуално след като му е проведено обучение за това, при условие, че нивото на въпросната нова длъжност не е по-ниско от две нива от старата длъжност, за която е прекратена временната заетост. За тази цел прекратената длъжност първо се класифицира в наръчника за длъжностите съгласно посоченото в Приложение IV на КТД за временно наети лица 2021-2023, обнародван в Държавен вестник номер 18667 от 30 август 2022 г.

3. Алтернативната работа се предлага при едно от следните условия:
   a. средната седмична/месечна/периодична продължителност на работа е равна на договорената продължителност на работа;
   b. средната седмична/месечна/периодична продължителност на работа е по-малка от договорената продължителност на работа, при условие, че за отработените часове се изплаща възнаграждение съгласно последното действащо основно трудово възнаграждение;
   c. средната седмична/месечна/периодична продължителност на работа е по-висока от договорената продължителност на работа, при условие, че от временно наетото лице в рамките на разумното може да се очаква, че ще отработи горницата от отработените часове над договорената продължителност на работа.
4. Агенцията за временна заетост ще проведе разговор с временно наетото лице относно възможностите за евентуалното му преназначаване.
5. Задължението за търсене и предлагане на подходяща алтернативна работа и задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение отпадат, ако временно наетото лице:
   a. откаже предложение за подходяща и алтернативна временна заетост;
   b. прекрати регистрацията си към агенцията за временна заетост;
   c. не е на разположение да извършва трудова дейност за целия договорен срок на временната заетост. Временно наетото лице е длъжно незабавно да уведоми агенцията за временна заетост за това.
6. Ако не е възможно лицето да бъде преназначено в рамките на разумен срок*, агенцията за временна заетост може да се обърне към Изпълнителния институт за социално осигуряване на трудещите се (UWV) с молба да ѝ бъде разрешено да прекрати договора за временна заетост без клауза за временна заетост поради фирмено-икономически обстоятелства.

—

* *По отношение на тълкуването на разумен срок се прави препратка към член 7:672, алинея 2 от ГК.*

Член 44 Възнаграждение при ново предоставяне

1. Ако е налице ново предоставяне на временно наетото лице, неговото възнаграждение се определя наново. Временно наетото лице ще получава това възнаграждение за часовете, през които упражнява подходяща трудова дейност.
2. Ако е налице ново предоставяне за по-малко часове, отколкото часовете, посочени в договор за временна заетост със задължение за изплащане на постоянно трудово възнаграждение, при ново предоставяне временно наетото лице има право на последното заработено трудово възнаграждение за часовете, през които не е положен труд. Условието за това е временно наетото лице да бъде на разположение за извършване на подходяща трудова дейност за всички включени в договора за временна заетост часове.

Глава 5 Пенсия и право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд

Член 44a Влизане в сила на пенсия

В случай, че трудовото възнаграждение се изплаща всяка седмица или на всеки четири седмици, считано от 29 декември 2025 г. (понеделника на първата седмица от 2026 г.) агенцията за временна заетост може да приложи посочените в член 45, алинея 5 вноски. Освен това, съгласно разпоредбите на член 46, съответните промени могат да се извършват към 29 декември 2025 г., по същия начин, както и към 1 януари 2026 г.

Член 45 Пенсия

1. Страните по КТД са сключили споразумение за пенсионен план, който дава възможност на временно наети лица да придобиват пенсионни права. Този пенсионен план е описан в пенсионното споразумение и е приложен към настоящия КТД.
2. Страните по КТД са възложили изпълнението на пенсионния план на Пенсионния фонд за временно наети лица (StiPP).
3. Пенсионното споразумение е разработено допълнително в устава и регламентите на Пенсионния фонд за временно наети лица (StiPP).
4. Уставът и регламентите на Пенсионния фонд за временно наети лица (StiPP) са определящи за правата и задълженията на временно наетите лица и агенциите за временна заетост.
5. Вноските се договарят от страните по КТД. Общият размер на вноските възлиза на 23,4% от осигурителното възнаграждение, даващо право на пенсия. От тях 15,9% от осигурителното възнаграждение, даващо право на пенсията, е за сметка на работодателя, а 7,5% от осигурителното възнаграждение, даващо право на пенсия - за сметка на работника/служителя.

На www.stippensioen.nl *е публикуван регламентът, както и допълнителна информация в тази връзка.*

Член 46 Пенсия и равнопоставеност

1. Пенсионният план се взема предвид при определянето на равнопоставеността на цялостните условия на трудова заетост. При сравняването на пенсионните планове се взема под внимание размерът на вноските, които са за сметка на работодателя. Ако при възложителя делът от вноските за сметка на работодателя е по-висок в сравнение с дела от вноските за сметка на работодателя при агенцията за временна заетост, разликата се компенсира с други условия на трудова заетост, различни от допълнителна пенсия. Компенсацията трябва да се изчисли като разликата в размера на вноските за сметка на работодателя в

проценти се умножи с осигурителното възнаграждение с право на пенсия от пенсионния план на агенцията за временна заетост. Ако е налице чуждестранна агенция за временна заетост без пенсионен план в Нидерландия, компенсацията се изчислява като процентът на вноските за сметка на работодателя, които са в сила за възложителя, се умножи с основата за изчисляване на пенсията при възложителя.

2. Независимо от разпоредбите на алинея 1, агенцията за временна заетост може да изчисли компенсацията по друг начин, а именно като изчисли разликата между размера на вноските за сметка на работодателя в проценти, който е в сила за групата от временно наети лица, които работят при възложителя, и го умножи по (средната) основа за изчисляване на пенсията от пенсионния план на възложителя и процентът на вноските за сметка на работодателя за сметка на агенцията за временна заетост, умножен по (средната) основа за изчисляване на пенсията от пенсионния план на агенцията за временна заетост. Така изчислената компенсация не може да нарушава принципа за равнопоставеност на цялостните условия на трудова заетост.
3. Ако компенсацията дава право на пенсия, по препоръка на страните по КТД, агенцията за временна заетост може да умножи компенсацията с фактор, който се определя от актюер*.
4. Ако възложителят не начислява вноските въз основа на възрастова скала, за целите на прилагането на разпоредбите на алинеи 1 и 2 се взема предвид средният размер на вноските за сметка на работодателя в проценти. Щом възложителят въведе пенсионния план за нови членове на персонала без възрастова скала, но не по-късно от 1 януари 2028 г., в новия пенсионен план по отношение на временно наетите лица, които постъпват на служба към този момент или след това, ще се прилага твърд размер на вноските.
5. Съгласно разпоредбите на член 32, алинея 4, агенцията за временна заетост може да се възползва от отклонението от разпоредбите на член 16, алинея 1 от Закона за минималното трудово възнаграждение и минималните надбавки за годишен отпуск и да не включва компенсацията в основата за изчисление на надбавките за платен отпуск.

