ABU

LBV.

MEER DAN EEN VAKBOND

Колективний договір (CAO) для тимчасових працівників

з 1 січня 2026 р. по 31 грудня 2028 р.

версія травня 2026 року

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

ABU

Колективний договір (САО) для тимчасових працівників

з 1 січня 2026 р. по 31 грудня 2028 р.
версія травня 2026 року

Зміст

Розділ 1	**Загальні положення**	**5**
Стаття 1	Сфера застосування	5
Стаття 2	Визначення	8
Стаття 3	Термін дії, продовження та припинення, тимчасове припинення/зміни	9
Стаття 4	Права та обов'язки після реєстрації	9
Стаття 5	Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування	9
Стаття 6	Обов'язки тимчасового працівника	10
Розділ 2	**Правовий статус та гнучкість**	**11**
Стаття 7	Доступність та ексклюзивність	11
Стаття 8	Плата за послуги	11
Стаття 9	Термін та правила виклику	11
Стаття 10	Квартальна та річна норма робочого часу чи норма за інший період	11
Стаття 11	Час за час	12
Стаття 12	Табель обліку робочого часу	12
Стаття 13	Початок дії тимчасового трудового договору	12
Стаття 14	Правове становище (до 1 січня 2028)	13
Стаття 14	Правове становище (з 1 січня 2028 року)	15
Стаття 15	Послідовне працевлаштування (до 1 січня 2028 року)	22
Стаття 15	Послідовне працевлаштування (з 1 січня 2028 року)	23
Стаття 16	Випробувальний термін	24
Стаття 17	Тривалість роботи та робочий час	24
Стаття 18	Завершення тимчасового трудового договору	25
Розділ 3	**Робота**	**27**
Стаття 19	Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування	27
Стаття 20	Право на допоміжні засоби	27
Розділ 4	**Винагорода**	**28**
Стаття 20a	Набрання чинності розділом «Винагорода»	28
Параграф 1	**Винагорода**	**28**
Стаття 21	Еквівалентна винагорода	28
Стаття 22	Застосування статті 8(1) Waadi	31
Параграф 2	**Правила призначення винагороди**	**32**
Стаття 23	Визначення розміру винагороди та підтвердження тимчасового працівника	32
Стаття 24	Визначення винагороди некласифікованого тимчасового працівника	33
Стаття 25	Шкала заробітної плати	33
Стаття 26	Встановлення погодинної заробітної плати	34
Стаття 27	Періодичні підвищення	35
Стаття 28	Підстави застосування еквівалентних умов праці	36
Стаття 29	Непрацездатність	36
Стаття 30	Святкові дні	37
Стаття 31	Дні відпустки	38
Стаття 32	Відпускні	39
Стаття 33a	Закон про працю та догляд	39
Стаття 33	Визначення вартості (вільного) дня	39
Стаття 34	Сталі умови праці та життя	40
Стаття 34a	Додаткові соціальні програми /страхування	40
Стаття 35	Валові відшкодування	40
Стаття 36	Застосування правилСтаття	41
Стаття 36a	Перехідне право	41

Параграф 3	**Обмін умовами праці**	42
Стаття 37	Обмін умовами праці	42
Параграф 4	**Припинення тимчасової роботи**	43
Стаття 38	Розрахунок накопичених і використаних умов праці в разі припинення тимчасової роботи	43
Стаття 39	Продовження виплати заробітної плати у разі втрати тимчасової роботи (до 1 січня 2028 року)	43
Стаття 39	Продовження виплати заробітної плати у разі втрати тимчасової роботи (з 1 січня 2028 року)	44
Стаття 40	Нарахування відпускних виплат і днів у разі припинення тимчасової роботи	45
Стаття 41	Непрацездатність під час припинення тимчасової роботи	46
Стаття 41a	Перехідне право	46
Параграф 5	**Несприятливі погодні умови**	46
Стаття 42	Положення про несприятливі погодні умови	46
Параграф 6	**Відповідна робота**	47
Стаття 43	Відповідна робота після припинення тимчасової роботи	47
Стаття 44	Винагорода за нове відрядження	49
Розділ 5	**Пенсія та режим важкої праці**	**50**
Стаття 44a	Набуття пенсії	50
Стаття 45	Пенсія	50
Стаття 46	Пенсія та рівноцінність	50
Стаття 47	Участь тимчасових працівників у режимі важкої роботи в будівництві та інфраструктурі	51
Розділ 6	**Спеціальні групи**	**53**
Стаття 47a	Тимчасові працівники пенсійного віку	53
Стаття 48	Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)	53
Стаття 49	Тимчасові працівники, які не проживають постійно в Нідерландах – житло, транспорт та лікарняні	53
Стаття 50	Погашення штрафів	58
Стаття 51	Утримання із заробітної плати	58
Стаття 52	Гарантія доходу	59
Розділ 7	**Інше**	**61**
Стаття 53	Сприяння організаціям працівників	61
Стаття 54	SFU	62
Стаття 55	Приватне доповнення WW і WGA	62
Стаття 56	Розгляд скарг та/або суперечок	63
Стаття 57	Кодекс поведінки в разі злиття	63
Стаття 58	Дотримання	64
Стаття 59	Звільнення від зобов'язань	64
Стаття 60	Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)	64
Стаття 61	Зміни	64
Додаток		**66**
Додаток I	Платіжна відомість	66
Додаток II	Пенсія	67
Додаток III	Класифікація та рівень посад	68
Додаток IV	Житлові стандарти	69
Додаток V	Система визначення ціни-якості (PKS) житла	71
Додаток VI	Диспенсація	74

ТІ, ЩО ПІДПИСАЛИСЯ НИЖЧЕ, А САМЕ:

СТОРОНА ПРАЦІВНИКІВ

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

та

СТОРОНИ ПРАЦЕДАВЦЯ

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

кожен як сторона з іншого боку,

підтверджують з 7 квітня 2025 року такий колективний трудовий договір для тимчасових працівників.

Розділ 1 Загальні положення

Стаття 1 Сфера застосування

1. Цей CAO* застосовується до тимчасового трудового договору з 1 січня 2020 року, але не є угодою про заробітну плату, як зазначено в статті 7:692 Цивільного кодексу Нідерландів, між тимчасовими працівниками та агенцією з тимчасового працевлаштування, в тій ситуації та в тій мірі, в якій вона відряджає працівників на суму понад 50% річної суми заробітної плати працедавцям, за винятком диспенсації на підставі статті 59 CAO.
2. Цей CAO не поширюється на працедавця, який є членом Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)** або Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN)***. Список членів можна знайти на вебсайтах NBBU та VvDN.
3. Цей CAO не поширюється на агенцію з тимчасового працевлаштування, що підпадає під дію іншого галузевого CAO, якщо лише ця агенція з тимчасового працевлаштування не відповідає сукупним вимогам, визначеним у пункті 4.
4. Незважаючи на положення пункту 3, CAO продовжує застосовуватися до агенції з тимчасового працевлаштування, що відповідає таким сукупним вимогам:
   a. господарська діяльність агенції з тимчасового працевлаштування полягає виключно в наданні працівників, як визначено статтею 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів, і
   b. працівники (тимчасові працівники) цього працедавця, що складають щонайменше 25% фонду заробітної плати чи принаймні відповідного кількісного критерію (наприклад, робочі години), що використовується у відповідному CAO, виконують роботу в будь-якій галузі, крім тієї, що описана в сфері дії іншого колективного трудового договору, а також
   c. працедавець видає щонайменше 15% від річної суми заробітної плати, за винятком тимчасових трудових договорів з агентським застереженням, як зазначено в статті 7:691(2) Цивільного кодексу Нідерландів, як це додатково визначено в Додатку 1 до статті 5.1 Положень Міністра соціальних справ і зайнятості та Державного секретаря фінансів від 2 грудня 2005 року, Дирекція соціального страхування, № SV/F&W/05/96420, на виконання Закону про фінансування соціального страхування (Схема Wfsv), опублікованого в *Урядовому віснику* № 242 від 13 грудня 2005 року. З моменту набуття чинності цього рішення агенція з тимчасового працевлаштування відповідатиме цьому критерію, на умовах та тією мірою, якою це було визначено установою-виконавцем, і

d. агенція з тимчасового працевлаштування не є частиною концерну, який безпосередньо чи через загальнообов'язкове положення пов'язаний з іншим відповідним CAO, і
e. агенція з тимчасового працевлаштування не є спільно узгодженим робочим фондом.

5. *CAO Bouw & Infra (Колективний трудовий договір для галузі будівництва та інфраструктури)*
   a. CAO для тимчасових працівників не поширюється на агенції з тимчасового працевлаштування, що на умовах CAO Bouw & Infra надають працедавцям працівників, які складають понад 50% річного фонду заробітної плати.
   b. Попри підпункт «a» та відповідно пункт 1 цієї статті, на агенцію з тимчасового працевлаштування, яка є членом ABU, NBBU чи яка звільнена від застосування загальнообов'язкового колективного трудового договору CAO Bouw & Infra, розповсюджується дія цього колективного трудового договору.

—

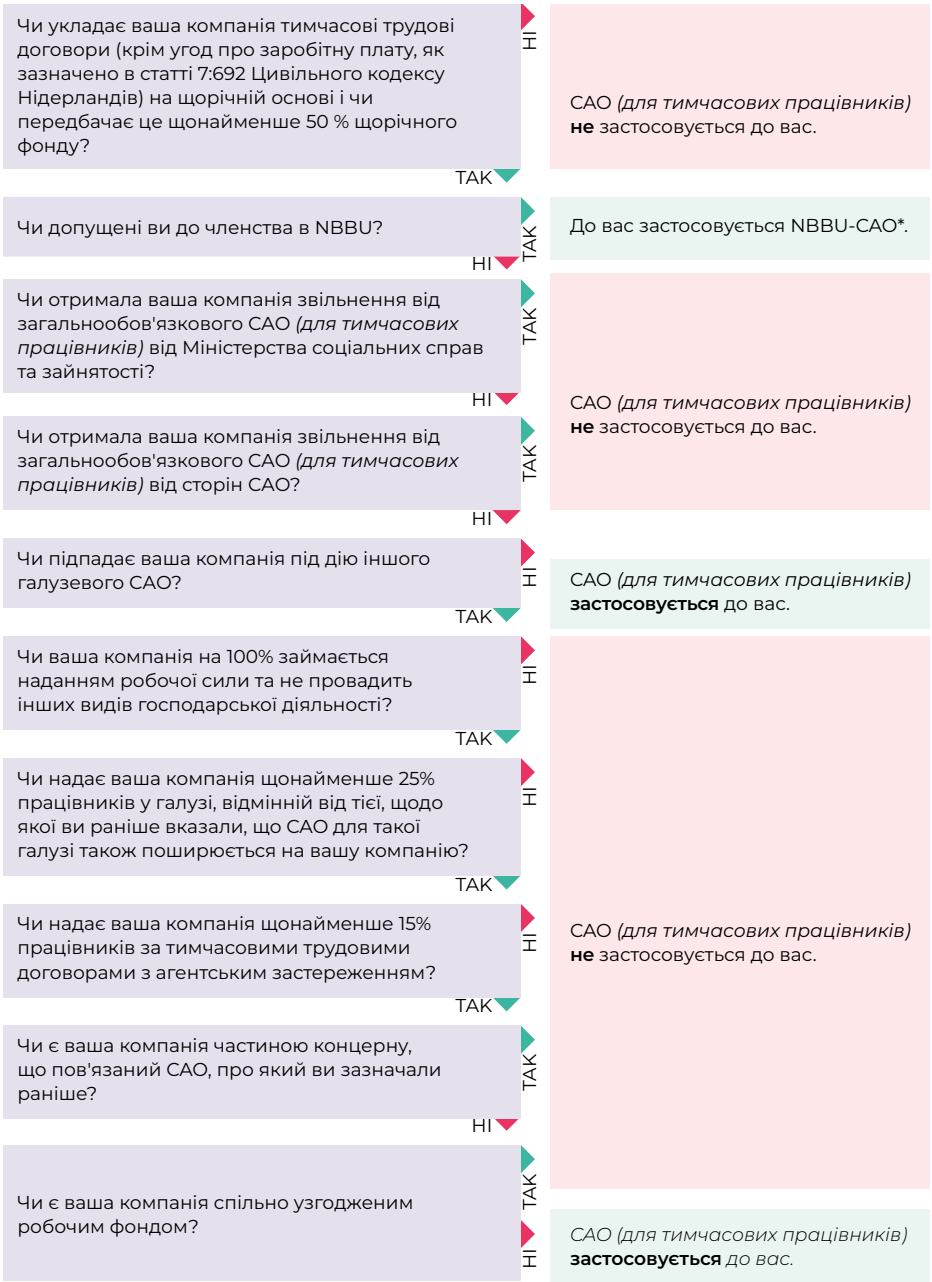
* *У тексті CAO особи завжди згадуються у чоловічому роді. Це суто стилістична особливість.*

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

*** *До членів VvDN застосовується VvDN-CAO, який містить ті ж умови працевлаштування, що й ABU-CAO.*

Чи застосовується САО до вашої компанії? (схематичне зображення)

Із цієї схеми не випливає жодних прав.



Стаття 2 Визначення

У цьому САО наведені нижче терміни мають такі значення:

a. **сторони САО:** сторони *САО для тимчасових працівників,* а саме: ABU та LBV;
b. **САО:** цей колективний трудовий договір з усіма додатками та протоколами;
c. **базова заробітна плата:** заробітна плата за період працювання у клієнта, за винятком відпускних, надбавок, компенсацій, оплати понаднормових годин тощо.;
d. **винагорода:** сукупність умов праці, що застосовуються до тимчасового працівника на підставі САО;
e. **звичайна заробітна плата:** загальна заробітна плата, що включає базову заробітну плату разом із усіма елементами заробітної плати та надбавками, що виплачуються на структурній основі та нерозривно пов'язані з роботою тимчасового працівника. До неї не відносяться відшкодування витрат та елементи оплати праці, що є умовними (наприклад, розподіл прибутку);
f. **рівноцінна винагорода:** рівноцінні умови праці, що зазначено в статті 21 (рівноцінна винагорода) цього САО;
g. **відпрацьований тиждень:** кожен тиждень, протягом якого фактично виконувалася робота агенції з тимчасового працевлаштування, незалежно від кількості відпрацьованих годин. Тижні, протягом яких тимчасовий працівник користується оплачуваною відпусткою, також враховуються, незалежно від того, скільки годин відпустки було взято;
h. **завдання:** договір між клієнтом та агенцією з тимчасового працевлаштування щодо відрядження клієнту тимчасового працівника;
i. **клієнт:** той, кому агенція з тимчасового працевлаштування відряджає тимчасового працівника;
j. **письмовий:** викладений у письмовій формі чи доступний в електронному вигляді. Якщо будь-яка інформація розповсюджується в електронному середовищі, то доступні в ньому документи мають бути доступні для завантаження тимчасовим працівником. Тимчасового працівника необхідно повідомити принаймні за місяць, коли це електронне середовище буде закрито чи доступні в ньому документи будуть видалені;
k. **відрядження:** працевлаштування тимчасового працівника у клієнта;
l. **агентське застереження:** застереження, зазначене в статті 7:691(2) Цивільного кодексу Нідерландів та статті 18(1) цього САО;
m. **тимчасовий працівник:** особа, що укладає тимчасовий трудовий договір з агенцією з тимчасового працевлаштування;
n. **агенція з тимчасового працевлаштування:** сторона, що відряджає (надає) тимчасового працівника клієнту;
o. **тимчасовий трудовий договір:** трудовий договір, визначений у статті

7:690 Цивільного кодексу Нідерландів, згідно з яким тимчасовий працівник відряджається до клієнта агенцією з тимчасового працевлаштування для виконання роботи під керівництвом і наглядом клієнта;

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

Стаття 3 Термін дії, продовження та припинення, тимчасове припинення/зміни

1. САО має термін дії з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2028 року.
2. Якщо жодна зі сторін САО не відмовилася від положень САО шляхом направлення рекомендованого листа до закінчення терміну дії, такі положення продовжуються на один рік.
3. Сторони погоджуються, що розірвання допускається лише у випадку, якщо вичерпано можливості для укладання нового САО. Розірвання може бути здійснене без повідомлення, до кінця терміну дії. Після розірвання цей САО буде продовжений на один рік, і сторони використають цей рік, щоб розглянути можливості укладення нового САО.

Стаття 4 Права та обов'язки після реєстрації

1. При реєстрації в агенції з тимчасового працевлаштування кандидат вказує, чи бажає він розглядатися в якості претендента на роботу.
2. Реєстрація не тягне за собою зобов'язання як для агенції з тимчасового працевлаштування, так і для кандидата пропонувати тимчасову роботу чи погоджуватися на неї.
3. Під час реєстрації кандидат надає необхідну інформацію про свій трудовий стаж. Запитувана інформація також включає відомості про освіту, досвід роботи та компетенції у попереднього клієнта(-ів) у зв'язку з можливістю проведення класифікації у клієнта, як визначено у статті 25.
4. Якщо з'ясовується, що агенція з тимчасового працевлаштування може вважатися працедавцем-наступником, як визначено в статті 15, кандидат на вимогу повинен надати інформацію про виплачену йому компенсацію за перехідний період, а агенція з тимчасового працевлаштування може відкликати свою пропозицію до початку тимчасової роботи.