—

* *Към 1 януари 2026 г. този фактор е в размер на 0,853.*

Член 47 Право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, по отношение на временно наети лица в сектор “Строителство и инфраструктура”

1. Страните по КТД са отворени за евентуалното въвеждане на правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд в други сектори, стига това да е възможно и осъществимо. Ако това въвеждане е

невъзможно или неосъществимо, страните по КТД ще обсъдят възможностите за въвеждане на еквивалентно алтернативно решение.

2. По отношение на правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, в сектор “Строителство и инфраструктура” е в сила следното:
3. Страните по КТД за временно наети лица и страните по КТД за сектор “Строителство и инфраструктура” са постигнали споразумение правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, което е приложимо за сектор “Строителство и инфраструктура” за 2026 г., да е приложимо и по отношение на временно наетите лица в сектор “Строителство и инфраструктура”. Страните по КТД за временно наети лица имат намерения да удължат това споразумение за срок от една година. За 2026 г. е в сила правилото, че професионалните работници, които са осигурени към Браншовия пенсионен фонд за строителния сектор (bpfBOUW), при определени условия могат да се възползват от правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, което е в сила за сектор “Строителство и инфраструктура”, като по този начин могат да спрат работа до три години преди да са навършили пенсионна възраст. Правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, предвижда изплащането на (допълнително) обезщетение за тежък труд за максимален срок от три години. Заявлението за отпускане на обезщетение за тежък труд се подава на интернет страницата zwaarwerkregeling.nl.
4. Агенциите за временна заетост, които командироват професионални работници, членове на Браншовия пенсионен фонд за строителния сектор (bpfBOUW), дължат вноски към Допълнителния фонд за сектор “Строителство и инфраструктура”. Размерът на вноските за право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, се определя всяка година от управлението на Допълнителния фонд за сектор “Строителство и инфраструктура”, като това става след съгласуване със страните, които назначават временно персонал. За 2025 г. размерът на вноските е 1,49% от осигурителното възнаграждение, даващо право на пенсия, като това е приложимо за всички професионални работници в Браншовия пенсионен фонд за строителния сектор (bpfBOUW) (максималното възнаграждение, даващо право на пенсия минус най-ниското възнаграждение). Задължението за внасяне на вноски за агенцията по отношение на агенцията за временна заетост остава в сила най-много три години след прекратяването на участието в схемата, даваща право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд (до 31 декември 2028 г. включително).
5. Повече информация относно правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд, е налична на интернет страницата www.zwaarwerkregeling.nl. Действащите правила са описани в

Регламента “Тежка работа” и в Регламента за финансиране на Допълнителния фонд за сектор “Строителство и инфраструктура”. Тези регламенти представляват част от КТД за сектор “Строителство и инфраструктура”.

Глава 6 Специални групи

Разпоредбите на този член изтичат към 1 януари 2028 г.

Член 47a Временно наети лица с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст

1. Разпоредбите на настоящия член са приложими за временно наети лица, които навършват или са навършили пенсионна възраст. Същите са посочени по-долу като “временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст”.

Правен статус

2. Ако договорът за временна заетост бъде прекратен автоматично поради навършване на пенсионна възраст на временно наетото лице, и в срок от шест месеца от прекратяването временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст пак започне работа за агенцията за временна заетост, неговият правен статус се определя както следва:
   a. Ако временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е било във фаза A, броенето във фаза A продължава.
   b. Ако временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е било във фаза B, то започва от началото на фаза B и броенето във фаза B започва отново.
   c. Ако временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст е било във фаза C, то започва от началото на фаза B и броенето във фаза B започва отново.

Прехвърляне на трудовото правоотношение

3. Независимо от разпоредбите на член 7:668a, алинея 2 от ГК , в случай, че е налице прехвърляне на трудовото правоотношение по отношение на временно наето лице с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, и ако временно наетото лице продължи да работи за агенцията за временна заетост, то ще започне в началото на фаза A.

Член 48 Временно наето лице с чуждестранен трудов договор (Закон за условията на трудова заетост на командированите работници в Европейския съюз (WagwEU))

Долупосочените членове (алинеи) не са приложими по отношение на временно наето лице, което е предоставено от чуждестранна агенция за временна заетост на възложител в Нидерландия и по отношение на чиито трудов договор е приложимо законодателството на друга държава, различна от Нидерландия.

a. Член 49, алинея 2, точка “a”;
b. Член 51, алинеи 1 и 2.

Член 49 Временно наети лица, които не живеят постоянно на територията на Нидерландия, жилищно настаняване, транспорт и разходи за здравеопазване

Разпоредбите на членове 49, 50, 51 и 52 са в сила само за временно наети лица, които не живеят постоянно на територията на Нидерландия и които:

a. са назначени от или по поръчка на агенция за временна заетост извън територията на Нидерландия; и/или
b. живеят в Нидерландия с цел работа в Нидерландия.

Това не важи за временно наетите лица, които са погранични работници и които са с постоянен адрес на територията на Белгия или на Германия, но работят на територията на Нидерландия.

Жилищно настаняване

1. Агенцията за временна заетост не може да бъде задължена да осигурява жилище на временно наетото лице и/или това не може да бъде налагано като изискване за предоставянето на лицето.
2. Предложеното жилище трябва да отговаря на стандартите за жилищно настаняване, описани в приложение IV на настоящия КТД, ако
   a. агенцията за временна заетост удържа или приспада от трудовото възнаграждение разходи за жилищно настаняване на временно наетото лице или
   b. агенцията за временна заетост е сключила с временно наетото лице договор за ползване или за наем на жилището.

   За да може да се правят удръжки от трудовото възнаграждение на временно наетото лице е необходимо да има пълномощно съгласно член 51.
3. Агенцията за временна заетост е длъжна да информира временно наетото лице за възможността да се регистрира в Регистъра на населението (BRP).

Начисляване на разходи за жилищно настаняване

4. a. Агенцията за временна заетост има право да начислява на временно наетото лице разходи за жилищно настаняване. Общият максимален размер на разходите* за жилищно настаняване се определя съгласно системата “Цена-качество”. Системата “Цена-качество” прилага стандарти за качество, които целят да се определи максималният размер на общите начислявани разходи за жилищно настаняване*. В тази връзка важат следните правила:
      - Максималният размер на общите начислявани разходи* за жилищно настаняване Същите са посочени в Приложение V на настоящия КТД.
      - Таванът за максимален размер на разходите по предходната точка не се прилага, ако основното възнаграждение на временно наетото лице по договора е в размер на поне 140% от размера на действащото към съответния момент минимално трудово

възнаграждение, умножено по 40. И в този случай максималният размер на общите начислявани разходи* за жилищно настаняване се определя съгласно системата “Цена-качество”.
- Системата “Цена-качество” е в сила от 1 януари 2025 г. Ако агенцията за временна заетост декларира, че (все още) не е внедрила системата “Цена-качество”, максималният размер на разходите* за жилищно настаняване е равен на 20% от действащото към съответния момент минимално трудово възнаграждение, умножено по 40.
- Системата “Цена-качество” е в Приложение V.

b. В случай, че временно наетото лице отсъства, агенцията за временна заетост не може да начислява разходите за ползване жилището на друго временно нает лице за същия период, при положение, че отсъстващото временно нает лице вече е платило.
c. Ако в продължение** на четири седмици от периода на трудовото правоотношение агенцията за временна заетост не е могла да удържи разходите за жилището в пълен размер поради факта, че трудово възнаграждение*** на временно наетото лице не е било достатъчно за това, възникналото в резултат на това обстоятелство задължение ще бъде компенсирано така, че балансът за тези разходи за жилищно настаняване да не е отрицателен****. Тази компенсация не може да бъде прихващана или удържана на по-късен етап Това се допуска само, ако са налице писмени документи, от които да е видно, че са налице основателни причини, поради които компенсацията не следва да се поема от агенцията за временна заетост.
d. Максималният размер на общите начислявани разходи за жилищно настаняване на временно наетото лице не може да надвишава размера, посочен в законовите разпоредби и в настоящата алинея. Това важи и дори в случаите, когато разходите за жилищно настаняване са част от принципа за равното третиране.

Напускане на жилището

5. След прекратяването на договора за временна заетост, временно наетото лице е длъжно в срок от четири седмици да напусне жилището, което агенцията за временна заетост е наела за него. Доколкото е възможно, през този период наемът трябва да остане същият, като този по време на трудовото правоотношение. Временно наетото лице е длъжно да плаща наема на седмична база, като не може да му бъде поставяно условието да плаща наема предварително.
6. При събирането на наема и при прекратяването на престоя на временно наетото лице в жилището, агенцията за временна заетост е длъжна да се съобрази с евентуалните специфични лични обстоятелства при временно наетото лице, които евентуално са довели до неговата невъзможност да плаща наема поради независещи от него причини или

поради факта, че лицето е болно. В такъв случай агенцията за временна заетост е длъжна да се съобрази със специфичните лични обстоятелства и да предложи подходящ срок за напускане на жилището. Тук следва да се вземе предвид и несигурността, причинена от прекратяването на договора за временна заетост, както и възможностите за връщане в държавата на произход.

Транспорт от държавата на произход и обратно

7. Агенцията за временна заетост е длъжна да информира лицето за възможностите за транспорт от държавата на произход и обратно. Агенцията за временна заетост може да предостави собствен транспорт за това. Временно наетото лице не е длъжно да приеме този транспорт.

Транспорт, който няма връзка с трудовата дейност

8. Ако временно наетото лице не разполага със собствен транспорт, агенцията за временна заетост е длъжна да му предостави алтернативно решение за транспорт в следните случаи:
   a. ако жилището се намира извън населеното място; и
   b. ако жилището е трудностъпно или недостъпно с обществен транспорт.

Транспорт от дома до работа и обратно

9. По отношение на транспорта от дома до работа и обратно са в сила следните разпоредби:
   a. Ако временно наетото лице ползва собствен транспорт, е възможно да му бъде отпуснато обезщетение за транспортни разходи въз основа на действащото за него възнаграждение.
   b. Ако временно наетото лице има право да получава обезщетение за транспортни разходи въз основа на действащото за него възнаграждение, и в същото време то продължава да използва организирания от агенцията за временна заетост транспорт, то временно наетото лице няма да получава обезщетение за транспортни разходи, но няма да му се правят удръжки за предоставянето на този транспорт.
   c. Ако временно наетото лице няма право да получава обезщетение за транспортни разходи въз основа на действащото за него възнаграждение, и в същото време то продължава да използва организирания от агенцията за временна заетост транспорт, то временно наетото лице няма да получава обезщетение за транспортни разходи, но е възможно за този транспорт да му се удържи справедлива сума.

Здравно и друго осигуряване

10. Агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за задължението му да е здравно осигурено. Освен това агенцията за временна заетост е длъжна да предложи на временно наетото лице здравно осигуряване. Временно наетото лице не е длъжно да приеме това предложение.

11. Ако временно наетото лице приеме предложението за здравно осигуряване, то може да упълномощи агенцията за временна заетост да плаща номиналните осигурителни вноски на здравноосигурителното дружество. Агенцията за временна заетост е длъжна да положи усилия, за да може в рамките на две седмици:
    a. след сключването на здравното осигуряване да предостави на временно заетото лице препис от полицата, на която е посочен размера на номиналната премия; и
    b. след прекратяването на осигуряването да предостави на временно заетото лице удостоверение за прекратяването на здравното осигуряване.
12. Ако агенцията за временна заетост направи предложение за сключване на друга застраховка (например застраховка “Отговорност” или застраховка “Репатриране”, тя следва да предостави адекватна информация на временно наетото лице за ползите и необходимостта от съответната застраховка. По отношение на това предложение са в сила следните разпоредби:
    a. временно наетото лице не е длъжно да приеме предложението за застраховката.
    b. периодичните плащания на застрахователната премия на застрахователя, които агенцията за временна заетост извършва от името на временно наетото лице, се допускат само, ако временно наетото лице е дало писмено пълномощно за това.
    В такъв случай агенцията за временна заетост е длъжна да положи усилия, за да може временно наетото лице в рамките на разумен срок след сключването на застраховката да получи препис от полицата, на която е посочен размера на номиналната премия.
    c. агенцията за временна заетост е длъжна да информира временно наетото лице за евентуалната възможност за доброволно удължаване на срока на действие на застраховката след прекратяването на договора за временна заетост.

Отговорности на агенцията за временна заетост

13. Агенцията за временна заетост е длъжна преди пристигането на временно наето лице в Нидерландия да му разясни разпоредбите на договора за временна заетост, касаещи: вида на трудовия договор, приложението на клаузата за временна заетост или изключването на задължението за изплащане на постоянно трудово възнаграждение, продължителността на работното време, условията на трудова заетост и КТД. Агенцията за временна заетост е длъжна да предприеме необходимите действия, за да предостави на временно наетото лице договора за временна заетост и прилежащите към него документи както на нидерландски език, така и на официалния език в държавата, от която идва временно наетото лице.