Стаття 5 Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування

1. Агенція з тимчасового працевлаштування відкидає будь-яку форму дискримінації.
2. Перед укладенням тимчасового трудового договору агенція з тимчасового працевлаштування в письмовій формі надає тимчасовому працівнику екземпляр САО.*

3. Положення CAO, за виключенням статті 20a, є так званими мінімальними положеннями. Відхилення від CAO та додатків до нього допускається тільки в тому випадку, якщо це вигідно тимчасовому працівнику.
4. На запит тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування надає довідку про кількість укладених із ним трудових договорів, а також дати їхнього початку та закінчення. У цій довідці також вказується, яку тимчасову роботу виконував тимчасовий працівник і на яких клієнтів він працював. Дані надаватимуться доти, доки агенція з тимчасового працевлаштування має право розпоряджатися даними відповідно до термінів, визначених Загальним регламентом захисту даних (AVG).

—

* *ABU-CAO та NBBU-CAO можна завантажити у вигляді застосунку.*

Стаття 6 Обов'язки тимчасового працівника

1. Відповідно до тимчасового трудового договору з агенцією з тимчасового працевлаштування, тимчасовий працівник виконує свою роботу під керівництвом і наглядом клієнта.
2. Тимчасовий працівник має дотримуватися обґрунтованих вимог як агенції з тимчасового працевлаштування, так і клієнта, в тому, що стосується виконання роботи.
3. Якщо тимчасовий працівник поводиться небажаним чином, порушує процедури чи обґрунтовані вимоги, агенція з тимчасового працевлаштування може накласти одну чи кілька з таких санкцій:
   a. попередження;
   b. відсторонення, можливо, без збереження заробітної плати; та/або
   c. звільнення (навіть із негайним припиненням договору).

Розділ 2 Правовий статус та гнучкість

Стаття 7 Доступність та ексклюзивність

1. Тимчасовий працівник має право погодитися на роботу в іншому місці, за винятком випадків, коли він повідомив агенцію з тимчасового працевлаштування про намір прийти на роботу, чітко вказавши день (дні), (очікуваний) час і (очікувану) кількість робочих годин.
2. Тимчасові працівники, що мають тимчасовий трудовий договір із зобов'язанням щодо продовження виплати заробітної плати (як зазначено у статті 39 цього САО), можуть після узгодження з агенцією з тимчасового працевлаштування змінити графік доступності, заявлений на початку дії тимчасового трудового договору. Зміна доступності завжди має бути задовільною для агенції з тимчасового працевлаштування, щоб мати можливість використовувати тимчасового працівника протягом узгодженого робочого часу, на який поширюється зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати. З цією метою запитувана доступність має перебувати в обґрунтованій пропорції до узгодженого робочого часу, на який поширюється зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, як щодо дня(-ів), часу та кількості годин, так і щодо його розподілу.

Стаття 8 Плата за послуги

Якщо фіксований робочий час не був узгоджений, тимчасовий працівник отримає можливість повідомити про свою доступність для планування. Ця доступність тимчасового працівника є переважною при плануванні та може бути змінена лише за його згодою. Не можна зобов'язувати тимчасового працівника бути більш доступним, ніж того можна обґрунтовано вимагати на основі погодженого робочого графіку.

Стаття 9 Термін та правила виклику

1. Якщо до працівника клієнта, що займає аналогічну (рівноцінну) посаду, як і тимчасовий працівник, застосовується коротший період виклику, ніж встановлені законом чотири дні, агенція з тимчасового працевлаштування також може застосувати коротший період, якщо він становить не менше 24 годин.
2. Якщо застосовується пункт 1, агенція з тимчасового працевлаштування має проінформувати про це тимчасового працівника.

Стаття 10 Квартальна та річна норма робочого часу чи норма за інший період

1. Якщо у клієнта застосовується річна чи квартальна норма годин для працівника, що займає аналогічну (рівноцінну) посаду, що й тимчасовий працівник, або норма за інший період, який включає кілька періодів

оплати праці, агенція з тимчасового працевлаштування може також застосовувати таку норму для тимчасового працівника. Це відповідає статті 11(2) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.
2. Якщо застосовується пункт 1, агенція з тимчасового працевлаштування має проінформувати про це тимчасового працівника.

Стаття 11 Час за час

1. Агенція з тимчасового працевлаштування може використовувати схему «час за час», якщо вона застосовується клієнтом щодо свого працівника, що займає аналогічну (рівноцінну) посаду, що й тимчасовий працівник. Це відповідає статті 13a(3) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку. Розрахунок щодо будь-якого залишку годин на кінець завдання буде здійснено після завершення завдання.
2. Якщо застосовується пункт 1, агенція з тимчасового працевлаштування має проінформувати про це тимчасового працівника.

Стаття 12 Табель обліку робочого часу

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

Стаття 13 Початок дії тимчасового трудового договору

1. Під час укладення тимчасового трудового договору агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник укладають письмові угоди про роботу, робочий час, заробітну плату та форму тимчасового трудового договору, зазначеного в пункті 3, з урахуванням САО.
2. Дія тимчасового трудового договору починається з моменту фактичного початку виконання тимчасовим працівником узгодженої роботи, якщо інше не обумовлено тимчасовим трудовим договором.
3. Тимчасовий трудовий договір може мати дві форми:
   a. тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням;
      Трудовий договір із агентським застереженням укладається на певний термін, на час відрядження і не більше, ніж до кінця фази A/1-2*.

   1 січня 2028 р. підпункт «a» замінюється на такий:

a. тимчасовий трудовий договір із агентським застереженням; Трудовий договір із агентським застереженням укладається на певний термін, на час відрядження та не більше, ніж на період, визначений статтею 7:691(1) Цивільного кодексу Нідерландів.
b. тимчасовий трудовий договір без агентського застереження; Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження може бути строковим та безстроковим. Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження може бути укладено на певний період або на час виконання проєкту, завершення якого має бути об'єктивно визначеним. Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження також відомий як договір про відрядження.

—

* *Якщо цей САО стосується фаз A, B та C, агенція з тимчасового працевлаштування також може вибрати позначення 1–2 (для фази A), 3 (для фази B) та 4 (для фази C).*

Ця стаття чинна до 1 січня 2028 року.

Стаття 14 Правове становище

Фаза A

1. a. Тимчасовий працівник працює у фазі A, якщо він не працював на ту саму агенцію з тимчасового працевлаштування більше 52 тижнів.
   b. Термін дії минув.
   c. 52 тижні у фазі A зараховуються (враховуються лише відпрацьовані тижні, відповідно до статті 2(e)), якщо між двома тимчасовими трудовими договорами немає перерви більше шести місяців. Якщо перерва триває більше шести місяців, відлік фази A починається заново.
   d. Тимчасовий трудовий договір, укладений протягом одного місяця після завершення попереднього тимчасового трудового договору з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування та тим самим клієнтом, може бути укладений не менше, ніж на чотири тижні.

Фаза B

2. a. Тимчасові працівники починають працювати у фазі B, щойно тимчасовий трудовий договір без агентського застереження продовжується після завершення фази A* чи якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після завершення фази A.
   b. Фаза B триває до трьох років, і протягом цієї фази можна укласти щонайбільше шість тимчасових трудових договорів без агентського застереження.
   c. У фазі B тимчасовий працівник завжди працює на основі строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження, якщо тільки не було чітко погоджено укладення безстрокового тимчасового трудового договору без агентського застереження.

d. Трирічний період і кількість шести тимчасових трудових договорів без агентського застереження (як зазначено в підпункті «b») будуть продовжувати зараховуватися, якщо між двома тимчасовими трудовими договорами не буде перерви більше шести місяців. У цьому випадку зараховується і період перерви. Якщо між двома тимчасовими трудовими договорами є перерва більше шести місяців, то починається заново відлік фази A.

Фаза C

3. a. Тимчасові працівники починають працювати у фазі C, щойно тимчасовий трудовий договір без агентського застереження продовжується після завершення фази B або якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після завершення фази B.
   b. У фазі C тимчасовий працівник завжди працює на основі безстрокового тимчасового трудового договору без агентського застереження.
   c. Якщо після припинення тимчасового трудового договору без агентського застереження тимчасовий працівник повертається до безстрокового періоду, а перерва триває шість місяців або менше, тимчасовий працівник працює у фазі C тимчасового трудового договору. Якщо перерва триває більше шести місяців, то починається заново відлік фази A.
4. Підрахунок у фазах продовжується, якщо тимчасовий працівник переходить до іншої агенції з тимчасового працевлаштування в межах того самого концерну, якщо нова агенція з тимчасового працевлаштування не підтвердить шляхом реєстрації, заяви про прийом на роботу чи інших фактів і обставин, що це відбулося з ініціативи тимчасового працівника. Термін «концерн» означає групу, як визначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.
5. Тимчасовий працівник і агенція з тимчасового працевлаштування можуть відхилятися від описаної у цій статті системи фаз на користь тимчасового працівника.

—

* *Тижні з 53-го до 78-го, відпрацьовані у фазі A до 1 січня 2023 року, не враховуються у фазі B з точки зору тривалості та кількості укладених тимчасових трудових договорів.*

1 січня 2028 р. стаття 14 замінюється на викладену нижче статтю.

Стаття 14 Правове становище

1. У цьому САО для визначення правового статусу тимчасових працівників застосовується система фаз*. Ця система фаз відповідає закону (том 7, розділ 10 Цивільного кодексу Нідерландів), що регулює правовий статус тимчасових працівників. Тимчасовий працівник та агенція з тимчасового працевлаштування можуть відхилятися від системи фаз і закону на користь тимчасового працівника.

Фаза A

2. a. Фаза A — це період, що передує статті 7:668a Цивільного кодексу Нідерландів, як зазначено в статті 7:691(8) Цивільного кодексу Нідерландів. Фаза A триває 52 робочі тижні відповідно до статті 7:691(1) Цивільного кодексу Нідерландів. Для підрахунку 52-х відпрацьованих тижнів враховуються не лише фактично відпрацьовані тижні, але й оплачувані відпускні тижні.
   b. У фазі A тимчасовий працівник завжди працює на основі строкового тимчасового трудового договору з агентським застереженням або без нього.
   c. Застосування агентського застереження та/або виключення продовження виплати заробітної плати відповідно до статті 7:691(2) та 7:691(7) Цивільного кодексу Нідерландів має бути письмово зафіксовано в тимчасовому трудовому договорі.
   d. Тимчасовий трудовий договір, укладений протягом одного місяця після завершення попереднього тимчасового трудового договору з тією самою агенцією з тимчасового працевлаштування та тим самим клієнтом, може бути укладений не менше, ніж на чотири тижні.

Фаза B

3. a. Фаза B — це період, зазначений у статті 7:668a та статті 7:691(8) Цивільного кодексу Нідерландів, протягом якого тимчасовий працівник працює на підставі строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження. Фаза B триває два роки.**
   b. У фазі B може бути узгоджено максимум шість строкових тимчасових трудових договорів відповідно до статей 7:668a та 7:691(8) Цивільного кодексу Нідерландів. Агентське застереження не може бути застосоване у фазі B.

Фаза C

4. Фаза C — це період, протягом якого тимчасовий працівник працює після завершення фази B. У фазі C тимчасовий працівник працює на основі безстрокового тимчасового трудового договору без агентського застереження.
5. Підрахунок у фазах продовжується, якщо тимчасовий працівник переходить до іншої агенції з тимчасового працевлаштування в межах того самого концерну, якщо нова агенція з тимчасового

працевлаштування не підтвердить шляхом реєстрації, заяви про прийом на роботу чи інших фактів і обставин, що це відбулося з ініціативи тимчасового працівника. Термін «концерн» означає групу, як визначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.

Проміжок часу

6. Застосовується встановлений законом проміжок часу у 36 місяців, як визначено у статті 7:668a та статті 7:691 Цивільного кодексу Нідерландів, а також скорочений проміжок для виняткових випадків, згаданих у цих статтях.

Виняток для тимчасових працівників, які проходять професійне навчання, та неповнолітніх тимчасових працівників

7. Тимчасовий працівник:
   a. з яким укладено трудовий договір у зв'язку з професійним навчанням, як зазначено в статті 7.2.2. Закону про освіту та професійну підготовку; або
   b. з яким укладено тимчасовий трудовий договір, але який не досяг 18 років і має середнє робоче навантаження до 12 годин на тиждень;

   незважаючи на положення пункту 2, продовжує працювати у фазі A, а фаза A триває доти, доки тимчасовий працівник підпадає під дію підпунктів «a» чи «b» цього пункту. У цьому випадку агентське застереження та виключення продовження виплати заробітної плати можуть бути застосовані лише протягом перших 52-х тижнів фази A.
8. Після того, як тимчасовий працівник більше не підпадає під дію пункту 7(a) чи (b), застосовується таке:
   a. якщо кількість відпрацьованих тижнів у фазі A на той момент становить менше 52 тижнів, підрахунок продовжується в межах фази A.
   b. якщо кількість відпрацьованих тижнів у фазі A на той момент становить 52 тижні чи більше, тимчасовий працівник починає роботу у фазі B.
9. Якщо тимчасовий працівник підпадає під дію пункту 7(a) чи 7(b) під час роботи у фазі B, підрахунок для фази B, зазначеної в пункті 3(a) і 3(b), припиняється. Підрахунок у фазі B продовжується, щойно тимчасовий працівник більше не підпадає під дію пункту 7(a) чи (b).

Виключення щодо тимчасових працівників, які мають право на пенсію

10. Тимчасовий працівник, який має право на пенсію, — це тимчасовий працівник, який досягає чи досяг пенсійного віку.
11. Незважаючи на пункт 3, фаза B триває чотири роки для тимчасових працівників, які мають право на пенсію, а протягом цього періоду може бути укладено максимум шість строкових тимчасових трудових договорів.
12. Якщо тимчасовий трудовий договір припиняється в силу закону у зв'язку з досягненням пенсійного віку, а тимчасовий працівник, який має право

на пенсію, протягом 36 місяців після припинення договору знову починає працювати в агенції з тимчасового працевлаштування, його правовий статус визначається таким чином:

a. Якщо тимчасовий працівник, який має право на пенсію, працював у фазі A, підрахунок продовжуватиметься в межах фази A.
b. Якщо тимчасовий працівник, який має право на пенсію, працював у фазі B або C, він починає працювати у фазі B, і відлік фази B починається заново.

13. У разі послідовного працевлаштування та продовження роботи тимчасовим працівником, який має право на пенсію, через агенцію з тимчасового працевлаштування його правовий статус визначається так:
    a. Якщо тимчасовий працівник, який має право на пенсію, не має відповідного трудового стажу після досягнення пенсійного віку, він починає працювати від початку фази A.
    b. Якщо після досягнення пенсійного віку працівник, який має право на пенсію, має стаж роботи менше 52 тижнів, цей трудовий стаж включається до фази A, після чого підрахунок продовжується в межах фази A.
    c. Якщо відповідний трудовий стаж тимчасового працівника, що має право на пенсію, становить 52 чи більше відпрацьованих тижнів, тоді тимчасовий працівник, який має право на пенсію, починає працювати від початку фази B.

    Значення відповідного трудового стажу викладено у статті 15(1) (послідовне працевлаштування).