14. Агенцията за временна заетост е длъжна да информира временно наетото лице по разбираем начин за правилата за безопасност и здраве по време на работа, които са в сила при възложителя.
15. Агенцията за временна заетост е длъжна да положи усилия с цел предоставянето на адекватно съдействие на временно наетото лице.
16. При поискване от страна на временно наетото лице и ако последното своевременно заяви желанието си за това, агенцията за временна заетост е длъжна да му предостави възможност са ползва отпуск за алтернативен празничен ден (различен от празничния ден, посочен в член 30).
17. a. След 26 отработени седмици агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за възможността то да се запише на езиков курс по нидерландски език, както и да му окаже съдействие за това, ако е възможно. Езиковите курсове попадат в рамките на обучението, посочено в член 30, алинея 3 от предходния КТД. Под предходния КТД се разбира КТД, посочен в член 20a, алинея 1.
    b. Под обучение на временно наетото лице (по смисъла на член 30 от предходния КТД) при всички положения следва да се разбират дейностите, които са свързани с подпомагането на работата и престоя.

Считано от 1 януари 2027 г. тази алинея се заменя от следната алинея:

17. След 26 отработени седмици агенцията за временна заетост е длъжна да уведоми временно наетото лице за възможността то да се запише на езиков курс по нидерландски език, както и да му окаже съдействие за това, ако е възможно.
18. Ако агенцията за временна заетост окаже съдействие при попълването на формуляри, като например заявление за възстановяване на данъци (T-biljet) и заявление за отпускане на здравни надбавки, то единственият бенефициер по отношение на възстановените суми е временно наетото лице. Съответните възстановени суми следва да се превеждат само по банковата сметка на временно наетото лице.
19. Агенцията за временна заетост не може да задължи временно наетото лице да плаща на агенцията за временна заетост суми в брой.

—

* *В това число влизат и евентуални удръжки и прихващания*

** *За периода се прилага отчетният период за подаване на декларацията за удръжките върху трудовите възнаграждения.*

*** *В този случай под трудово възнаграждение се разбира (i) частта от почасовото трудово възнаграждение, върху която са възможни удръжки от законоустановеното минимално трудово възнаграждение (законоустановеният таван от 25%), (ii) частта от почасовото трудово възнаграждение над законоустановеното минимално трудово възнаграждение и (iii) други елементи на трудовото възнаграждение, като надбавки за платен отпуск, надбавки, бонуси, компенсаторен отпуск и др.*

**** *Първата компенсация се отнася за първите четири седмици на 2025 г., като този период започва на 30 декември 2024 г. (първата седмица на 2025 г.). Това означава, че първата компенсация ще бъде на 27 януари 2025 г.*

Член 50 Прихващане на глоби

1. Прихващане на глоби се допуска само по отношение на дължими от временно наетото лице съдебни и административни глоби, като това става съгласно член 7:632, алинея 1, точка “а” от ГК. Под “дължими” се разбират наложените на агенцията за временна заетост глоби в резултат на извършено нарушение на законовите или на административните разпоредби от страна на временно наетото лице.
2. Освен ако въпросното прихващане не произтича от Приложение I от КТД, същото следва да се документира отделно в писмен вид. Агенцията за временна заетост е длъжна да предостави на временно наетото лице справка с евентуалните прихващания, като тази справка трябва да е съставена на официалния език на държавата, от която идва временно наетото лице.

Член 51 Удръжки от трудовото възнаграждение

1. Временно наетото лице може да упълномощи агенцията за временна заетост в писмен вид да извършва плащания от дължимото му трудово възнаграждение от негово име. Това пълномощно може да бъде оттеглено по всяко време.
2. Ако от трудовото възнаграждение на временно наетото лице се правят удръжки за транспортни разходи, свързани с пътуването на временно наетото лице от и до неговото местоживеене в държавата му на произход, размерът на тези удръжки в никакъв случай не може да превишава размера на реалните разходи.
3. От трудовото възнаграждение не могат да се удържат разходи за дейности, които агенцията за временна заетост организира за целите са социалната интеграция и административните задължения по отношение на работата и престоя на временно наетото лице в Нидерландия.
4. Всяка удръжка от трудовото възнаграждение трябва да се посочва на фиша за заплата. Агенцията за временна заетост е длъжна да предостави на временно наетото лице справка с евентуалните удръжки, като тази справка трябва да е съставена на официалния език на държавата, от която идва временно наетото лице.

Член 52 Гарантирани доходи

1. Ако временно наетото лице идва за първи път в Нидерландия и е назначено от тази агенция за временна заетост или от трето лице извън територията на Нидерландия по поръчка на агенцията за временна заетост, то има право през първите два месеца да получава трудово възнаграждение в размер на минималното трудово възнаграждение (за младежи) за работа на пълен работен ден, независимо от срока на договора и от броя на отработените часове (“гарантирани доходи”).

2. Ако е налице сключен договор за краткосрочен проект, периодът за получаване на тези гарантирани доходи следва да бъде съкратен пропорционално на срока на въпросния проект. В такъв случай временно наетото лице трябва да бъде ясно уведомено още в родината си за срока на проекта, както и за условията по него. Изискването за изплащане на минимално трудово възнаграждение (за младежи) за работа на пълен работен ден остава в сила и за този по-кратък период. Ако впоследствие се окаже, че проектът все пак е продължил два месеца или повече, минималното трудово възнаграждение (за младежи) за работа на пълен работен ден следва да се изплаща за срок от два месеца.
3. Изискването за изплащане на гарантирани доходи отпада, ако в рамките на две седмици след началото на трудовата дейност възникне ситуация като например дисфункция, виновно поведение от страна на временно наетото лице, или пък ако са налице други обстоятелства, при които изплащането на гарантирани доходи не е подходящо и поради тази причина агенцията за временна заетост вече не може или не желае да назначи временно наетото лице.
4. Ако възникне някоя от посочените в алинея 3 ситуации, временно наетото лице има право:
   a. На гаранции за връщането му у дома, като транспортните разходи до родината му се поемат от агенцията за временна заетост.
   b. Да му бъде предоставена възможност да остане още пет поредни нощувки в предоставеното от агенцията за временна заетост жилище за сметка на агенцията за временна заетост.
   c. Опрощаване на евентуални непогасени задължения, които са натрупани или възникнали през първите две седмици след пристигането на временно наетото лице в Нидерландия, доколкото същите не са могли да бъдат удържани и/или прихванати съгласно законовите разпоредби. В случая става дума за задължения за разходи, които са били поети от агенцията за временна заетост, и които се отнасят за:
      - транспорт от родината до Нидерландия;
      - транспорт от дома до работа и обратно;
      - жилищно настаняване; и/или
      - здравно осигуряване.
5. В случай, че посочените в алинея 3 обстоятелства настъпят в периода между първите две седмици и първите два месеца от началото на трудовата дейност, правото на временно наетото лице да получава гарантирани доходи по смисъла на алинея 1 продължава да е в сила.
6. Ако след изтичането на срока за получаване на гарантирани доходи извършваните от временно наетото лице дейности са причина да не му

бъде предложена (нова) работа, агенцията за временна заетост е длъжна в срок от две седмици преди края на двумесечния период да уведоми временно наетото лице за това.

7. Задължението за изплащане на гарантирани доходи се прилага с периодичност от четири седмици. За определянето на този период се взима отчетният период за подаване на декларацията за удръжките върху трудовите възнаграждения. Ако през някоя календарна седмица не бъде достигнат размерът на гарантираните доходи, на временно наетото лице се изплаща аванс, с който да се гарантира, че то ще получи поне размера на минималното седмично трудово възнаграждение (за младежи) за работа на пълен работен ден. Размерът на гарантираните доходи през първата и/или последната седмица на изплащането им се определя пропорционално на отработените през въпросния период дни.
8. Под минимално трудово възнаграждение (за младежи) на пълен работен ден се има предвид минималното почасово трудово възнаграждение (за младежи), умножено по продължителността на работна седмица на пълен работен ден в размер на 36 часа, освен ако за възложителя не е в сила работна седмица на пълен работен ден с по-голяма продължителност. В този случай се изхожда от продължителността на работното време при възложителя.

Глава 7 Други разпоредби

Член 53 Вноски за синдикални организации

1. *Плащане на синдикален членски внос*
   При поискване от страна на временно наетото лице, агенцията за временна заетост може да заплати неговия синдикален членски внос и да го удържи от трудово му възнаграждение, стига това да е данъчно допустимо и стига брутното трудово възнаграждение на временно наетото лице да е достатъчно за това. Временно наетото лице е длъжно да предостави на агенцията за временна заетост справка за дължимия от него синдикален членски внос, който да бъде удържан от трудовото му възнаграждение.
2. *Забрана за неблагоприятно отношение в резултат на участие в синдикални дейности*
   Ако временно наетото лице работи в браншове или към фирми, които организират дейности със синдикални организации (в това число членски събрания с цел обсъждане на КТД, дейности за точност или стачки), на него трябва да бъде предоставена възможност да участва в тях без да бъде възпрепятствано или без това да води до неблагоприятно отношение към него от страна на агенцията за временна заетост. Ако възложителят покаже неблагоприятно отношение към временно наетото лице в резултат на неговото участие в синдикални дейности, агенцията за временна заетост е длъжна да му обърне внимание за това.
3. *Отпуск на синдикални активисти и/или посланици*
   a. Синдикален активист и/или посланик на синдикална организация представлява назначено от агенцията за временна заетост временно нает лице, което изпълнява административна или представителна функция за своята синдикална организация и което е регистрирано в писмен вид като такова към управлението на агенцията за временна заетост от въпросната синдикална организация. Под “писмен вид” за целите на настоящия член се разбира: “с писмо или по електронна поща”.
   b. Синдикалният активист и/или посланикът на синдикална организация, който е регистриран като такъв към агенцията за временна заетост, може да ползва до четири дни отпуск за участие в събрания на сдружението и за участие в организирани от синдикалната организация обучения. Това правило е в сила и за участие в събрания на сдружението и за участие в организирани обучения при възложителя.
4. *Достъп до работното място*
   При поискване, агенцията за временна заетост е длъжна да информира възложителя за желанието на представителя(ите) на синдикалните

организации да получат достъп до предприятието на възложителя. При всички положения агенцията за временна заетост и възложителят са длъжни да отговарят на въпросите на този(тези) представител(и) относно теми, които засягат работната ситуация на временно наетото лице.

5. *Насърчаване на дейности на синдикални организации и предоставяне на информация за тях*
   a. Организациите за работодателите са длъжни да предоставят на синдикалните организации възможност чрез приложения от КТД в сектора за временната заетост да уведомят временно наетото лице относно наличните синдикални организации, имената на техните представители и лица за връзка, както и къде може да бъде намерена информация за:
      - позициите, дейностите и уведомленията на синдикалната(те) организация(и) относно сектора на временната заетост;
      - събрания на синдикалната(те) организация(и);
   b. При поискване, агенцията за временна заетост е длъжна в рамките на разумното да предостави на синдикалните организации възможност:
      - да използват зала за събрания в офиса на агенцията за временна заетост, в която да се провеждат събранията на синдикалната организация, която има отношение към агенцията за временна заетост или към сектора за временна заетост, както и за поддържане на връзка с членовете на синдикалните организации, които работят към тази агенция за временна заетост;
      - да информират временно наетото лице за номинирането на членове за участие в синдикалния орган на агенцията за временна заетост;
      - чрез техните канали за (дигитални) публикации за временно наети лица да предоставят на временно наетите лица информация за дейностите на синдикалните организации.
6. За целите на настоящия член под синдикални организации и организации на работодателите се разбират синдикалната организация и организациите на работодателите, които имат отношение към настоящия КТД.

Член 54 Социален фонд за сектора на временната заетост

1. Има социален фонд за сектора на временната заетост със собствен КТД за социален фонд (Социален фонд за сектора на временната заетост)
2. Страните по КТД се обръщат към Социалния фонд за сектора на временната заетост с молба да предложат на временно наетото лице алтернатива за правата, които персоналът на възложителя има по отношение на социалния фонд, който е приложим за възложителя, като това е с цел да бъдат постигнати целите на равното третиране.

Член 55 Допълнителни лични вноски за обезщетения за безработица (WW) и инвалидност (WGA)

1. Страните по КТД са регистрирани за допълнителни лични вноски за обезщетения за безработица (WW) и инвалидност (WGA) по КТД за сектора "Услуги в не(полу)публичната сфера", сектор 4-no. 07. По този начин се гарантира, че временно наетото лице е допълнително осигурено за безработица и инвалидност.
2. Размерът на вноските за това осигуряване се определя от Сдружение "Допълнителни лични вноски за обезщетения за безработица (WW) и инвалидност (WGA)", като за 2026 г. те са в размер на 0,1%. Агенцията за временна заетост удържа вноските от брутното трудово възнаграждение и ги внася към Сдружение "Допълнителни лични вноски за обезщетения за безработица (WW) и инвалидност (WGA)". Ако възложителят предоставя на членовете на своя персонал, които са назначени на същата или на подобна длъжност, като тази на временно наетото лице, компенсация за дължимите от тях вноски, то агенцията за временна заетост също трябва да предостави такава компенсация.