Перехідне законодавство

Проміжок часу

14. Шестимісячний термін перерви, що діяв до дати набрання чинності цим пунктом, залишається чинним для тимчасових трудових договорів, укладених до цієї дати. До тимчасових трудових договорів, укладених на дату набрання чинності цією статтею чи після цього, застосовується новий проміжок часу, зазначений у пункті 6 цієї статті. Усе відповідно до перехідного законодавства.***

Фаза B

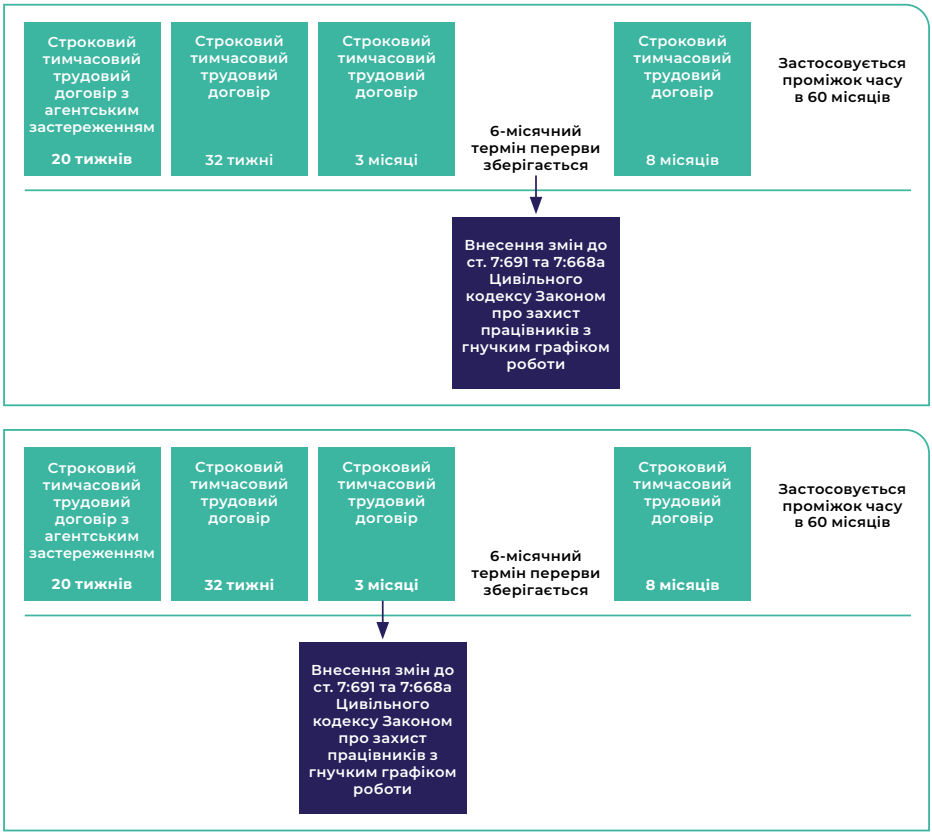
15. a. Строкові тимчасові трудові договори на фазі B, укладені до дати набрання чинності цією статтею, продовжують діяти відповідно до трирічного терміну фази B, що застосовувався до цієї дати.
    b. Строковий тимчасовий трудовий договір припиняється в силу закону в узгоджену дату припинення, якщо трирічний термін не буде перевищено раніше. У такому випадку в цей момент тимчасовий працівник автоматично переходить у фазу C.
    c. Якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається після тимчасового трудового договору, зазначеного в пункті «a», він більше не підпадає під дію перехідного законодавства.

—

* *Якщо цей САО стосується фаз A, B та C, агенція з тимчасового працевлаштування також може вибрати позначення 1-2 (для фази A), 3 (для фази B) та 4 (для фази C).*

** *Тижні з 53-го по 78-й, відпрацьовані у фазі A до 1 січня 2023 року, не враховуються з точки зору тривалості та у фазі B з точки зору тривалості та кількості укладених тимчасових трудових договорів.*

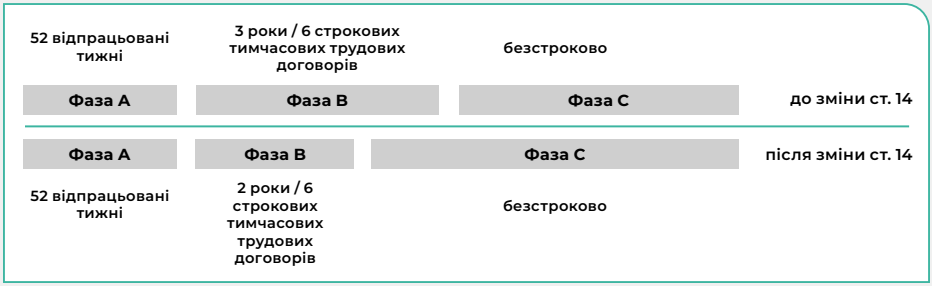
*** *Схематичне зображення перехідного закону щодо проміжку часу:*



Пояснення системи фаз

Система правового статусу для тимчасових працівників, система фаз, буде обмежена. Система фаз передбачає три фази (A, B і C), і до того, як ця стаття набула чинності, агенція з тимчасового працевлаштування могла відряджати працівників протягом чотирьох років, перш ніж між тимчасовим працівником і агенцією з тимчасового працевлаштування укладався безстроковий трудовий договір. Цей термін буде скорочено до трьох років, при цьому:

- *Фаза А передбачає 52 відпрацьовані тижні;*
- *Фаза В триває два роки; та*
- *Фаза С стосується фази, протягом якої тимчасовий працівник працевлаштований безстроково.*



Фаза А

Фаза А стосується періоду, визначеного в статті 7:691 Цивільного кодексу Нідерландів. Фаза А є попередником ланцюгових договорів. Фаза А передбачає 52 відпрацьовані тижні роботи. Це означає, що для завершення фази А враховуються лише відпрацьовані тижні. Цей підрахунок продовжується до тих пір, поки не було перерви більше 36 місяців. Періоди перерв не враховуються при підрахунку.

Оскільки підраховуються відпрацьовані тижні, фаза А може тривати довше 52-х календарних тижнів. Однак, якщо робота виконується безперервно, фаза А триває 52 тижні. Для підрахунку 52-х відпрацьованих тижнів враховуються не лише фактично відпрацьовані тижні, але й оплачувані відпускні тижні.

У фазі А можна укласти необмежену кількість тимчасових трудових договорів, а також застосувати агентське застереження. Також можна домовитися про виключення продовження виплати заробітної плати.

Агентське застереження — це угода між агенцією з тимчасового працевлаштування та тимчасовим працівником, з якої випливає, що договір про тимчасове працевлаштування припиняється в силу закону (тобто автоматично) із завершенням завдання, що тимчасовий працівник виконує у клієнта.

Виключення продовження виплати заробітної плати означає, що тимчасовий працівник має право на оплату лише за фактично відпрацьовані години. За години, коли він не працює, зарплата не нараховується.

Якщо протягом місяця тимчасовий працівник продовжує працювати на одного й того самого клієнта, то наступний тимчасовий трудовий договір повинен мати мінімальну тривалість чотири тижні.

Приклад:
Тимчасовий працівник починає працювати у фазі A зі строковим тимчасовим трудовим договором на два тижні. Клієнт дуже задоволений тимчасовим працівником і хоче, щоб той залишився. Наступний тимчасовий трудовий договір тепер повинен мати мінімальну тривалість чотири тижні.

Фаза B
Фаза B стосується законодавчих положень щодо ланцюгових договорів, викладених у статті 7:668a та статті 7:691(8) Цивільного кодексу Нідерландів. Як правило, період ланцюгових договорів триває три роки, протягом яких може бути укладено три строкові договори. На тимчасове працевлаштування поширюється законодавче обмеження. У такому разі період ланцюгових договорів триває два роки, протягом яких може бути укладено шість строкових договорів. Підрахунок у фазі B продовжується доти, доки не було перерви більше 36 місяців. Періоди перерв тривалістю 36 місяців або менше зараховуються до фази B.

Приклад:
Тимчасовий працівник мав перший тимчасовий трудовий договір у фазі B на шість місяців. Тимчасовий працівник працюватиме в іншому місці протягом двох років. Потім тимчасовий працівник повертається та знову починає працювати в агенції з працевлаштування. Тимчасовий працівник переходить до фази C. Це пов'язано з тим, що дворічна перерва зараховується до максимальної тривалості фази B, і тому фаза B перевищує її.

Фаза C
Фаза C стосується фази, в якій тимчасовий працівник працює на підставі безстрокового тимчасового трудового договору.
Для тимчасових працівників, які є учнями (віком від 18 років) чи студентами та працюють в середньому не більше дванадцяти годин на тиждень, застосовується виняток щодо 36-місячного проміжку часу. Щодо них діє шестимісячній проміжок.

Винятки
Юридичні винятки з положень щодо ланцюгових договорів також застосовуються до тимчасового працівника та агенції з тимчасового

працевлаштування. Це означає: У випадку неповнолітніх тимчасових працівників з тимчасовим трудовим договором, які працюють в середньому не більше 12 годин на тиждень, положення ланцюгових договорів не застосовується до цього тимчасового трудового договору. Це означає, що ці тимчасові працівники залишаються у фазі A доти, доки з ними укладено тимчасовий трудовий договір, є неповнолітніми та працюють максимум 12 годин на тиждень. При цьому фаза A може тривати довше 52-х тижнів. Агентське застереження та виключення продовження виплати заробітної плати можуть бути застосовані лише протягом перших 52-х відпрацьованих тижнів у фазі A. Після цього — ні.

Те саме стосується тимчасових працівників, з якими укладено тимчасовий трудовий договір у зв'язку з професійним навчанням, як визначено в статті 7.2.2. Закону про освіту та професійну підготовку.

Якщо неповнолітній тимчасовий працівник перебуває у фазі B, якщо він працює максимум 12 годин на тиждень або якщо тимчасовий працівник розпочинає програму професійного навчання у фазі B, підрахунок у фазі B припиняється в цей момент, а тимчасовий трудовий договір, за яким працює тимчасовий працівник, не враховується.

Щодо тимчасового працівника, що має право на пенсію, діє положення про чотирирічний період ланцюгових договорів. Це означає, що фаза B для такого тимчасового працівника триватиме не два, а чотири роки. Протягом цього періоду може бути укладено не більше шести строкових тимчасових трудових договорів.

Якщо тимчасовий трудовий договір тимчасового працівника закінчується через досягнення ним пенсійного віку, але він протягом 36 місяців знову починає працювати в агенції з тимчасового працевлаштування, то:

- *підрахунок у фазі A продовжується, якщо тимчасовий працівник раніше працював у фазі A; або*
- *тимчасовий працівник працює з початку фази B, а відлік фази B починається заново, якщо тимчасовий працівник раніше працював у фазі B або C;*

У разі послідовного працевлаштування та продовження роботи тимчасовим працівником, який має право на пенсію, через агенцію з тимчасового працевлаштування:

- *тимчасовий працівник, який має право на пенсію, починає працювати з початку фази A, якщо після досягнення пенсійного віку він не накопичив відповідного трудового стажу;*
- *відповідний стаж роботи, накопичений тимчасовим працівником, враховується у фазі A, якщо цей стаж роботи становить менше 52-х*

відпрацьованих тижнів; або

- *тимчасовий працівник починає роботу на початку фази B, якщо його накопичений відповідний стаж роботи становить 52 чи більше відпрацьованих тижнів.*

Значення відповідного трудового стажу викладено у статті 15(1) (послідовне працевлаштування).

Ця стаття чинна до 1 січня 2028 року.

Стаття 15 Послідовне працевлаштування

1. Послідовне працевлаштування має місце, коли тимчасового працівника послідовно (протягом шестимісячного періоду) приймають на роботу різні працедавці, що обґрунтовано вважаються наступниками один одного щодо виконуваної роботи.
2. При визначенні правового статусу відповідний трудовий стаж, накопичений у попереднього(-іх) працедавця(-ів) тимчасового працівника, включається до системи фаз. Відповідний трудовий стаж означає кількість тижнів/періодів, протягом яких тимчасовий працівник обґрунтовано виконував ту саму чи аналогічну роботу. Підрахунок відпрацьованих тижнів/періодів і трудових та/або тимчасових трудових договорів розпочинається на початку фази A.
3. Якщо тимчасовий працівник переходить до іншої агенції з тимчасового працевлаштування для продовження роботи на того самого клієнта, тоді незважаючи на пункт 2 правовий статус тимчасового працівника повинен бути принаймні рівним його правовому статусу в попередній агенції з тимчасового працевлаштування. Також при переведенні нова агенція з тимчасового працевлаштування визначає оплату праці відповідно до попереднього класу, враховуючи раніше призначені та/або ще не призначені періодичні підвищення.
4. Якщо тимчасовий працівник був прийнятий на роботу до попереднього(-іх) працедавця(-ів) на підставі трудового договору та/або безстрокового тимчасового трудового договору, дію якого законно припинено, правовий статус тимчасового працівника в разі наступного працевлаштування визначається таким чином:
   - якщо відповідний трудовий стаж тимчасового працівника становить менше 52-х відпрацьованих тижнів, то відповідний трудовий стаж буде включено до фази A;
   - якщо відповідний трудовий стаж тимчасового працівника перевищує 52 відпрацьовані тижні, тимчасовий працівник починає роботу від початку фази B.

   Законне припинення означає:
   - розірвання трудового договору (попереднім) працедавцем із дозволу UWV;
   - негайне звільнення (попереднім) працедавцем через терміновість;

- розірвання трудового договору в судовому порядку;
- розірвання (попереднім) працедавцем під час випробувального терміну;
- завершення трудового договору згідно з відповідним положенням або у зв'язку з досягненням тимчасовим працівником пенсійного віку;
- розірвання куратором відповідно до статті 40 Закону про банкрутство.

Законне припинення у цьому пункті статті не означає:

- розірвання за згодою сторін; або
- розірвання з ініціативи тимчасового працівника.

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

1 січня 2028 року стаття 15 замінюється на викладену нижче статтю.

Стаття 15 Послідовне працевлаштування

1. При визначенні правового статусу тимчасового працівника у випадку послідовного працевлаштування відповідний трудовий стаж, накопичений у попереднього(-іх) працедавця(-ів) тимчасового працівника, включається до системи фаз. Відповідний трудовий стаж означає кількість тижнів/періодів, протягом яких тимчасовий працівник обґрунтовано виконував ту саму чи аналогічну роботу. Підрахунок відпрацьованих тижнів/періодів і трудових та/або тимчасових трудових договорів розпочинається на початку фази А.
2. Якщо тимчасовий працівник (практично) одразу переходить до іншої агенції з тимчасового працевлаштування для продовження роботи на того самого клієнта, тоді, незважаючи на пункт 1, правове становище тимчасового працівника має бути принаймні рівним його правовому становищу в попередній агенції з тимчасового працевлаштування. Під час переходу нова агенція з тимчасового працевлаштування встановлює винагороду на основі попередньої тимчасового працівника. При цьому також враховуються раніше призначені та/або ще не призначені періодичні підвищення.
3. Якщо тимчасовий працівник був прийнятий на роботу до попереднього(-іх) працедавця(-ів) на підставі трудового договору та/або безстрокового тимчасового трудового договору, дію якого законно припинено, правовий статус тимчасового працівника в разі наступного працевлаштування визначається шляхом включення відповідного трудового стажу тимчасового працівника до системи фаз.
   - якщо відповідний трудовий стаж тимчасового працівника становить менше 52-х відпрацьованих тижнів, то відповідний трудовий стаж буде включено до фази А;
   - якщо відповідний стаж роботи тимчасового працівника перевищує 52

відпрацьовані тижні, тоді частина відповідного стажу роботи, що перевищує 52 відпрацьовані тижні, враховується від початку фази B. Відповідний трудовий стаж, який враховується у фазі B, розглядається як один договір для підрахунку кількості договорів у фазі B.

Законне припинення означає:

- розірвання трудового договору (попереднім) працедавцем із дозволу UWV;
- негайне звільнення (попереднім) працедавцем через терміновість;
- розірвання трудового договору в судовому порядку;
- розірвання (попереднім) працедавцем під час випробувального терміну;
- завершення трудового договору згідно з відповідним положенням або у зв'язку з досягненням тимчасовим працівником пенсійного віку;
- розірвання куратором відповідно до статті 40 Закону про банкрутство.

Законне припинення у цьому пункті статті не означає:

- розірвання за згодою сторін; або
- розірвання з ініціативи тимчасового працівника.

4. Про послідовне працевлаштування не йдеться, якщо його застосовність не забезпечується внаслідок свідомого чи навмисного надання тимчасовим працівником неправильної чи неповної інформації, як зазначено в статті 4(3).

Стаття 16 Випробувальний термін

1. Умова про випробувальний термін може бути включена до строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження лише в тому випадку, якщо тимчасовий трудовий договір укладається на строк понад шість місяців. Тут застосовуються законодавчі умови.
2. Якщо черговий строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження укладається після перерви в один рік або менше, випробувальний термін не може бути включений повторно. Проте повторна домовленість про випробувальний термін можлива, якщо робота, яку необхідно виконувати, явно передбачає інші навички чи рівень відповідальності.

Стаття 17 Тривалість роботи та робочий час

1. Агенція з тимчасового працевлаштування погоджує з тимчасовим працівником кількість робочих годин на день/тиждень/період.
2. Робочий час, час перерви та відпочинку тимчасового працівника, як зазначено в Законі про робочий час, такий самий, як і у клієнта.
3. За погодженням із клієнтом і агенцією з тимчасового працевлаштування тимчасовому працівнику дозволяється відхилятися від тривалості та/або робочого часу, що застосовуються до клієнта, без порушення вимог щодо аналогічної (еквівалентної) оплати праці, передбачених статтями 21

та 22. Про це можна домовлятися на початку дії тимчасового трудового договору чи протягом терміну дії тимчасового трудового договору.

4. При цьому застосовується таке:
   a. відхилення не перевищує максимальних меж клієнта, встановлених законодавством та/або колективним договором клієнта (якщо він є ширшим);
   b. час перерви та відпочинку для тимчасового працівника не коротші, ніж прийнято у клієнта.