Повече информация е налична на интернет страницата на сдружението: www.spaww.nl. *Текущият размер на вноските се публикува тук, като се предоставя и допълнително разяснение относно понятието "брутно трудово възнаграждение".*

Член 56 Разглеждане на жалби и спорове

1. Агенцията за временна заетост и временно наетото лице могат да внесат към Комисията за спорове жалби във връзка с:
   a. изпълнението и прилагането на настоящия КТД; или
   b. установяване на подходяща трудова дейност.
2. В случай че е налице спор, съгласно посоченото в алинея 1, точки "a", временно наетото лице е длъжно да подаде уведомление за това до служител на агенцията за временна заетост, като премине през следните стъпки:
   a. В рамките на три седмици временно наетото лице ще обсъди със служител на агенцията за временна заетост възможностите за намиране на подходящо решение.
   b. Ако не бъде намерено решение, в рамките на четири седмици временно наетото лице може да подаде жалба към агенцията за временна заетост, която на свой ред е длъжна да вземе решение в срок от три седмици.
   c. Ако временно наетото лице не е съгласно с решението на агенцията за временна заетост, то може в срок от четири седмици да подаде жалба към Комисията за спорове.
3. Ако жалбата касае установяване на подходяща трудова дейност по смисъла на алинея 1, точка "b", се следват долните стъпки:

a. В рамките на една седмица временно наетото лице ще обсъди със служител на агенцията за временна заетост възможностите за намиране на подходящо решение.
b. Ако не бъде намерено решение, в рамките на една седмица временно наетото лице може да подаде жалба към агенцията за временна заетост, която на свой ред е длъжна да вземе решение в срок от две седмици.
c. Ако временно наетото лице не е съгласно с решението на агенцията за временна заетост, то може в срок от две седмици да подаде жалба към Комисията за спорове.

4. Комисията урежда принципа си на работа и своя правилник. В него е посочено какъв състав на комисията може да разгледа жалбата. Правилникът на Комисията за спорове е наличен на www.abu.nl / www.nbbu.nl / www.vvdn.nl.

АЧлен 57 Кодекс за поведение при сливане

В случай на планирани сливания и реорганизации, агенцията за временна заетост е длъжна своевременно да информира съответните сдружения на членовете на персонала в съответствие с приложимия Кодекс за поведение при сливания на Социално-икономическия съвет, както и да им предостави възможност да изкажат изложат своето становище.

Член 58 Спазване

1. Страните по КТД са учредили Сдружение за спазване на КТД за временно наети лица (SNCU).
2. Уставът и правилника на Сдружението за спазване на КТД за временно наети лица (SNCU) са включени в *КТД на Социалния фонд за сектора на временната заетост.*
3. Сдружението за спазване на КТД за временно наети лица (SNCU) следва да съблюдава за цялостното и пълното спазване на разпоредбите на КТД, като същото е упълномощено от страните по КТД да извършва всички необходими действия, които сметне за полезни и необходими за тази цел.
4. Агенцията за временна заетост е длъжна до докаже, че КТД за временно наети лица се спазва, като това следва да стане по начина, посочен в (някой(и) от) съставения(те) от Сдружението за спазване на КТД за временно наети лица (SNCU) правилник(ци).

Член 59 Освобождаване от задължението за прилагане на разпоредбите

1. При поискване от страни по друг КТД, страните по КТД могат да допуснат освобождаване от задължението за прилагане на (разпоредбите на) КТД при спазване на поставените от страните по КТД

условия, като тези условия са описани в Приложение VI от настоящия КТД. При всички положения Сдружението за спазване на КТД за временно наети лица (SNCU) ще назначи проверка за спазването на (тази разпоредба от) КТД, за която/който се иска освобождаването, като това ще бъде условие за освобождаването.

2. Молбата за освобождаване от задължението за прилагане на (разпоредби на) КТД трябва да се подаде в писмен вид със съответната мотивация до Комисията по освобождаване, като се изпрати на адрес: ул. "Сингапурстраат" № 74 (Singaporestraat 74), 1175 RA Лейнден (Lijnden) или по имейл на dispensatiecommissie@abu.nl.
3. Комисията по освобождаване се произнася по молбата за освобождаване от името на страните по КТД.

Член 60 Временно нает персонал с чуждестранен трудов договор (Закон за условията на трудова заетост на командированите работници в Европейския съюз (WagwEU))

Предоставеният работник/служител, който в същото време е предоставен по смисъла на член 1, алинея първа, част 3 от Закона за условията на трудова заетост на командировани работници и служители в Европейския съюз, независимо от разпоредбите на член 2 алинея втора на този закон (член 2а, алинея първа и четвърта от Закона за обявяване на разпоредбите на колективните трудови договори за общозадължителни и незадължителни)), има право поне на условията на трудова заетост съгласно общозадължителните разпоредби от колективния трудов договор, който доставчикът на услугата следва да приложи, с изключение на разпоредбите относно процедури, формалности и условия за приключването и прекратяването на трудов договор, както и на тези и относно допълнителните пенсионни планове.

Член 61 Изменения

1. В случай на настъпили промени в законодателните и регулаторните разпоредби, страните по КТД съответно ще променят КТД (предсрочно).
2. Ако по време на срока на КТД настъпят събития, които биха могли да окажат влияние на настоящия КТД, страните ще проведат разговор в тази връзка и ако е необходимо, също ще променят КТД (предсрочно). Долупосочените обстоятелства при всички положения са достатъчно основание за провеждането на разговори и за евентуални промени в КТД:
   a. настъпили събития във връзка с трудовата миграция, и по-конкретно - политически и обществени намерения за разделяне на личния от професионалния живот. обсъждане на разпоредбите на КТД по отношение на трудовата миграция от страните по КТД през 2026 г.,

и по-конкретно - разпоредбите относно жилищното настаняване;

b. непредвидени последствия от прилагането на КТД. КТД са длъжни да съблюдават как се прилагат разпоредбите на КТД, и ако е необходимо, да сключат допълнителни споразумения с цел елиминирането на нежелани последствия;
c. КТД са длъжни да съблюдават практическата изпълнимост на разпоредбите на КТД, и ако необходимо, да сключат допълнителни споразумения с цел гарантиране на правилното и ефективно изпълнение.

Приложение

Приложение I Фиш за заплата

При изплащане на трудовото възнаграждение агенцията за временна заетост е длъжна да предостави на временно наетото лице писмен фиш за заплата. Ако временно наетото лице поиска това, агенцията за временна заетост е длъжна да му предостави и разпечатан екземпляр от фиша за заплата.
Фишът за заплата следва да отговаря на изискванията на член 7:626 от ГК и да съдържа като цяло следните елементи:

a. размера на трудовото възнаграждение;
b. сумите, от които е съставено трудовото възнаграждение;
c. сумите, които са удържани от размера на трудовото възнаграждение;
d. брутното почасово трудово възнаграждение;
e. броя на отработените часове;
f. начислените върху трудовото възнаграждение надбавки, категоризирани по вид (както в процентно изражение, така и в евро) и часове;
g. името на агенцията за временна заетост;
h. името на временно наетото лице;
i. ако е възможно - името и седалището и адреса на управление на възложителя;
j. ако е приложимо - длъжностната класификация при възложителя;
k. изплатеното трудово възнаграждение;
l. актуалното за работника/служителя за съответния период законоустановено минималнопочасовотрудово възнаграждение;
m. пояснение за използваните съкращения;
n. евентуални други удръжки. Евентуални други удръжки, различни от удръжките съгласно законодателните разпоредби и разпоредбите на настоящето КТД, се допускат само, ако са съгласувани с временно наетото лице. В такъв случай същите се посочват във фиша за заплата.

Приложение II Пенсия

Следва

Приложение III Длъжностна класификация и длъжностно ниво

1. Методологията за класифициране на временни длъжности на длъжностни групи е въз основа на *Наръчника за длъжностна класификация на временно наети лица* съгласно посоченото в Приложение IV на КТД за временно наети лица 2021-2023 г., обнародван в Държавен вестник номер 18667 от 30 август 2022 г.
2. *Наръчникът за длъжностна класификация на временно наети лица съдържа* референтни длъжности, като за всяка длъжност има и длъжностна характеристика. На всяка длъжностна характеристика е извършена оценка, като въз основа на тази оценка съответната длъжностна характеристика е категоризирана в длъжностна група.
3. *Наръчникът за длъжностна класификация на временно наети лица* е наличен на интернет страниците на Общата асоциация на агенциите за временна заетост (ABU), на Нидерландската асоциация на агенциите посредници и агенциите за временна заетост (NBBU), както и на интернет страницата на синдикалната организация. В този наръчник са описани референтни длъжности, но на практика в сферата на временната заетост се използват много повече имена на длъжности. За да се улесни намирането на правилната референтна длъжност, наръчникът предвижда и помагало. В първата колона на помагалото са описани в азбучен ред голям брой референтни длъжности, които се срещат често в сферата на временната заетост. Във втората колона са полетата с често срещаните алтернативни имена на длъжности. В третата колона е съответното длъжностно ниво.

Процедура за длъжностна класификация

4. a. Временно наетото лице се класифицира съгласно последно извършваната от него работа.
   b. Тази работа, длъжността, представляват дейности, отговорности и пълномощия, които са възложени на временно наетото лице.
   c. Длъжността се класифицира, като се сравни с референтните длъжности. В *Наръчника за длъжностна класификация на временно наети* лица има допълнителни пояснения в тази връзка.
   d. Временно наетото лице може да подаде жалба срещу длъжностната си класификация. Процедурата за разглеждане на жалби и/или спорове е описана в член 56 от настоящия КТД.

Приложение IV Стандарти за жилищно настаняване

1. В документацията на агенцията за временна заетост трябва да има актуална справка с всички места за жилищно настаняване и броя на настанените в тях лица.
2. Разрешени са следните видове жилищно настаняване:
   a. стандартно жилище;
   b. хотел/пансион;
   c. жилища в жилищна кооперация;
   d. бунгала/жилищни модули;
   e. жилищно настаняване на места за отдих;

   Други видове жилищно настаняване, които са определени от Сдружението за стандартизация на гъвкавото жилищно настаняване (SNF).
3. Посоченото в точка “a” стандартно жилище и посочените в точка “c” (жилища в жилищна кооперация) места за жилищно настаняване, трябва да имат минимална използваема площ от 12 м2 *. Останалите места за жилищно настаняване, а именно, посочените в точка “b” (хотел/пансион), “d” (бунгала/жилищни модули) и “e” (жилищно настаняване в места за отдих), трябва да имат минимална използваема площ от 10 м2 *.
4. Проверяващият орган може да извърши проверка за безопасността и хигиената в мястото за жилищно настаняване.
5. В мястото за жилищно настаняване трябва да има:
   a. една тоалетна на всеки осем души;
   b. един душ на всеки осем души;
   c. 30 литра обем в хладилник/фризер на човек;
   d. най-малко четири готварски котлона, като ако има повече от осем души, на всеки двама души трябва да има един котлон, ако има повече от 30 души, трябва да има поне 16 котлона;
   e. шест литра пожарогасително средство.
6. В мястото за жилищно настаняване трябва да има информационно табло. Същото трябва да е на официалния език на държавата, от която идват живущите. Информационното табло трябва да съдържа поне следната информация:
   a. номера за спешни случаи 112;
   b. телефонните номера на собствения лекар, районната полиция и пожарната;
   c. кратка справка за домашните и битовите правила;
   d. план за евакуация и процедура в спешни случаи;
   e. данните за връзка с (вътрешния или външния) домоуправител на жилището.
7. При спешни случаи има налично лице 24 часа в денонощието.

8. Ако проверяващият орган извърши проверка в мястото за жилищно настаняване и установи, че има заключена спалня, то може да разпореди повторна проверка на мястото за жилищно настаняване.
9. На мястото за жилищно настаняване трябва да има пожарогасител(и), който/което е/са проверени(и), като проверката трябва да е валидна. На пожарогасителя трябва да има ясни инструкции. В радиус от пет метра от зоната за готвене трябва да има пожарогасител. Освен това в зоната за готвене трябва да има и противопожарно одеяло.
10. На предписаните за целта места в мястото за жилищно настаняване трябва да има монтирани работещи датчици за дим и въглероден оксид.

Приложение V Система “Цена-качество” за жилищното настаняване

Разпоредбите на член 49 разглеждат системата “Цена-качество” по отношение на максималния размер на общите начислявани разходи за жилищно настаняване. В системата “Цена-качество” се прави разлика между базовите условия (долната граница, наложена от Сдружението за стандартизация на гъвкавото жилищно настаняване (SNF) и допълнителните условия. Минималната сума за изпълнение на базовите условия към 1 юли 2024 г. е в размер на 109,44 евро. Тази сума се индексира според измененията на законоустановеното минимално трудово възнаграждение, като за първи път това ще стане при влизането в сила на 1 януари 2025 г. Тази сума се увеличава с 0,90 евро за всяка (допълнителна) точка. От 1 януари 2026 г. тази сума се индексира според измененията на законоустановеното минимално трудово възнаграждение.
В сумите са включени: ДДС, вода, електричество, газ, спално бельо, нанасяне, напускане и (сградна) застраховка. В сумите не са включени: местни данъци, храна и напитки.

Страните по КТД са определили горепосочените суми за периода от 1 януари 2026 г. до 31 декември 2027 г. включително съгласно долната таблица. Тези суми няма да се индексират през този период.