Стаття 18 Завершення тимчасового трудового договору

Завершення тимчасового трудового договору з агентським застереженням.

1. Тимчасовий трудовий договір з агентським застереженням припиняє свою дію згідно з законом:
   a. щойно настає кінцева дата, погоджена в тимчасовому трудовому договорі;
   b. наприкінці фази A;
   c. якщо відрядження тимчасового працівника агенцією з тимчасового працевлаштування до клієнта скасовується:
      - на прохання клієнта, оскільки клієнт із будь-якої причини більше не бажає чи не може наймати тимчасового працівника. Під час непрацездатності тимчасового працівника відрядження не припиняється, внаслідок чого не припиняється і дія тимчасового трудового договору;
      - через те, що найманий тимчасовий працівник з будь-якої причини більше не бажає чи не має змоги виконувати обумовлену роботу, за винятком випадків, коли найманий тимчасовий працівник не виконує обумовлену роботу через непрацездатність.

   Під час непрацездатності тимчасового працівника дія тимчасового трудового договору припиняється, щойно настає кінцева дата, погоджена в тимчасовому трудовому договорі (підпункт «a»).
2. Якщо відрядження тривало понад 26 відпрацьованих тижнів, агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана після припинення тимчасового трудового договору з посиланням на агентське застереження повідомити про це тимчасового працівника (навіть під час непрацездатності) принаймні за десять календарних днів до припинення в силу закону. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування не дотримується цього терміну повідомлення чи не в повному обсязі дотримується його, то вона має виплатити компенсацію тимчасовому працівнику в розмірі фактичної заробітної плати, яку тимчасовий працівник заробив би протягом періоду недотримання терміну повідомлення. За винятком випадку, коли агенція з тимчасового працевлаштування пропонує тимчасовому працівнику відповідну роботу протягом цього періоду, як визначено в статті 43.

3. Свою заяву про розірвання тимчасового трудового договору тимчасові працівники повинні надати агенції з тимчасового працевлаштування не пізніше ніж за один робочий день.

Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження

4. Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження завжди може бути достроково розірваний тимчасовим працівником і агенцією з тимчасового працевлаштування до наступного робочого дня з дотриманням встановленого законодавством терміну попередження*, якщо це прямо не виключено письмово в тимчасовому трудовому договорі. Якщо тривалість тимчасового трудового договору коротша за встановлений законом термін попередження, дострокове розірвання за жодних обставин неможливе.
5. Незважаючи на пункт 4 тимчасовий працівник може припинити тимчасовий трудовий договір без агентського застереження з негайним набуттям чинності, якщо агенція з тимчасового працевлаштування посилається на виключення продовження виплати заробітної плати, як зазначено у статті 39(1).
6. Безстроковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження може бути розірвано з першого наступного робочого дня з дотриманням встановленого законом терміну попередження.

Досягнення пенсійного віку (AOW)

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

Перехідна компенсація

8. Що стосується перехідної компенсації, то застосовується таке:
    a. Якщо і тією мірою, якою тимчасовий працівник згідно статті 7:673 Цивільного кодексу Нідерландів має право на перехідну компенсацію, а агенція з тимчасового працевлаштування не виплатила цю компенсацію чи виплатила її не в повному обсязі, тимчасовий працівник може вимагати її (повної) виплати. Він повинен зробити це протягом дванадцяти місяців від дня припинення дії тимчасового трудового договору.
    b. Якщо тимчасовий працівник має справу з встановленим законом терміном закінчення тримісячного терміну протягом цього дванадцятимісячного періоду (стаття 7:686a(4) Цивільного кодексу Нідерландів), тимчасовий працівник протягом дванадцяти місяців із дня закінчення тимчасового трудового договору має право на компенсацію, що дорівнює сумі перехідної компенсації, на яке він мав би право, якби висунув вимогу її виплати протягом встановленого законом строку позовної давності.

—

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

Розділ 3 Робота

Стаття 19 Обов'язки агенції з тимчасового працевлаштування

1. Агенція з тимчасового працевлаштування погоджується з клієнтом, що останній ставитиметься до тимчасового працівника так само дбайливо, як і до своїх власних працівників, і клієнт вживатиме відповідних заходів щодо дотримання законодавчих норм безпеки, здоров'я та добробуту.
2. Агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана перед початком роботи повідомити тимчасового працівника про необхідну (професійну) кваліфікацію та можливі ризики для здоров'я та безпеки, що існують на об'єкті клієнта, а також про їхню профілактику.

Стаття 20 Право на допоміжні засоби

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

Розділ 4 Винагорода

Стаття 20a Набрання чинності розділом «Винагорода»

1. Цей розділ замінює попередні розділи 4, 5 і 6 попереднього CAO для тимчасових працівників. Попередній CAO для тимчасових працівників означає колективний трудовий договір, чинний з 1 квітня 2024 року та продовжений 7 січня 2025 року за номером KVO 633. Умови працевлаштування тимчасового працівника замінюються з 1 січня 2026 року на умови працевлаштування, що випливають із цього розділу, застосовуються з цього часу та стосуються періоду після 1 січня 2026 року.
2. У разі (чотири)тижневої оплати праці зміни, передбачені цим розділом, можуть бути застосовані з 29 грудня 2025 року (понеділок першого тижня 2026 року) так, якби це було 1 січня 2026 року.
3. Система резервування, викладена в попередніх розділах 4, 5 та 6 попереднього CAO, втрачає чинність з 1 січня 2026 року. Будь-які резерви, що на той момент ще залишаються відкритими щодо понаднормових відпусток, святкових днів, короткострокових відгулів, спеціальних відпусток та відпусток у зв'язку з народженням дитини, а також будь-які компенсації, будуть розраховані, якщо агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник не домовляться про інше. Розрахунок базуватиметься на вартості резерву, накопиченого до 1 січня 2026 року.
4. Резерв на відпускні зберігається.
5. Частина зарезервованих відпусток у разі укладення тимчасового трудового договору з агентським застереженням (як зазначено в статті 26(7) попереднього CAO) буде конвертована в пропорційне право на відпустку в період з 1 січня 2026 року.
6. Зобов'язання щодо видатків, передбачені статтею 31 попереднього CAO, припиняються. Агенція з тимчасового працевлаштування може використовувати невитрачену частину видаткових зобов'язань за 2025 рік у 2026 році для забезпечення сталої зайнятості тимчасового працівника, як зазначено в статті 30 попереднього CAO.
7. Ця стаття, на відміну від статті 5(3), є стандартною за своїм характером.

Параграф 1 Винагорода

Стаття 21 Еквівалентна винагорода

1. Тимчасовий працівник має право на еквівалентну винагороду.

Еквівалентні істотні умови праці

2. Еквівалентна винагорода означає, що загальні істотні умови праці тимчасового працівника повинні бути щонайменше еквівалентними

істотним умовам праці на рівній (гідній) посаді у клієнта. Йдеться про такі умови праці у клієнта:

a. заробітна плата та інші виплати;
b. робочий час, включаючи понаднормові години, періоди відпочинку, роботу в нічну зміну, перерви, тривалість відпустки та роботу у святкові дні.

Еквівалентні неістотні умови праці

3. Тимчасовий працівник, виходячи із сукупності неістотних умов працевлаштування, тобто тих, що не названі в пункті 2 істотними умовами, має також право на щонайменше еквівалентну винагороду порівняно з працівником, який перебуває у трудових відносинах із клієнтом і виконує аналогічні (еквівалентні) обов'язки.

Еквівалентні істотні та неістотні умови праці

4. У сукупності умови праці тимчасового працівника, визначені пунктами 2 та 3 цієї статті, мають бути принаймні еквівалентними в сукупності умовам праці працівника, що перебуває у трудових відносинах із клієнтом і виконує ті самі чи еквівалентні обов'язки. Якщо чинна умова праці виражена певною сумою, то ця сума вважається валовою вартістю.
5. Якщо тимчасовий працівник, відряджений до клієнта, згодом переводиться клієнтом до іншої компанії, винагорода працівника має дорівнювати винагороді працівника на рівній чи еквівалентній посаді в тій компанії, де тимчасовий працівник працюватиме під керівництвом і наглядом клієнта.
6. Застосовуючи CAO, тимчасовий працівник може користуватися певними перевагами та гарантіями, яких не має працівник, зайнятий у клієнта на рівній або подібній посаді. Вартість цих переваг і гарантій не повинна бути зведена нанівець у загальній еквівалентній винагороді, що зменшує чи усуває вартість цих переваг і гарантій.

Роз'яснення еквівалентних істотних і неістотних умов праці

Тимчасовий працівник має право на еквівалентні умови праці. Це означає, що умови праці тимчасового працівника повинні бути щонайменше еквівалентними умовам праці працівника на посаді у клієнта, що виконує таку саму чи подібну роботу. Це не означає, що на практиці всі умови праці мають бути абсолютно однаковими, але тимчасовий працівник повинен отримувати однакові умови в цілому.

В рамках цілей рівної оплати праці агенція з тимчасового працевлаштування може вирішити застосовувати одні умови працевлаштування рівною мірою, а інші — еквівалентно. Якщо істотна умова праці (як зазначено в статті 21(2)) застосовується до тимчасового працівника інакше, ніж загалом прийнято у клієнта, будь-який недолік повинен бути компенсований за рахунок іншої істотної умови праці. Такий

недолік не повинен компенсуватися несуттєвою умовою праці. Тільки недолік, спричинений іншим застосуванням неістотної умови праці, може бути компенсований за рахунок істотної умови праці.

Приклад:
Якщо працівник на рівній посаді у клієнта отримує відпускні у розмірі 10%, тоді тимчасовий працівник може отримати відпускні у розмірі 8%, за умови, що решта 2% компенсуються в інший спосіб у межах істотних умов праці. Решта 2% можуть бути компенсовані, наприклад, заробітною платою.

Еквівалентність перевіряється двома способами:
- *Сукупність істотних умов праці має бути щонайменше еквівалентною; і*
- *Сукупність істотних і неістотних умов праці має бути щонайменше еквівалентною.*

Пояснення до пункту 5
Може статися так, що тимчасовий працівник буде найнятий, а потім переданий клієнтом іншому клієнту. У такому випадку для визначення еквівалентної винагороди мають бути враховані умови праці, що застосовуються до працівника в останнього клієнта, який займає аналогічну (еквівалентну) посаду з тимчасовим працівником.

Пояснення до пункту 6
Застосовування САО може призвести до того, що тимчасовий працівник зможе користуватися певними перевагами та гарантіями, яких не має працівник, зайнятий у клієнта на рівній або подібній посаді. Це слід враховувати під час застосування еквівалентних умов праці, і ці пільги та гарантії не повинні бути анульовані. Розглянемо, наприклад, правила класифікації зі статті 25. Застосування цих правил може призвести до того, що тимчасовий працівник буде оцінений вище, ніж працівник, який працює у клієнта на аналогічній (еквівалентній) посаді. Коли виникає така ситуація, вартість цієї переваги має бути врахована під час надання еквівалентних умов праці. Отримана в результаті перевага для тимчасового працівника не повинна бути зменшена або анульована.

Приклад:
Працівник, найнятий клієнтом на аналогічну (еквівалентну) посаду, починає з нижньої частини шкали і заробляє 19 євро брутто за годину. Згідно зі статтею 25, агенція з тимчасового працевлаштування повинна брати до уваги відповідний трудовий стаж тимчасового працівника. Таким чином тимчасовий працівник отримує 20,10 євро брутто за годину. Додаткові 1,10 євро брутто, отримані тимчасовим працівником, не можуть бути зменшені чи анульовані.

Стаття 22 Застосування статті 8(1) Waadi

1. На відміну від статті 21, агенція з тимчасового працевлаштування може вирішити відповідно до статті 8(1) Waadi застосовувати до кожного клієнта, до якого відряджено одного чи декількох тимчасових працівників, ті самі умови праці, що застосовуються до працівника клієнта на аналогічній (еквівалентній) посаді.
2. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування вирішує застосовувати однакові умови праці відповідно до пункту 1, пункти 2–6 розділу 4 і розділ 5 застосовуються в повному обсязі, за винятком статей 28 і 36.
3. Якщо тимчасовий працівник, відряджений до клієнта, згодом переводиться цим клієнтом до іншої компанії, рівна винагорода, зазначена в пункті 1, визначається на основі тих самих умов праці, що застосовуються до працівника клієнта на аналогічній (еквівалентній) посаді, де тимчасовий працівник працює під керівництвом і наглядом клієнта.
4. Застосовуючи САО, тимчасовий працівник може користуватися певними перевагами та гарантіями, яких не має працівник, зайнятий у клієнта на рівній або подібній посаді. Ці переваги та гарантії не повинні бути зменшені чи зведені нанівець застосуванням тих самих умов праці, що й у клієнта.

Пояснення до пункту 3

Може статися так, що тимчасовий працівник буде найнятий, а потім переданий клієнтом іншому клієнту. У такому випадку для визначення еквівалентної винагороди мають бути враховані умови праці, що застосовуються до працівника в останнього клієнта на аналогічній (еквівалентній) посаді з тимчасовим працівником.

Пояснення до пункту 4

Застосовування САО може призвести до того, що тимчасовий працівник зможе користуватися певними перевагами та гарантіями, яких не має працівник, зайнятий у клієнта на рівній або подібній посаді. Розглянемо, наприклад, правила класифікації зі статті 25. Застосування цих правил може призвести до того, що тимчасовий працівник буде оцінений вище, ніж працівник, який працює у клієнта на аналогічній (еквівалентній) посаді. Коли виникає така ситуація, перевага, яку тимчасовий працівник отримує тут, не повинна бути зменшена чи зведена нанівець шляхом застосування тих самих умов працевлаштування, що й у клієнта, і, таким чином, незастосування цих переваг і гарантій.

Приклад:

Працівник, найнятий клієнтом на аналогічну (еквівалентну) посаду, починає з нижньої частини шкали і заробляє 19 євро брутто за годину. Згідно зі

статтею 25, агенція з тимчасового працевлаштування в цьому випадку має враховувати відповідний трудовий стаж тимчасового працівника. Таким чином тимчасовий працівник отримує 20,10 євро брутто за годину, незважаючи на те, що працівник найнятий клієнтом на аналогічну (еквівалентну) посаду, заробляє лише 19 євро брутто за годину.

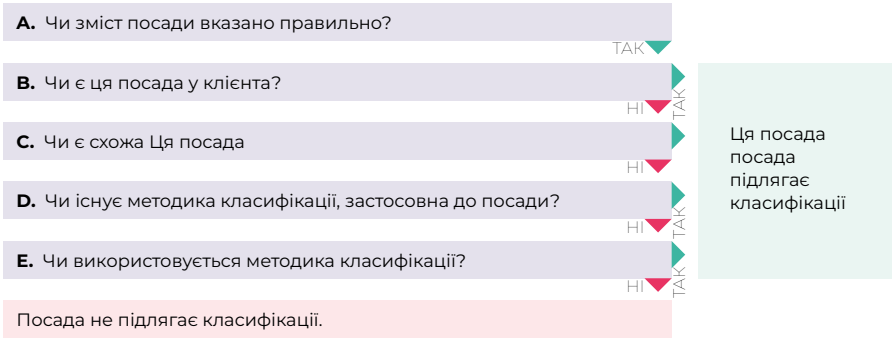
Параграф 2 Правила призначення винагороди

Стаття 23 Визначення розміру винагороди та підтвердження тимчасового працівника

1. Для визначення розміру винагороди тимчасового працівника береться за основу вартість кожної умови праці у клієнта. Якщо ця вартість виражена клієнтом у вигляді грошової суми, то для порівняння ця сума розглядається як валова вартість.
2. Агенція з тимчасового працевлаштування визначає розмір винагороди тимчасового працівника на основі інформації, яку клієнт надає агенції з тимчасового працевлаштування відповідно до статті 12a Waadi. Агенція з тимчасового працевлаштування забезпечує процес, за допомогою якого вона гарантує, що винагорода тимчасового працівника визначається вірно.
3. Щоразу при працевлаштуванні агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана письмово підтвердити тимчасовому працівнику таке:
   a. Очікувана дата початку відрядження;
   b. ім'я та контактна інформація клієнта, включаючи будь-яку контактну особу та робочу адресу;
   c. (загальна) назва посади та, якщо є, назва посади відповідно до схеми оплати праці клієнта;
   d. класифікація роботи та щабель за схемою оплати праці клієнта, за наявності;
   e. узгоджені години роботи;
   f. якщо застосовно, ймовірна дата закінчення відрядження;
   g. який CAO/яка система оплати праці застосовується у клієнта;
   h. валова (погодинна) заробітна плата; та
   i. застосовні умови праці.
4. У разі зміни умов праці протягом терміну відрядження агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана письмово підтвердити цю зміну тимчасовому працівнику.
5. На прохання тимчасового працівника, агенція з тимчасового працевлаштування надає отриману від клієнта інформацію щодо умов праці, що застосовуються в його організації, та пояснення щодо того, як забезпечується рівність умов праці для тимчасових працівників, які працюють у цього клієнта.

Стаття 24 Визначення винагороди некласифікованого тимчасового працівника

1. Якщо у клієнта немає працівника на аналогічній (еквівалентній) посаді, а робота тимчасового працівника не може бути віднесена до посадової структури клієнта, внаслідок чого умови праці не можуть бути визначені клієнтом, тимчасовий працівник не підлягає класифікації. Щоб визначити, чи робота не підлягає класифікації, дотримуйтеся наведеного нижче покрокового плану.



2. Якщо, всупереч статті 13(2) з тимчасовим працівником домовлено про те, що тимчасовий трудовий договір вже почне діяти, а тимчасовий працівник фактично не розпочне роботу, тимчасовий працівник також не може бути класифікований на період, коли він ще не відряджений.
3. Якщо тимчасовий працівник не підлягає класифікації, розмір винагороди визначається в ході переговорів, які проводить агенція з тимчасового працевлаштування з тимчасовим працівником та, за необхідності, з клієнтом. При цьому враховуються, серед іншого, необхідні навички, що вимагаються для виконання посадових обов'язків, відповідальність, досвід та рівень освіти. Також, якщо це доречно, враховуються умови праці працівників, які обіймають аналогічну (еквівалентну) посаду в галузі клієнта.
4. На запит тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування має довести, що робота не підлягає класифікації.

Стаття 25 Шкала заробітної плати

1. Щоб визначити винагороду тимчасового працівника, його робота повинна бути оцінена клієнтом таким самим чином, як якщо б він працював безпосередньо на клієнта.
2. Якщо політика клієнта передбачає визначення рівня оплати праці на початку роботи на основі трудового стажу, це також стосується тимчасового працівника.
3. Якщо клієнт не враховує відповідний трудовий стаж для посади при

визначенні рівня оплати праці, його все одно буде враховано для тимчасового працівника. У цьому випадку тимчасовий працівник не може бути віднесений до найнижчого ступеня шкали посад, яка до нього застосовна. Після цього агенція з тимчасового працевлаштування визначає, консультуючись із тимчасовим працівником і клієнтом, яка шкала та ступінь у шкалі відповідають трудовому стажу тимчасового працівника на цій посаді.

4. При поверненні до того самого клієнта чи до клієнта в тій самій галузі CAO на практично ідентичній посаді чи у випадку послідовного працевлаштування протягом дев'яти місяців, визначення рівня оплати праці базуватиметься щонайменше на попередній шкалі заробітної плати. Після повернення протягом дев'яти місяців також буде надано підвищення ступеня, якщо таке підвищення було б надано протягом цього періоду перерви, а працівник, відряджений агенцією з тимчасового працевлаштування, не отримав його через цю перерву.
5. Щоб визначити відповідний трудовий стаж тимчасового працівника, агенція з тимчасового працевлаштування в будь-якому випадку візьме до уваги інформацію про освіту, досвід роботи та компетенції, надані тимчасовим працівником.
6. Працівник агенції з тимчасового працевлаштування може звернутися до неї за роз'ясненням його класифікації, і вона зобов'язана надати його.

Стаття 26 Встановлення погодинної заробітної плати

1. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування має намір розрахувати погодинну оплату в грошовій формі, вона виходить з інформації, отриманої від клієнта. Інформація про умови праці, підтверджена чи надана клієнтом, є переважною при визначенні розміру погодинної заробітної плати.
2. Лише якщо інформація від клієнта не дає чіткої та впевненої відповіді щодо того, як слід визначати розмір погодинної оплати праці, застосовується метод розрахунку, визначений у наступному пункті.
3. *Перерахунок на погодинну оплату праці*
   a. Чи встановлені в CAO чи правилах працевлаштування клієнта погодинні ставки оплати праці для власних працівників або чи передбачає CAO чи правила працевлаштування однозначну методику розрахунку для перерахунку місячної/періодичної заробітної плати в погодинну ставку?
   b. Якщо так, то погодинна ставка, що відповідає встановленій класифікації посад, повинна бути визначена на основі методики розрахунку, що застосовується клієнтом.
   c. Якщо ні, то погодинну оплату праці відповідно до встановленої класифікації посад розраховують таким чином:

Місячна зарплата

4,35 x Нормальна робоча година (NAD)

d. Агенція з тимчасового працевлаштування має перевірити, чи передбачено САО чи правилами працевлаштування різний нормальний робочий час на зміну. У цьому випадку агенція з тимчасового працевлаштування повинна визначати погодинну оплату праці для тимчасового працівника на основі нормального робочого часу, пов'язаного з графіком змінності, за яким працює тимчасовий працівник. Якщо тимчасового працівника направляють на роботу за іншим графіком зміни/обслуговування з іншим нормальним робочим часом, погодинна оплата буде повторно визначена на основі нормального робочого часу, діючого щодо нового графіку зміни/обслуговування. Умови про продовження виплати заробітної плати після припинення тимчасової роботи (параграф 4 розділу 4 цього САО) не застосовуються, якщо тільки тимчасовий працівник не буде доступний на меншу кількість годин у новому графіку зміни/обслуговування пропорційно попередньому графіку.

Округлення погодинної ставки не повинно мати негативного впливу на тимчасового працівника. Це означає, що при перерахунку погодинної заробітної плати у відповідну заробітну плату за період має бути отримана величина щонайменше тієї самої заробітної плати за період.

4. Погодинна заробітна плата завжди повинна відповідати, як мінімум, Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.

Стаття 27 Періодичні підвищення

1. Для надання періодичних підвищень та розрахунку їхнього розміру для тимчасового працівника застосовуються такі додаткові правила:
   a. тимчасовий працівник завжди має право на отримання (вартості) періодичного підвищення, за винятком випадків, коли агенція з тимчасового працевлаштування може довести, що відповідно до правил і процедур клієнта тимчасовий працівник не має права на отримання періодичних підвищень;
   b. якщо класифікація не проводилася чи проводилася несвоєчасно, внаслідок чого неможливо визначити розмір і вартість періодичного підвищення, вважається, що тимчасовий працівник отримує періодичне підвищення, яке, як можна довести, є найбільш поширеним у клієнта.
2. Тимчасовий працівник не може бути позбавлений (вартості) періодичного підвищення через те, що він постійно змінює клієнта. У цьому випадку агенція з тимчасового працевлаштування також

враховуватиме відповідний досвід роботи, набутий у попередніх клієнтів на (практично) тій самій посаді, для кожного наступного підвищення.

Стаття 28 Підстави застосування еквівалентних умов праці

1. Для застосування певної умови праці агенція з тимчасового працевлаштування може використовувати базову заробітну плату чи звичайну заробітну плату як основу для кожного клієнта, до якого відряджається один або декілька тимчасових працівників. Попри це агенція з тимчасового працевлаштування може також брати за основу іншу концепцію оплати праці. Для виплати заробітної плати під час непрацездатності та відпустки за основу береться звичайна заробітна плата. Для розрахунку доплат за основу береться базова заробітна плата з урахуванням умов, що діють у замовника.
2. Тимчасовий працівник повинен чітко розуміти, яке поняття заробітної плати взято за основу, та це повинно випливати з підтвердження тимчасовому працівнику про його відрядження до клієнта чи з розшифровки заробітної плати.

Стаття 29 Непрацездатність

1. Тимчасовий працівник зобов'язаний у перший день непрацездатності якомога раніше, але в будь-якому випадку до 10:00, повідомити про це агенцію з тимчасового працевлаштування та клієнта. Повідомлення має містити вірну адресу поточного перебування та контактну інформацію.
2. Якщо:
   a. не було узгоджено однозначного обсягу робіт, або
   b. фактичний обсяг роботи за тринадцять календарних тижнів, що передують тижню звітності про хворобу, структурно відхиляється від узгодженого обсягу роботи,

   застосовується право на (часткову) виплату заробітної плати, що визначається на основі середнього значення всіх годин, за які була виплачена заробітна плата протягом останніх тринадцяти календарних тижнів. Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи. Якщо тимчасовий трудовий договір до повідомлення про хворобу ще не тривав тринадцяти календарних тижнів до тижня повідомлення про хворобу, заробітна плата нараховується за обґрунтовано очікуваний обсяг роботи.
3. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник спільно визначають умови супроводу у разі відсутності на роботі та реінтеграції, а агенція з тимчасового працевлаштування може встановлювати щодо цього додаткові правила. Якщо клієнт встановлює умови щодо реінтеграції чи поновлення роботи, що впливають на виплату заробітної плати чи її розмір, ці умови виконуються в момент і за години, коли тимчасовий працівник приступає до виконання запропонованої відповідної роботи.

4. *Додаткова допомога у зв'язку з хворобою після закінчення трудових відносин у фазі A*
   Якщо тимчасовий працівник є непрацездатним на момент закінчення дії тимчасового трудового договору відповідно до закону у фазі A у погоджену дату закінчення, тоді агенція з тимчасового працевлаштування здійснить доплату до цієї допомоги, якщо тимчасовий працівник має право на допомогу у зв'язку з хворобою:
   - протягом перших 52 тижнів непрацездатності — до 90% денної заробітної плати, встановленої на підставі рішення про денну заробітну плату для страхування працівника;
   - з 53-го по 104-й тиждень непрацездатності — до 80% відсотків денної зарплати, встановленої на підставі рішення про денну заробітну плату для страхування працівника.

   У рахунок цієї надбавки агенція з тимчасового працевлаштування може придбати страхування чи забезпечити її надання в інший спосіб. Максимальний відсоток, який можна вирахувати з базової заробітної плати тимчасового працівника за цим страхуванням або забезпеченням, становить 0,30% для компаній тимчасового працевлаштування I (офісна й адміністративна галузь) та 0,70% для компаній тимчасового працевлаштування II (технічна та промислова галузь). Через це відрахування заробітна плата тимчасового працівника не може бути нижчою за встановлену законом мінімальну заробітну плату.

Стаття 30 Святкові дні

1. Якщо з тимчасового трудового договору чи з відрядження не випливає, чи припадає святковий день, що діє у клієнта, на день, який зазвичай вважається робочим днем для тимчасового працівника, в який тимчасовий працівник працював би, незважаючи на святковий день, тоді такий день вважається святковим днем, якщо:
   a. тимчасовий працівник працював щонайменше сім разів у відповідний день протягом тринадцяти тижнів поспіль, що безпосередньо передували цьому дню; або
   b. якщо тимчасовий працівник ще не працював протягом тринадцяти тижнів поспіль і працював у відповідний день більше половини кількості тижнів, протягом яких виконувалася робота.

   З метою обчислення вищезазначеного періоду в тринадцять тижнів (підпункт «a») чи менше (підпункт «b»), послідовні договори додаються разом тією мірою, наскільки вони змінюють один одного протягом періоду в один місяць. Періоди перерви не включені.
2. Якщо стосовно дня, на який припадає свято:
   a. не було узгоджено однозначного обсягу робіт; або
   b. фактичний обсяг роботи протягом вищезгаданого в пункті 1 періоду в тринадцять тижнів (підпункт «a») чи коротше (підпункт «b») структурно відхиляється від узгодженого обсягу роботи;

тоді святковий день вважається таким, що триває стільки годин, скільки становить середня кількість годин, за які було виплачено заробітну плату в день, на який припадає святковий день, у період тринадцяти тижнів (підпункт «a») чи менше (підпункт «b») до святкового дня. Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи.

3. Тимчасовому працівнику не може бути відмовлено у святковому дні (чи його вартості) через нерелевантні факти та обставини, такі як факт або обставина, що:
   a. тимчасовий працівник бере відпустку безпосередньо перед святковим днем або після нього;
   b. клієнт закриває компанію безпосередньо перед або після святкового дня;
   c. агенція з тимчасового працевлаштування чи клієнт не призначає тимчасового працівника на цей день або все одно призначає тимчасового працівника на роботу; або
   d. відпустка знаходиться в періоді перерви між двома послідовними тимчасовими трудовими договорами та немає іншої причини для періоду перерви, крім відпустки.
4. У разі суперечки щодо непризначення святкового дня агенція з тимчасового працевлаштування пояснює тимчасовому працівнику, що святковий день не був призначений належним чином. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування не надасть переконливих доказів, святковий день (його вартість) все одно буде нараховано.

Стаття 31 Дні відпустки

1. На відміну від статті 7:640a Цивільного кодексу Нідерландів та положень, що застосовуються клієнтом до свого працівника, що займає рівноцінну (чи еквівалентну) посаду, застосовуються такі положення:
   a. термін дії накопичених у фазах A та B днів відпустки завершується через один рік з останнього дня календарного року, в якому виникло це право;
   b. накопичені у фазах A та B дні відпустки анулюються через один рік з останнього дня календарного року, в якому виникло таке право;
   c. понаднормові дні анулюються в усіх фазах через п'ять років з останнього дня календарного року, в якому виникло таке право.
2. Відпускні дні надаються тимчасовому працівнику у вигляді часу, якщо тільки агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник не домовилися про іншу компенсацію відпускних днів/годин понад встановлених законом.
3. Агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана надати тимчасовому працівнику можливість взяти передбачені законом дні відпустки. Агенція з тимчасового працевлаштування може скласти положення про відпустку.

Стаття 32 Відпускні

1. Відпускні виплачуються тимчасовому працівнику в травні чи не пізніше першого тижня червня.
2. Незважаючи на пункт 1, агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися про періодичну виплату відпускних.
3. Якщо тимчасовий працівник бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, агенція виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.
4. Агенція з тимчасового працевлаштування може аналогічним чином скористатися відхиленням від статті 16(1) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну надбавку на відпустку, яким клієнт користується на підставі САО чи норм публічного права для свого працівника на аналогічній (рівноцінній) посаді, що й тимчасовий працівник. Крім того, агенції з тимчасового працевлаштування дозволено відхилятися від статті 16(1) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку у зв'язку із застосуванням еквівалентної винагороди.

Стаття 33a Закон про працю та догляд

Агенція з тимчасового працевлаштування може в межах Закону про працю та догляд аналогічним чином скористатися можливостями щодо відхилень від цього закону, які клієнт має стосовно свого працівника на аналогічній (рівноцінній) посаді, що й тимчасовий працівник.

Стаття 33 Визначення вартості (вільного) дня

1. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування хоче визначити вартість (вільного) дня, наприклад, дня відпустки, святкового дня чи дня додаткового відпочинку, вона виходить з інформації, отриманої від клієнта. Інформація про умови праці, підтверджена чи надана клієнтом, є визначальною для встановлення вартості (вільного) дня.
2. Лише якщо інформація від клієнта не дає чіткої та впевненої відповіді щодо того, як слід визначати вартість (вільного) дня, застосовується метод розрахунку, визначений у наступному пункті.
3. Вартість (вільного) дня становить 0,385%, де цей відсоток базується на 260 робочих днях. Розрахунок здійснюється наступним чином:

$$\frac{\text{(вільний) день}}{260}$$

Стаття 34 Сталі умови праці та життя

1. Під сталими умовами праці та життя маються на увазі всі схеми, що:
   a. сприяють сталому працевлаштуванню тимчасових працівників, наприклад, шляхом організації навчання, кар'єрного коучингу, програм із працевлаштування та бюджетів на особистий розвиток, а також шляхом інформування, навчання та соціальної підтримки щодо роботи та проживання в Нідерландах тимчасових працівників, які не є постійними мешканцями Нідерландів.
   b. сприяють життєвій енергії та здоров'ю тимчасових працівників, наприклад, шляхом надання абонементів у спортзал, бюджетів на оздоровлення, (періодичних) медичних оглядів та коучингу для здорового способу життя;
   c. сприяють сталому розвитку суспільства та збереженню зеленої планети, наприклад, шляхом запровадження кліматичного бюджету для сонячних панелей або теплових насосів та надання вихідних днів для волонтерської роботи.
2. У рамках рівноцінності загальних умов праці, як визначено статтею 21, агенція з тимчасового працевлаштування може запропонувати тимчасовому працівнику одну чи кілька альтернативних угод щодо сталих умов праці та життя порівняно з угодами щодо таких, що діють у замовника для працівників, які обіймають аналогічні посади.

Стаття 34a Додаткові соціальні програми /страхування

1. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування:
   - пропонує тимчасовому працівнику додаткову соціальну програму чи страхування на додаток до доповнення до виплати в зв'язку з хворобою, зазначеного в статті 29(4), або до приватного доповнення до WW та WGA, зазначеного в статті 55; або
   - пропонує тимчасовому працівнику іншу додаткову соціальну програму чи страхування, що передбачає (додаткову) виплату, яка виходить за межі того, що випливає із закону;

   то страховий внесок за це сплачує тимчасовий працівник.
2. Якщо додаткова соціальна програма чи страхування пропонується тимчасовому працівникові в контексті еквівалентної винагороди, а клієнт сплачує чи (частково) компенсує внесок за власного працівника, який займає аналогічну (еквівалентну) посаду з тимчасовим працівником, агенція тимчасового працевлаштування повинна також (частково) компенсувати внесок в еквівалентній винагороді.