1 януари 2026 г. - 31 декември 2027 г.	базова сума 127,88 евро	сума на точка 1,00 евро	максимална сума 159,85 евро

Временно наетото лице ще получи потвърждение с броя точки за своето жилищно настаняване и съответната цена.

В случай, че са налице отрицателни разлики, агенцията за временна заетост е длъжна да обезщети всички работници/служители на съответното място със задна дата. Ако това рецидивира за същото място в рамките на една година и касае същите разлики, върху горепосоченото обезщетение се начислява допълнително такова в размер на допълнителни 100%.

Моделът за изчисление е наличен нaw www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie/prijs-kwaliteitssysteem-voor-huisvesting-arbeidsmigranten-per-1-januari-2025/

Базови условия

брой лица за една спалня	Резултат: брой лица за една спалня	брой лица за една кухня	Резултат: брой лица за една кухня
1	20	1	10
Студио 2	8	2	8
2	0	3	6
		4	4
		5	2
		6	0
		7	0
		8	0

брой лица за един душ	Резултат: брой лица за един душ	# m2 използваема жилищна площ	Резултат: # m2 използваема жилищна площ
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

# m2 площ за спане на човек	Резултат: # m2 площ за спане на човек	брой лица за една тоалетна	Резултат: брой лица за една тоалетна	# WIFI	Резултат: # WIFI
3,6	0	1	10	не	-10
4	0	2	8	да	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		

Допълнителни условия

# управление (степен на присъствие/ наличност)	Резултат: # управление (степен на присъствие/наличност)	Енергийна ефективност	Скала на енергийна ефективност
> 40 часа работа на място	4	A	5
< 40 часа работа на място	0	B	3
		C	2
		D	0
		E	0
		F	0
		G	0

Район на мястото	Оценка на района	Провинции
Район 1	3	Северна Холандия, Южна Холандия, Утрехт
Район 2	2	Грьонинген, Северен Брабант, Хелдерланд, Флеволанд, Зееланд
Район 3	0	Лимбург, Оверейсел, Дренте, Фрийзланд

Приложение VI Освобождаване от задължението за спазване на разпоредбите

1. Страните по КТД са се съобразили с препоръките на Сдружението по труда и са предоставили на всяка от страните възможност сама да уреди евентуалното освобождаване от задължението за спазване на разпоредбите на отрасъл по КТД. За тази цел в КТД е включен член 59.

Състав на Комисията по освобождаване

2. Комисията по освобождаване е съставена от поне четирима члена и един независим секретар. При всички случаи двама от членовете се назначават от Общата асоциация на агенциите за временна заетост, а останалите двама - от страната(ите), представляваща(и) работниците и служителите. Секретарят или неговият заместник се назначава от Общата асоциация на агенциите за временна заетост

Начин на разглеждане на молбите

3. Страните, които желаят да подадат молба за освобождаване, следва да направят това в писмен вид към Комисията по освобождаване. Данни за връзка с Комисията по освобождаване: адрес: ул. “Сингапурстраат” № 74 (Singaporestraat 74), 1175 RA Лейнден (Lijnden), имейл dispensatiecommissie@abu.nl.
4. Към молбата следва да се приложи съответният КТД, за който се иска освобождаването, както и мотивация на молбата за освобождаване, мотивация относно равното третиране на КТД за временно наети лица и данните на всички засегнати страни по КТД.
5. Комисията по освобождаване може да изиска от страните да представят допълнителни писмени документи.
6. Комисията по освобождаване ще разгледа молбата за освобождаване и ще се произнесе с писмено и мотивирано решение в срок от осем седмици, считано от датата на получаване на пълния пакет документи.
7. Ако е необходимо, Комисията по освобождаване може еднократно да удължи посочения в алинея 6 срок с още четири седмици.

Критерии за оценяване на молбата за освобождаване

8. Комисията по освобождаване ще приложи следните критерии по отношение на молбата за освобождаване:
   a. Молбата за освобождаване трябва да е подадена съвместно от страни по друг правно валиден КТД.
   b. Страните, които искат освобождаването, трябва да са в достатъчна степен независими една от друга, както е формулирано в Рамката за оценка на обявяване на конкретна разпоредба от КТД за общозадължителна, дата на влизане в сила: 01.01.1999 г., последните изменения са обнародвани в Държавен вестник 2024, 20171.
   c. Представляващата работниците и служителите страна по КТД, за който се иска освобождаване, трябва да е съставена от поне една

страна, които имат пряко отношение към КТД на Общата асоциация на агенциите за временна заетост (ABU).
   d. КТД, за който се иска освобождаване, не може да е противозаконен.
   e. КТД, за който се иска освобождаване, трябва да е най-малкото равнопоставен на *КТД за временно наети лица*.
   f. Молбата трябва да е мотивирана.

Решение за освобождаване

9. Освобождаването се допуска за срок, който не може да надвишава срока на действие на КТД или срока на действие на разпоредбата(ите), за която/които е подадена молбата за освобождаване. Освен това срокът на освобождаването е ограничен до срока на действие на действащия към съответния момент *КТД за временно наети лица*.
10. Освобождаването се допуска само при условие, че Сдружението за спазване на КТД за временно наети лица (SNCU) извърши проверка за спазването на разпоредбите на КТД, за който се иска освобождаването.

Под "писмен вид" за целите на настоящето приложение се разбира: "с писмо или по електронна поща".

Протоколни споразумения

Споразумения относно прекратяването на временната заетост

1. При сключването на КТД страните са се придържали към наличното ниво по отношение на:
   a. заработването на надбавки за платен отпуск и дни отпуск по време на прекратяването на временната заетост (член 40);
   b. и изплащането на постоянно трудово възнаграждение в случай на заболяване (член 41), ако временната заетост е прекратена.

   Страните по КТД ще водят разговори помежду си и имат желание да проучат допълнително кое е подходящото ниво за в бъдеще, след което евентуално може да се извършат (предсрочни) промени в КТД.

Право на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд

2. a. Страните по КТД са отворени за евентуалното въвеждане на правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд в други сектори, стига това да е възможно и изпълнимо.
   b. КТД проучват възможностите за собствени правила относно правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд.
   c. КТД желаят да удължат с още една година действието на текущото правило относно правото на ранно пенсиониране за професии, полагащи тежък труд за сектор "Строителство и инфраструктура". След това ще се направи преценка дали е необходимо то да бъде удължавано отново.

ABU

Синдикална организация

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
www.lbv.nl

Организация на работодателите

ABU
Singaporestraat 74
1175 RA LIJNDEN
www.abu.nl

Колективният трудов договор за временните работници може да се изтегли и като приложение.