Стаття 35 Валові відшкодування

Якщо йдеться про цільове звільнення, як це передбачено Законом про податок на заробітну плату від 1964 року, то агенція з тимчасового працевлаштування може вирішити застосувати його. Те, що клієнт визначає

певні умови праці як кінцеву ставку оподаткування для режиму витрат на працю, не означає, що агенція з тимчасового працевлаштування також зобов'язана це робити. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування призначає (частково) нецільову звільнену від оподаткування умову праці як кінцеву заробітну плату для режиму витрат на працю, то валова (оподатковувана) вартість (частково) призначеної умови праці виплачується нетто (без оподаткування), а не нетто-еквівалент цієї валової суми.

Стаття 36 Застосування правил

Застосування правил, викладених у цьому параграфі, не повинно порушувати рівноцінність загальних умов праці, як визначено статтею 21. Усі умови праці, що застосовують агенцією з тимчасового працевлаштування, враховуються на рівних умовах.

Стаття 36a Перехідне право

Компенсація за нижчий рівень умов праці

1. Якщо тимчасовий працівник:
   - до 1 січня 2026 року працює у клієнта;
   - залишається на 1 січня 2026 року; та
   - застосування нової винагороди, за винятком пенсії, призводить до того, що винагорода тимчасового працівника стає нижчою, ніж була до 1 січня 2026 року,

   тоді застосовуються пункти 2–4.
2. У ситуації, зазначеній у пункті 1, тимчасовий працівник протягом шести місяців зберігає щонайменше (вартість) колишнього рівня відпускної надбавки та відпускних днів до 1 січня 2026 року Це означає, що тимчасовий працівник:
   a. має право на мінімальну відпускну надбавку (вартість) у розмірі 8,33%; та
   b. має право на мінімум 16 2/3 годин відпустки (вартість) за кожен повністю відпрацьований місяць або пропорційну частину відпустки, якщо не відпрацьовано повний місяць.
3. Шестимісячний період, зазначений у пункті 2, починається 1 січня 2026 року і закінчується 30 червня 2026 року, незалежно від можливих перерв.
4. По завершенні шестимісячного періоду, зазначеного в пункті 2, положення пункту 2 втрачають чинність.

Непрацездатність

5. Якщо тимчасовий працівник:
   - до 1 січня 2026 року втратив працездатність;
   - залишається на 1 січня 2026 року; та
   - має право на (часткову) виплату заробітної плати,

тоді тимчасовий працівник зберігає це право за години, протягом яких він є непрацездатним, і виплата заробітної плати залишається незмінною. У цьому випадку тимчасовий працівник також зберігає щодо годин, протягом яких тимчасовий працівник є непрацездатним, та він має право на щонайменше:

a. відпускну надбавку (вартість) у розмірі 8,33%; та
b. пропорційну частку (вартість) 16 2/3 годин відпустки на місяць на основі повної зайнятості.

Для годин, протягом яких тимчасовий працівник працює під час непрацездатності, застосовуються нові правила, викладені в цьому розділі (розділ 4). Коли тимчасовий працівник повністю та довгостроково одужав, а потім знову став непрацездатним, ці нові правила також застосовуються.

Параграф 3. Обмін умовами праці0

Стаття 37 Обмін умовами праці

Загальні положення

1. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть письмово змінити винагороду в (додатку до) тимчасового трудового договору, при цьому тимчасовий працівник відмовляється від (частини) умови праці (джерело) в обмін на іншу умову праці (мета). У доповненні до тимчасового трудового договору, серед іншого, обумовлюється, які умови праці замінюються на інші умови праці та на який період. Обмін умовами праці дозволяється виключно у тому випадку, якщо він відповідає чинним податковим та трудовим законам і нормам. Обмін умовами праці може мати наслідки для систем, пов'язаних із заробітною платою та доходами. Агенція з тимчасового працевлаштування заздалегідь інформує про це тимчасового працівника.

Спеціальні положення щодо обмінів у зв'язку з екстериторіальними витратами (схема ET)

2. Обмін умовами праці у зв'язку з цільовою пільговою компенсацією чи наданням екстериторіальних витрат дозволяється для фактичних витрат на подвійне проживання та транспорт до та з місця проживання в країні походження тимчасового працівника з урахуванням таких обмежень та умов:
   a. Сума цільової пільги чи вартість цільової пільги вказується у платіжній відомості.
   b. Заробітна плата після обміну не повинна бути меншою за законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату, що застосовується до тимчасового працівника.
   c. Обмін умовами праці обмежується максимум 30% від загальної суми

валової зарплати для обміну.

d. Цільова пільгова виплата оцінюється за ринковою вартістю.
e. На замінену заробітну плату, у разі необхідності, нараховуються такі умови праці, як відпустка, відпускні, спеціальні відпустки та святкові дні.
f. Обмін частини заробітної плати не впливає на основу оплати понаднормової роботи та надбавки за ненормований робочий день.
g. На замінені умови праці нараховується пенсія.

Параграф 4. Припинення тимчасової роботи

Стаття 38 Розрахунок накопичених і використаних умов праці в разі припинення тимчасової роботи

1. З припиненням тимчасової роботи через закінчення терміну надання послуг припиняється виплата винагороди на основі умов праці, встановлених клієнтом.
2. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть у дозволених законом межах домовитися про те, що умови праці, набуті та використані у клієнта, будуть розраховані на момент закінчення терміну надання послуг.
3. Умови праці, встановлені та надані клієнтом, у будь-якому випадку розраховуються, якщо:
   a. тимчасовий трудовий договір закінчується, а новий тимчасовий трудовий договір не укладається;
   b. протягом шести тижнів не було права на продовження виплати заробітної плати, незважаючи на продовження терміну дії термінового трудового договору, за винятком встановлених законом відпусток.

   Розрахунок здійснюється у ситуаціях, зазначених вище в пунктах «a» та «b», у найближчий період оплати після виникнення такої ситуації. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися про продовження цього терміну до максимум вісімнадцяти тижнів, якщо через виконання роботи можуть бути накладені судові та/або адміністративні штрафи.

Ця стаття чинна до 1 січня 2028 року.

Стаття 39 Продовження виплати заробітної плати у разі втрати тимчасової роботи

Тимчасовий трудовий договір без положення щодо продовження виплати заробітної плати

1. Агенція з тимчасового працевлаштування виплачує тимчасовому працівнику, який працює у фазі A, заробітну плату лише за період(и), коли тимчасовий працівник фактично виконував тимчасову роботу. Це також застосовується, якщо тимчасовий працівник, на відміну від статті

14(1)(a), працює у фазі B, не використавши повністю фазу A. У цьому випадку агенція з тимчасового працевлаштування має право протягом 26 тижнів або протягом більш короткого періоду, якщо тимчасовий працівник вже працював у цій агенції з тимчасового працевлаштування у фазі A, звільнити себе від обов'язку продовжувати виплачувати заробітну плату.

2. Посилання на виключення зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати вимагає, щоб надав письмове повідомлення про його можливе застосування на початку дії договору про тимчасову роботу.

Тимчасовий трудовий договір з положенням щодо продовження виплати заробітної плати

3. У разі припинення тимчасової роботи агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана виплатити тимчасовому працівникові базову заробітну плату за той період та/або за ту частину робочого часу, протягом якого тимчасовий працівник ще не був переведений на інше місце роботи, якщо:
   a. тимчасовий працівник працює у фазі A на підставі тимчасового трудового договору без агентського застереження і не було укладено письмової угоди про виключення продовження виплати заробітної плати, як зазначено в пункті 1;
   b. тимчасовий працівник працює у фазі B і не було укладено письмової угоди про виключення продовження виплати заробітної плати, як зазначено в пункті 1; або
   c. тимчасовий працівник працює у фазі C.

   Розмір вищезазначеної базової заробітної плати дорівнює розміру останньої базової заробітної плати, яку працівник отримав у клієнта, в якого він працював востаннє перед припиненням тимчасової роботи.

Припинення зобов'язання продовження виплати заробітної плати

4. Обов'язки щодо продовження виплати заробітної плати, встановлені цією статтею, припиняються, якщо тимчасовий працівник:
   a. припинив реєстрацію в агенції з тимчасового працевлаштування;
   b. заявив про свою недоступність;
   c. більше не доступний агенції з тимчасового працевлаштування; або
   d. відмовився від пропозиції підходящої альтернативної роботи.

1 січня 2028 року стаття 39 замінюється на викладену нижче статтю.

Стаття 39 Продовження виплати заробітної плати у разі втрати тимчасової роботи

Тимчасовий трудовий договір без положення щодо продовження виплати заробітної плати

1. Агенція з тимчасового працевлаштування виплачує тимчасовому працівнику, який працює у фазі A, заробітну плату лише за період(и), коли тимчасовий працівник фактично виконував тимчасову роботу.

2. Послання на виключення зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати вимагає, щоб роботодавець надав письмове повідомлення про його можливе застосування на початку дії тимчасового трудового договору.

Тимчасовий трудовий договір із положенням щодо продовження виплати заробітної плати

3. У разі припинення тимчасової роботи агенція з тимчасовогопрацевлаштування зобов'язана виплатити тимчасовому працівникові базову заробітну плату за той період та/або за ту частину робочого часу, протягом якого тимчасовий працівник ще не був переведений на інше місце роботи, якщо:
   a. тимчасовий працівник працює у фазі A на підставі тимчасового трудового договору без агентського застереження і не було укладено письмової угоди про виключення продовження виплати заробітної плати, як зазначено в пункті 1; або
   b. тимчасовий працівник працює у фазі B або C.

   Розмір вищезазначеної базової заробітної плати дорівнює розміру останньої базової заробітної плати, яку тимчасовий працівник заробив у клієнта, в якого він працював востаннє перед припиненням тимчасової роботи.

Припинення зобов'язання продовження виплати заробітної плати

4. Обов'язки щодо продовження виплати заробітної плати, встановлені цією статтею, припиняються, якщо тимчасовий працівник:
   a. припинив реєстрацію в агенції з тимчасового працевлаштування;
   b. заявив про свою недоступність;
   c. більше не доступний агенції з тимчасового працевлаштування; або
   d. відмовився від пропозиції підходящої альтернативної роботи.

Стаття 40 Нарахування відпускних виплат і днів у разі припинення тимчасової роботи

1. Тимчасовий працівник, який відповідно до статті 39(3) має право на базову заробітну плату, накопичує її протягом усього часу та/або за ту частину робочого часу, протягом якої тимчасовий працівник ще не був переведений на інше місце роботи:
   a. 8,33% надбавка за відпустку до цієї базової заробітної плати, при цьому застосовується стаття 16(2) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку;
   b. щомісяця 16 2/3 години відпустки при повній зайнятості чи пропорційна частина відпустки, якщо відсутність тимчасової роботи триває менше місяця.
2. Тимчасовий працівник, який втратив роботу, має право на виплату базової заробітної плати під час відпустки, як передбачено статтею 39(3).

Стаття 41 Непрацездатність під час припинення тимчасової роботи

1. Тимчасовий працівник, який втратив роботу у разі непрацездатності, має право на наступний відсоток від базової заробітної плати відповідно до статті 39(3).
   a. 90% протягом перших 52 тижнів непрацездатності, але не менше встановленого для нього мінімального розміру заробітної плати;
   b. 80% з 53-го до 104-го тижня.
2. Перший день непрацездатності вважається днем очікування (у значенні статті 7:629(9) Цивільного кодексу Нідерландів), протягом якого тимчасовий працівник не має права на продовження виплати заробітної плати.

Стаття 41a Перехідне право

Тимчасовий працівник, чия робота закінчилася до 1 січня 2026 року та який має право на продовження виплати заробітної плати, зберігає це право. У цьому випадку розмір заробітної плати, що продовжує виплачуватися, залишається незмінним. Це також стосується випадків, коли тимчасовий працівник на той момент є непрацездатним і має право на (часткову) виплату заробітної плати.

Параграф 5. Несприятливі погодні умови

Стаття 42 Положення про несприятливі погодні умови

1. У разі несприятливих погодних умов, які перешкоджають виконанню роботи тимчасовим працівником, за тимчасовим працівником зберігається право на заробітну плату при укладенні тимчасового трудового договору з обов'язком продовжувати виплачувати базову заробітну плату.
2. У випадку, якщо клієнт, до якого відряджений тимчасовий працівник, може посилатися на Положення про несприятливі погодні умови*, прийняте урядом, агенція з тимчасового працевлаштування може також застосувати це положення до тимчасового працівника за таких умов:
   a. Оскарження Положення про несприятливі погодні умови можливе лише для тимчасових працівників із строковими та безстроковими тимчасовими трудовими договорами без агентського застереження та з обов'язком продовжувати виплачувати заробітну плату. Що стосується тимчасового працівника, то після закінчення застосовних до нього днів очікування (у контексті Положення про несприятливі погодні умови) зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату втрачається, якщо він більше не може виконувати свою роботу через негоду, а агенція з тимчасового працевлаштування правомірно посилається на Положення про несприятливі погодні умови.

b. Визначення несприятливих погодних умов та всіх інших умов, пов'язаних із несприятливими погодними умовами, що застосовуються на території клієнта, буде однаково застосовуватись до тимчасового працівника агенцією з тимчасового працевлаштування, де це можливо.
c. Агенція з тимчасового працевлаштування також повинна (як і в інших випадках) дотримуватися умов, що містяться в Положенні про несприятливі погодні умови.
d. Якщо тимчасовий працівник протягом періоду негоди, коли він не може виконувати свою роботу, продовжує отримувати заробітну плату від агенції з тимчасового працевлаштування на підставі законодавчого обов'язку щодо виплати заробітної плати, відповідні дні очікування (у значенні Положення про несприятливі погодні умови) або на підставі годин, за які агенція з тимчасового працевлаштування отримує допомогу з безробіття через несприятливі погодні умови, ці години зараховуються як відпрацьовані.
e. Кожного дня, коли робота не може бути виконана через несприятливі погодні умови, агенція з тимчасового працевлаштування повідомлятиме тимчасового працівника про (i) кількість робочих годин (ii) місце роботи, (iii) період дня, протягом якого роботу не можна виконувати, (iv) причина неможливості виконання роботи та (v) той факт, що UWV було повідомлено про несприятливі погодні умови.
f. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування отримує від UWV допомогу з безробіття для тимчасового працівника, ця допомога доповнюється агенцією до 100% звичайної заробітної плати, яку тимчасовий працівник заробив би за відсутності несприятливих погодних умов.

—

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

Параграф 6. Відповідна робота

Стаття 43 Відповідна робота після припинення тимчасової роботи

1. Якщо протягом терміну дії тимчасового трудового договору без агентського застереження, в якому прямо обумовлено зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, робота через агенцію припиняється через припинення відрядження, агенція зобов'язана знайти та запропонувати відповідну заміну роботи протягом терміну дії цього тимчасового трудового договору. Тимчасовий працівник зобов'язаний прийняти відповідну та замінну роботу протягом терміну дії цього тимчасового трудового договору.

2. Замінна робота є відповідною:
   a. якщо нова посада (посади) відповідає(-ють) попередній роботі, навчанню та здібностям тимчасового працівника; або
   b. якщо це стосується нової посади, на яку тимчасовий працівник міг би підійти протягом розумного періоду часу, з навчанням або без нього, та яка є щонайбільше на два рівні роботи нижчою за посаду, на якій було припинено тимчасову роботу. З цією метою скасована посада спочатку класифікується у довіднику посад, як це детально визначено в Додатку IV до CAO для тимчасових працівників 2021–2023 р.р., опублікованого в Урядовому віснику № 18667 від 30 серпня 2022 року.
3. Замінна робота пропонується за однієї з умов:
   a. робота має середню кількість робочих годин на тиждень/місяць/період, що дорівнює узгодженим годинам роботи;
   b. робота має нижчу середню кількість робочих годин на тиждень/місяць/період, ніж погоджені години роботи, за умови, що години, протягом яких не виконується робота, оплачуються відповідно до останньої базової заробітної плати; або
   c. робота передбачає більший середній робочий час на тиждень/місяць/період, ніж узгоджений робочий час, оскільки від тимчасового працівника можна обґрунтовано вимагати виконання додаткових годин понад погоджений робочий час.
4. Агенція з тимчасового працевлаштування проводить співбесіду з тимчасовим працівником щодо перепризначення, зосереджуючись на можливостях його перепризначення.
5. Зобов'язання знайти та запропонувати відповідну роботу та роботу на заміну, а також зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату втрачаються, якщо тимчасовий працівник:
   a. відмовляється від пропозиції відповідної та замінної тимчасової роботи;
   b. припиняє свою реєстрацію в агенції з тимчасового працевлаштування;
   c. більше не доступний для роботи протягом повністю узгодженого терміну роботи. Про це тимчасовий працівник негайно інформує агенцію з тимчасового працевлаштування.
6. Якщо перерозподіл не був успішним протягом розумного періоду*, агенція з тимчасового працевлаштування може звернутися до UWV за дозволом на розірвання тимчасового трудового договору без агентського застереження через економічні обставини.

—

* *Розумний період часу відповідно до статті 7:672(2) Цивільного кодексу Нідерландів.*

Стаття 44 Винагорода за нове відрядження

1. Винагорода тимчасового працівника переглядається при повторному відрядженні. Тимчасовий працівник отримує цю винагороду за години, протягом яких він виконує відповідну роботу.
2. Якщо йдеться про нове відрядження на меншу кількість годин, ніж передбачено тимчасовим трудовим договором із продовженням обов'язку виплати заробітної плати, тимчасовий працівник матиме право на останню базову заробітну плату в разі нового відрядження для кількості годин, протягом яких робота не виконується. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, зазначеної в тимчасовому трудовому договорі.

Розділ 5 Пенсія та режим важкої праці

Стаття 44a Набуття пенсії

У разі (чотири)тижневої оплати праці агенція з тимчасового працевлаштування може застосовувати внески, передбачені статтею 45(5) з 29 грудня 2025 року (понеділок першого тижня 2026 року), а зміни, що випливають із статті 46, можуть бути введені в дію з 29 грудня 2025 року, як якщо б це було 1 січня 2026 року.

Стаття 45 Пенсія

1. Сторонами САО погоджена схема пенсійного забезпечення, що передбачає нарахування пенсії тимчасовим працівникам. Ця схема пенсійного забезпечення визначена в пенсійній угоді та додається до цього САО у вигляді додатка.
2. Сторони САО доручили адміністрування пенсійної схеми Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).
3. Пенсійна угода викладена в статуті та положеннях StiPP.
4. Статут і положення StiPP визначають права та обов'язки тимчасових працівників і агенцій з тимчасового працевлаштування.
5. Сторони САО домовляються про внески. Загальні внески становлять 23,4% від пенсійної бази. При цьому внесок роботодавця становить 15,9% від пенсійної бази, а внесок працівника – 7,5% від пенсійної бази.

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

Стаття 46 Пенсія та рівноцінність

1. Пенсійна схема враховується при визначенні рівноцінності загальних умов праці. Для порівняння пенсійних схем враховується розмір відрахувань роботодавця. Якщо відсоток внесків роботодавця до пенсійного фонду клієнта перевищує відсоток внесків роботодавця агенції з тимчасового працевлаштування, різниця у відсотках внесків роботодавця компенсується іншими умовами праці, крім додаткової пенсії. Компенсація бути розрахована шляхом множення різниці в розмірах відрахувань роботодавця на пенсійну базу пенсійної схеми агенції з тимчасового працевлаштування. У випадку іноземної агенції з тимчасового працевлаштування без пенсійної програми в Нідерландах, компенсація - це відсоток премії роботодавця за клієнта, помножений на пенсійну базу клієнта.
2. На відміну від пункту 1, агенція з тимчасового працевлаштування може вирішити розрахувати компенсацію іншим чином, а саме для групи тимчасових працівників, які працюють у клієнта, розрахувати різницю між відсотком роботодавця у клієнта, помноженим на (середню) базу пенсії з пенсійної програми клієнта, та відсотком роботодавця з агенції з

тимчасового працевлаштування, помноженим на (середню) базу пенсії з пенсійної програми агенції з тимчасового працевлаштування. Розрахована таким чином компенсація не повинна порушувати рівноцінність загальних умов праці.

3. Якщо компенсація накопичується у вигляді пенсії, агенція з тимчасового працевлаштування може помножити компенсацію на коефіцієнт*, який щорічно актуарія.
4. Якщо клієнт все ще застосовує внески з урахуванням віку, для застосування пунктів 1 і 2 враховується середній відсоток внесків роботодавця. З моменту введення клієнтом пенсійної схеми для нових працівників без вікової класифікації до 1 січня 2028 року включно, для тимчасових працівників, які вступають на роботу в цей момент або після нього, враховується фіксований внесок у новій пенсійній схемі.
5. Відповідно до статті 32(4), агенція з тимчасового працевлаштування може скористатися відступом від статті 16(1) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку, не включаючи пенсійну компенсацію до бази відпускних.

—

* *на 1 січня 2026 року цей коефіцієнт встановлено на рівні 0,853.*

Стаття 47 Участь тимчасових працівників у режимі важкої роботи в будівництві та інфраструктурі

1. Сторони САО готові приєднатися до правил щодо режиму важкої праці в інших галузях, якщо це можливо та здійсненно. Якщо приєднання неможливе чи нездійсненне, сторони САО вивчають, як можна запропонувати рівноцінну альтернативу.
2. Для режиму важкої праці в галузі будівництва та інфраструктури застосовуються такі правила:
3. Сторони *САО для тимчасових працівників* та сторони САО для галузі будівництва та інфраструктури уклали спільні домовленості щодо участі тимчасових працівників у будівельній та інфраструктурній галузі в програмі важкої праці на 2026 рік. Сторони *САО для тимчасових працівників* прагнуть продовжити дію цих домовленостей на строк в один рік. У 2026 році фахівці, що є учасниками галузевого пенсійного фонду для будівельної галузі (bpfBOUW), за певних умов можуть увійти до схеми важкої роботи в Bouw & Infra та припинити роботу не пізніше ніж за три роки до досягнення пенсійного віку. Схема важкої роботи передбачає максимум три роки у вигляді (додаткової) надбавки за важку роботу. Заявку на схему важкої роботи можна подати через вебсайт www.zwaarwerkregeling.nl.
4. Агенції з тимчасового працевлаштування, що відряджають фахівців, які є учасниками bpfBOUW, зобов'язані сплачувати внесок до Додаткового фонду будівництва та інфраструктури. Розмір внеску у схемі важкої

роботи визначається щорічно правлінням Додаткового фонду будівництва та інфраструктури після консультацій зі сторонами тимчасового працевлаштування. У 2025 році внесок становить 1,49% від пенсійної бази всіх фахівців bpfBOUW (максимальна пенсійна заробітна плата мінус нижня заробітна плата). Зобов'язання агенції з тимчасового працевлаштування щодо сплати внесків закінчується не пізніше ніж через три роки після закінчення терміну участі у схемі важкої роботи (по 31 грудня 2028 року).

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

Розділ 6 Спеціальні групи

Таблиця заробітної плати станом на 1 січня 2028 року.

Стаття 47a Тимчасові працівники пенсійного віку

1. Ця стаття поширюється на тимчасових працівників, які досягають або досягли визначеного законом пенсійного віку. Надалі обидві категорії згадуються як «тимчасовий працівник пенсійного віку».

Правовий статус

2. Якщо тимчасовий трудовий договір припиняється в силу закону з досягненням пенсійного віку і тимчасовий працівник пенсійного віку повертається на роботу в агенцію з тимчасового працевлаштування протягом шести місяців після такого припинення, його правовий статус визначається таким чином:
   a. Якщо тимчасовий працівник, який має право на пенсію, працював у фазі A, підрахунок продовжуватиметься в межах фази A.
   b. Якщо тимчасовий працівник пенсійного віку перебував у фазі B, він розпочне роботу на початку фази B, а підрахунок почнеться знову у фазі B.
   c. Якщо тимчасовий працівник пенсійного віку перебував у фазі C, він розпочне роботу на початку фази B, а підрахунок почнеться знову у фазі B.

Послідовне працевлаштування

3. Якщо йдеться про послідовне працевлаштування тимчасового працівника пенсійного віку і тимчасовий працівник продовжує свою роботу через агенцію з тимчасового працевлаштування, тоді, попри статтю 7:668a(2) Цивільного кодексу, він починає роботу на початку фази A.

Стаття 48 Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)

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

a. Стаття 49(2)(a);
b. Стаття 51(1-2).

Стаття 49 Тимчасові працівники, які не проживають постійно в Нідерландах – житло, транспорт та лікарняні

Статті 49, 50, 51 і 52 застосовуються лише до тимчасових працівників, які не живуть постійно у Нідерландах і які:

a. наймаються агенцією з тимчасового працевлаштування чи від її імені за межами Нідерландів; та/або

b. проживають в Нідерландах для роботи в Нідерландах.

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

Житло

1. Використання житла тимчасовим працівником не може бути обов'язковим з боку агенції з працевлаштування та/або не може бути встановлено вимогою щодо працевлаштування.
2. Надане житло має відповідати житловим стандартам, викладеним у Додатку IV цього CAO, якщо:
   a. агенція з тимчасового працевлаштування здійснює відрахування чи перерахунок із заробітної плати тимчасового працівника з метою забезпечення житлом тимчасового працівника; або
   b. агенція з тимчасового працевлаштування уклала з тимчасовим працівником договір про користування житлом чи оренду житла.

   Для здійснення відрахування із заробітної плати тимчасового працівника необхідна довіреність відповідно до статті 51.
3. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про можливість реєстрації в Базі персональних даних (BRP).

Збір за проживання

4. a. Агенція з тимчасового працевлаштування може стягувати з тимчасового працівника плату за користування житлом. Максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, визначаються на основі Системи ціна-якість (PKS). PKS визначає максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, на основі стандартів якості. При цьому застосовується таке:
      - Максимальні загальні витрати*, що стягуються за житло та зазначені у додатку V цього CAO.
      - Для тих тимчасових працівників, які мають узгоджену за договором базову заробітну плату, що дорівнює щонайменше 140% від суми чинної на той момент мінімальної погодинної заробітної плати, помноженої на 40, максимальна сума, зазначена в попередньому пункті, не застосовується. Максимальні загальні витрати*, що стягуються за проживання, базуються тоді на PKS.
      - PKS запроваджено з 1 січня 2025 року. Для агенцій з тимчасового працевлаштування, які вказують, що вони (ще) не впровадили PKS, максимальні витрати*, що стягуються за проживання, становлять 20% від чинної на той час мінімальної погодинної заробітної плати, помноженої на 40.
      - PKS включено до Додатку V.
   b. У разі відсутності цього тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування не стягуватиме з іншого тимчасового працівника плату за користування тим самим житлом протягом того самого

періоду, за який відсутній тимчасовий працівник уже заплатив.

c. Якщо протягом періоду працевлаштування**, що становить чотири тижні, агенція з тимчасового працевлаштування не змогла повністю здійснити відрахування на проживання через недостатню заробітну плату*** тимчасового працівника, заборгованість буде компенсована таким чином, що поточний рахунок більше не відображатиме негативне сальдо щодо цих витрат на проживання****. Компенсація не може бути вирахувана чи утримана пізніше. Це відрізняється лише в тому випадку, якщо з письмових документів випливає, що компенсація не може бути обґрунтовано оплачена агенцією з тимчасового працевлаштування.

d. Максимальні витрати на проживання, що стягуються з тимчасового працівника, не можуть перевищувати передбачені законодавством або цим пунктом. Навіть якщо витрати на житло включені в рівноцінну винагороду.

Залишення житла

5. Якщо тимчасовий трудовий договір закінчується, застосовується перехідний період тривалістю чотири тижні, протягом якого тимчасовий працівник повинен залишити житло, що він орендує в агенції з тимчасового працевлаштування. Орендна плата залишається щонайбільше такою самою, як орендна плата під час роботи. Тимчасовий працівник сплачує орендну плату щотижня та не може бути зобов'язаний сплачувати орендну плату авансом.
6. Агенція з тимчасового працевлаштування враховує особливі особисті обставини тимчасового працівника, що унеможливлюють внесення орендної плати, чи хворобу не з вини працівника, під час стягнення орендної плати та припинення проживання в житлі. У цьому випадку, враховуючи особливі особисті обставини, агенція з тимчасового працевлаштування пропонує відповідний період часу для виїзду з житла. Це включає невизначеність щодо закінчення тимчасового трудового договору та можливості повернення до країни походження.

Транспорт до та з країни походження

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

Транспорт, не пов'язаний з роботою

8. Агенція з тимчасового працевлаштування забезпечить альтернативне транспортування для тимчасового працівника, який не має власного транспорту, якщо:
   a. житло розташоване за межами житлової забудови; і
   b. житло є недоступним або важкодоступним за допомогою громадського транспорту.

Транспорт між роботою та місцем проживання

9. До поїздок між роботою та місцем проживання тимчасового працівника застосовується таке:
    a. Якщо тимчасовий працівник забезпечує транспорт самостійно, може бути передбачено відшкодування транспортних витрат на підставі його заробітної плати.
    b. Якщо існує право на відшкодування транспортних витрат на підставі заробітної плати, що застосовується до тимчасового працівника, але тимчасовий працівник користується транспортом, організованим агенцією з тимчасового працевлаштування, то тимчасовий працівник не отримує відшкодування транспортних витрат і за цей транспорт не може стягуватися власний внесок.
    c. Якщо право на відшкодування транспортних витрат на підставі заробітної плати, що виплачується тимчасовому працівнику, відсутнє, а тимчасовий працівник користується транспортом, організованим агенцією з тимчасового працевлаштування, за такий транспорт може бути стягнуто власний внесок.

Медичне та інше страхування

10. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про обов'язковість медичного страхування. Крім того, агенція з тимчасового працевлаштування робить тимчасовому працівнику пропозицію щодо медичного страхування. Тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати цю пропозицію.
11. Якщо тимчасовий працівник погоджується на пропозицію медичного страхування, він може уповноважити агенцію з тимчасового працевлаштування сплатити номінальну премію компанії медичного страхування від його імені. Агенція з тимчасового працевлаштування докладе всіх зусиль, щоб гарантувати, що тимчасовий працівник:
    a. після укладення договору страхування отримає копію поліса із зазначенням номінальної премії; та
    b. отримує доказ припинення дії медичної страховки після спливання терміну дії полісу.
12. Якщо агенція з тимчасового працевлаштування пропонує укласти інший вид страхування (наприклад, страхування відповідальності чи репатріації), вона надасть достатню інформацію тимчасовому працівнику про корисність і необхідність такого страхування. Щодо цієї пропозиції:
    a. тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати пропозицію страхування.
    b. регулярні виплати страхового внеску страховику, здійснені агенцією з тимчасового працевлаштування від імені тимчасового працівника, можуть бути здійснені лише після письмового дозволу тимчасового працівника.

       У такому випадку агенція з тимчасового працевлаштування докладе

всіх зусиль, щоб гарантувати, що тимчасовий працівник отримав копію полісу із зазначенням номінальної премії протягом розумного часу після укладення договору страхування.

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

Відповідальність агенції з тимчасового працевлаштування

13. Перед приїздом до Нідерландів агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана чітко домовитися з тимчасовим працівником про характер трудового договору, застосування агентського застереження чи виключення зобов'язання продовження виплати заробітної плати, обсяг роботи, умови праці та CAO. Агенція з тимчасового працевлаштування гарантує, що тимчасовий трудовий договір та пов'язані з ним документи доступні як нідерландською, так і національною мовою тимчасового працівника.
14. Агенція з тимчасового працевлаштування повинна інформувати тимчасового працівника в зрозумілій формі про правила безпеки та охорони здоров'я, що застосовуються у клієнта.
15. Агенція з тимчасового працевлаштування докладе всіх зусиль, щоб забезпечити належну соціальну підтримку тимчасового працівника.
16. Агенція з тимчасового працевлаштування дозволяє тимчасовому працівнику, на його прохання, взяти відпустку в інший державний вихідний (що не є державним святом у розумінні статті 30), за умови, що про це буде повідомлено агенцію з тимчасового працевлаштування вчасно.
17. a. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника після 26 тижнів роботи про можливості проходження курсу нідерландської мови та, якщо це можливо, сприяє цьому. Мовна підготовка вважається навчанням у визначенні статті 30(3) CAO. Попередній CAO відноситься до CAO, зазначеного в статті 20a(1).

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

1 січня 2027 р. цей пункт замінюється таким:

17. Агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника після 26 тижнів роботи про можливості проходження курсу нідерландської мови та, якщо це можливо, сприяє цьому.
18. Якщо тимчасовий працівник допомагає заповнювати форми, такі як казначейська накладна та заява на медичне обслуговування, лише тимчасовий працівник є прямим бенефіціаром відшкодування. Відшкодування буде зараховано лише на банківський рахунок тимчасового працівника.
19. Агенція з тимчасового працевлаштування не може вимагати від

тимчасового працівника виплат готівкою агенції з тимчасового працевлаштування.

—

* *Включаючи відрахування та перерахунки*

** *Період узгоджується з періодом податкової декларації для декларацій щодо заробітної плати*

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

**** *Перша компенсація стосується першого чотиритижневого періоду 2025 року, починаючи з 30 грудня 2024 року (1-й тиждень 2025 року). Це означає, що першу компенсацію буде здійснено 27 січня 2025 року.*

Стаття 50 Погашення штрафів

1. Вирахування штрафів дозволяється лише щодо судових та адміністративних штрафів, які винен тимчасовий працівник, відповідно до статті 7:632(1)(a). Під «винен» розуміються штрафи, накладені на агенцію з тимчасового працевлаштування, які є результатом порушення тимчасовим працівником правових чи адміністративних норм.
2. Якщо це не випливає з Додатка I CAO, кожен окремий перерахунок із заробітної плати фіксується в письмовій формі. Агенція з тимчасового працевлаштування гарантує, що тимчасовий працівник має короткий опис можливих домовленостей національною мовою тимчасового працівника.

Стаття 51 Утримання із заробітної плати

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

Стаття 52 Гарантія доходу

1. Тимчасовий працівник, який прибув до Нідерландів для роботи в цій агенції з тимчасового працевлаштування вперше та був найнятий цією агенцією з тимчасового працевлаштування чи за вказівками цієї агенції з тимчасового працевлаштування третьою стороною за межами Нідерландів, має право протягом перших двох місяців принаймні на суму, що дорівнює мінімальній заробітній платі (для молоді) за повний робочий день, незалежно від тривалості договору та кількості відпрацьованих годин («забезпечення доходу»).
2. Період гарантованого доходу буде пропорційно скорочений, якщо є договір на короткостроковий проєкт. При цьому тимчасовий працівник повинен заздалегідь, у своїй країні, знати тривалість та умови проєкту. Протягом цього короткого періоду право на принаймні суму, що дорівнює мінімальній заробітній платі (для молоді) за повний робочий день, діє без обмежень. Якщо згодом з'ясується, що проєкт триває два місяці чи довше, знову застосовується період у два місяці, протягом якого діє право принаймні на мінімальну (для молоді) заробітну плату за повний робочий день.
3. Гарантія доходу втрачає силу, якщо протягом двох тижнів після початку роботи виникає ситуація, наприклад, дисфункції, навмисних дій тимчасового працівника чи в інших випадках, коли гарантія доходу не підходить і агенція з тимчасового працевлаштування більше не може чи не бажає наймати тимчасового працівника з цієї причини.
4. Якщо виникає ситуація, згадана в пункті 3, тимчасовий працівник має право на таке:
   a. Гарантія повернення додому, коли витрати на транспортування до рідної країни оплачує.
   b. Можливість за рахунок агенції залишитися ще п'ять ночей поспіль у житлі, що надається агенцією з тимчасового працевлаштування.
   c. Відмова від будь-яких непогашених боргів, накопичених або таких, що виникли протягом перших двох тижнів після прибуття тимчасового працівника до Нідерландів, оскільки вони не можуть бути вирахувані та/або перераховані на правових підставах. Це стосується боргів, які були покриті агенцією з тимчасового працевлаштування та стосуються наступного:
      - транспорт між країною походження та Нідерландами;
      - транспорт між роботою та місцем проживання;
      - житло; та/або
      - медичне страхування.
5. Якщо обставини, зазначені в пункті 3, виникають у період від двох тижнів до двох місяців після початку роботи, право тимчасового працівника на гарантію доходу, зазначену в пункті 1, продовжує діяти.

6. Якщо робота тимчасового працівника після періоду гарантованого доходу є причиною того, щоб більше не пропонувати (нову) роботу, агенція з тимчасового працевлаштування повідомить про це тимчасового працівника за два тижні до спливання двомісячного періоду.
7. Гарантія доходу застосовується протягом чотирьох тижнів. Для цього періоду застосовується період податкової декларації для декларації щодо заробітної плати. У календарний тиждень, протягом якого рівень гарантованого доходу не досягається, тимчасовому працівнику надається аванс, яким досягається сума, що дорівнює мінімальній щотижневій заробітній платі (для молоді) за повний робочий день. У перший та/або останній тиждень дії гарантії доходу це положення застосовується пропорційно дням, відпрацьованим у цьому тижні в період дії гарантії доходу.
8. Мінімальна (молодіжна) заробітна плата за повний робочий день означає мінімальну (молодіжну) погодинну заробітну плату, помножену на повний робочий тиждень тривалістю 36 годин, за винятком випадків, коли у клієнта застосовується повний робочий тиждень тривалістю понад 36 годин. У цьому випадку передбачається, що у клієнта працюють повний робочий день.

Розділ 7. Інше

Стаття 53 Сприяння організаціям працівників

1. *Відшкодування профспілкових внесків*
   На прохання тимчасового працівника агенція з тимчасового працевлаштування вираховує його профспілкові внески для організації працівників із валової заробітної плати, якщо це передбачено податковим законодавством і валова заробітна плата тимчасового працівника є достатньою для цієї мети. Тимчасовий працівник надає агенції з тимчасового працевлаштування заяву про утримання профспілкових внесків.
2. *Недопущення утисків через профспілкову діяльність*
   Тимчасові працівники, що працюють у галузях і компаніях, де діють організації працівників (включно зі зборами членів у зв'язку з переговорами про членство, акціями щодо пунктуальності чи страйками), зможуть брати участь у них, без перешкод чи створення невигідних умов з боку агенції з тимчасового працевлаштування. Агенція з тимчасового працевлаштування звертається до клієнта, якщо він утискає тимчасового працівника через його профспілкову діяльність.
3. *Відпустка виконавчого члена та/або послів*
   a. Виконавчий член та/або посол організації працівників — це тимчасовий працівник, найнятий агенцією з тимчасового працевлаштування, що обіймає адміністративну чи представницьку посаду в своїй організації працівників і про якого було письмово повідомлено керівництву агенції з тимчасового працевлаштування. У цій статті «письмово» означає «листом або електронною поштою».
   b. Виконавчий член та/або посол організації працівників, який зареєстрований як такий в агенції з тимчасового працевлаштування, може брати участь у зборах асоціації та днях навчання організації працівників протягом чотирьох днів зі збереженням заробітної плати. Це також стосується участі в зборах асоціації та днів навчання у клієнта.
4. *Доступ до робочого місця*
   За запитом агенція з тимчасового працевлаштування інформує клієнта про бажання представника(-ів) організацій працівників мати доступ до компанії клієнта. Агенція з тимчасового працевлаштування та клієнт підзвітні цьому(цим) представнику(-ам) у питаннях, що стосуються обставин роботи тимчасового працівника.
5. *Просування та інформування про діяльність організацій працівників*
   a. Організації працедавців повинні пропонувати організаціям працівників можливість через застосунки САО в галузі тимчасової зайнятості інформувати тимчасового працівника про афілійовані організації працівників, імена їхніх представників або контакти, а

також посилання на те, де вони можуть знайти інформацію про:
- погляди, діяльність і комунікації організації(-ій) працівників щодо галузі тимчасової зайнятості;
- збори організації(-ій) працівників.

b. На запит організацій працівників агенція з тимчасового працевлаштування в розумних межах запропонує можливості:
- використовувати переговорну кімнату в агенції з тимчасового працевлаштування з метою проведення зустрічей організації працівників, що мають відношення до агенції з тимчасового працевлаштування чи сектору, а також для підтримки контакту з членами організацій працівників, найманих цією агенцією з тимчасового працевлаштування;
- інформувати тимчасового працівника про висунення кандидатур членів до органу самоврядування агенції з тимчасового працевлаштування;
- інформувати тимчасових працівників про діяльність організацій працівників через їхні (електронні) канали публікацій для тимчасових працівників.

6. Організації працівників та організації працедавців у цій статті означають організації працівників та організації працедавців, яких стосується цей САО.

Стаття 54 SFU

1. У сфері тимчасової зайнятості є соціальний фонд САО (Соціальний фонд галузі тимчасового працевлаштування).
2. Сторони САО просять Соціальний фонд галузі тимчасового працевлаштування надати тимчасовому працівнику в рамках цілей рівної оплати праці пільги як альтернативу правам, які має працівник, що працює у клієнта, щодо соціального фонду, що застосовується у клієнта.

Стаття 55 Приватне доповнення WW і WGA

1. Сторони САО беруть участь у САО «Приватне доповнення до WW та WGA» — Сектор Послуг, що не належить до (напів)державного сектору; сектор 4-№ 07. Це забезпечує додаткове страхування для WW та WGA на користь тимчасового працівника.
2. Ставка внеску за цим страхуванням встановлюється Stichting PAWW (і становить 0,1% у 2026 році). Агенція з тимчасового працевлаштування вираховує внесок із валової заробітної плати та перераховує її до Stichting PAWW. Якщо клієнт надає своєму працівникові, який обіймає посаду, рівнозначну посаді тимчасового працівника, компенсацію на сплату страхового внеску, тоді агенція з тимчасового працевлаштування має застосовувати аналогічний підхід.

Більш детальну інформацію можна знайти на вебсайті фонду: www.spaww.nl. Там постійно публікується актуальний розмір внеску та надається детальне пояснення поняття «валова зарплата».

Стаття 56 Розгляд скарг та/або суперечок

1. Агенція з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть передати суперечку до Комісії з розгляду суперечок щодо:
   a. здійснення чи застосування цього CAO; або
   b. визначення підходящої роботи.
2. Тимчасовий працівник повідомляє про суперечку, як зазначено в пункті 1(a), працівникові агенції з тимчасового працевлаштування та проходить такі етапи:
   a. Тимчасовий працівник повинен провести консультацію з працівником агенції з тимчасового працевлаштування протягом трьох тижнів, щоб знайти відповідне рішення.
   b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може подати скаргу до агенції з тимчасового працевлаштування протягом чотирьох тижнів, яка прийме рішення протягом трьох тижнів.
   c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агенції з тимчасового працевлаштування, він може протягом чотирьох тижнів передати суперечку до Комісії з розгляду суперечок.
3. У суперечці щодо визначення підходящої роботи, зазначеної в пункті 1(b), необхідно пройти такі етапи:
   a. Тимчасовий працівник повинен протягом одного тижня провести консультації з працівником агенції з тимчасового працевлаштування для досягнення відповідного рішення.
   b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може протягом одного тижня подати скаргу до агенції з тимчасового працевлаштування, що прийме рішення протягом двох тижнів.
   c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агенції з тимчасового працевлаштування, він може протягом двох тижнів передати суперечку на розгляд Комісії з розгляду суперечок.
4. Робота комісії регулюється регламентом. Ним також визначається склад комісії, яка може розглядати спір. Положення Комісії з розгляду спорів можна переглянути на сайті www.abu.nl/www.nbbu.nl / www.vvdn.nl.

Стаття 57 Кодекс поведінки в разі злиття

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

Стаття 58 Дотримання

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

Стаття 59 Звільнення від зобов'язань

1. На вимогу сторін іншого САО сторони САО можуть надати звільнення від застосування (положень) САО на умовах, визначених сторонами САО, які перераховано у Додатку VI до цього САО. Контроль SNCU за дотриманням (положення) САО, заявленого до звільнення від зобов'язань, у будь-якому разі буде умовою такого звільнення.
2. Запит про диспенсацію від САО-положень має бути подано письмово із зазначенням причин до Комісії з диспенсацій за такою адресою: Singaporestraat 74, 1175 RA Lijnden або dispensatiecommissie@abu.nl.
3. Комісія зі звільнення від зобов'язань ухвалює рішення щодо запиту про звільнення від зобов'язань від імені сторін САО.

Стаття 60 Тимчасовий працівник з іноземним трудовим договором (WagwEU)

Відряджений працівник, який також був відряджений у значенні статті 1(1)(3) Закону про умови працевлаштування відряджених працівників у Європейському Союзі, як відступ від статті 2 (2) цього закону (стаття 2a пункти 1 та 4 Закону про загальнообов'язкові та необов'язкові положення колективних трудових договорів), принаймні на умови працевлаштування на основі загальнообов'язкових положень колективного трудового договору, які повинен застосовувати постачальник послуг, за винятком положень про процедури, формальності та умови укладення та розірвання трудового договору та про додаткові професійні пенсійні схеми.

Стаття 61 Зміни

1. Якщо закони та нормативно-правові акти змінюються, сторони САО відповідно коригують САО (у проміжному періоді).
2. Якщо протягом терміну дії САО відбудуться подальші події, які вплинуть на цей САО, сторони САО розпочнуть обговорення цих подій і за необхідності також скоригують САО (у проміжному періоді). Приводом

для обговорення та внесення можливих змін до САО в будь-якому випадку є:

a. розвиток ситуації в галузі трудової міграції, зокрема політичне та суспільне прагнення до розділення житла та роботи. Положення САО про трудову міграцію, зокрема про житло, будуть переглянуті сторонами САО у 2026 році;
b. непередбачувані наслідки застосування САО. Сторони САО контролюють, як застосовується САО, та за необхідності укладають додаткові угоди для запобігання небажаним наслідкам;
c. Сторони САО контролюють практичну реалізацію САО та за необхідності укладають додаткові угоди для забезпечення його правильного та ефективного виконання.

Додаток

Додаток I Платіжна відомість

Разом з виплатою заробітної плати агенція з тимчасового працевлаштування видає тимчасовому працівнику письмову платіжну відомість. На свою вимогу тимчасовий працівник отримає роздруковану копію платіжної відомості.
Платіжна відомість має відповідати статті 7:626 Цивільного кодексу Нідерландів і містити такі елементи:

a. розмір заробітної плати;
b. суми, з яких складається заробітна плата;
c. утримання із заробітної плати;
d. погодинна валова зарплата;
e. кількість відпрацьованих годин;
f. надбавки, що надаються понад погодинну оплату, з деталізацією за типом надбавки (як у відсотках, так і в євро) та годинах;
g. назва агенції з тимчасового працевлаштування;
h. ім'я тимчасового працівника;
i. якщо можливо, назва та місцезнаходження клієнта;
j. якщо застосовно, класифікація у клієнта;
k. виплачена заробітна плата;
l. чинна в цей період для працівника мінімальна погодинна заробітна плата;
m. пояснення використаних скорочень;
n. можливі інші утримання. Якщо утримання із заробітної плати здійснюються не на підставі закону чи цього CAO, це відбувається лише за погодженням із тимчасовим працівником і зазначається у платіжній відомості.

Додаток II Пенсія

Готується

Додаток III Класифікація та рівень посад

1. Методика класифікації тимчасових посад за посадовими групами побудована на базі Довідника з класифікації посад тимчасових працівників, як це детально викладено в Додатку IV до САО для тимчасових працівників 2021–2023 р.р., опублікованому в Урядовому віснику № 18667 від 30 серпня 2022 року.
2. У *Довіднику з класифікації посад тимчасових працівників* наведено еталонні посади з профілем кожної посади. На цій основі кожен профіль посади оцінюється та класифікується за посадовою групою.
3. *Довідник із класифікації посад тимчасових працівників* доступний на вебсайті NBBU та вебсайтах організацій працівників. У довідник включені певні посади, але в практиці тимчасового працевлаштування використовується набагато більша кількість назв посад. Щоб полегшити пошук правильної посади, у посібнику створено відповідний інструмент. У першому стовпчику інструменту в абетковому порядку перераховано велику кількість посад за сферами роботи, які є поширеними в практиці тимчасової зайнятості. У другому стовпчику наведено альтернативні назви посад, які зазвичай використовуються в сферах діяльності. Третій стовпчик містить відповідний посадовий рівень.

Процедура класифікації посад

4. a. Тимчасові працівники класифікуються відповідно до роботи, яку вони повинні виконувати.
   b. Ця діяльність, посада, складається з видів діяльності, обов'язків і повноважень, покладених на тимчасового працівника.
   c. Класифікація посади здійснюється шляхом порівняння посади з еталонними посадами. Додаткове пояснення міститься в *Довіднику з класифікації посад тимчасових працівників*.
   d. Тимчасові працівники можуть заперечувати проти класифікації посад. Стаття 56 цього САО встановлює процедуру консультацій, заперечень та оскарження.

Додаток IV Житлові стандарти

1. Адміністрація агенції з тимчасового працевлаштування надає актуальний огляд усіх розташувань житла, включно з кількістю мешканців.
2. Дозволені види житла:
   a. звичайне житло;
   b. готель/пансіон;
   c. житлові приміщення в комплексі будівель;
   d. будинки/житлові блоки;
   e. житло на базі відпочинку;
   інші форми житла, визначені Stichting Normering Flexwonen (SNF).
3. Житло, згадане у підпункті «a» (звичайне житло) і «c» (житлові приміщення в комплексі будівель) має забезпечувати не менше 12 м2 корисної площі (GBO)*. Інші житлові об'єкти, згадані у підпункті «b» (готель/пансіон), «d» (шале/житлові блоки) та «e» (житло на базі відпочинку) повинні забезпечувати не менше 10 м2 закритої житлової площі на одну особу.
4. Контролюючий орган може оцінити безпеку та санітарні умови на житловому об'єкті.
5. Місце розташування житла повинно включати:
   a. один санвузол на кожні вісім осіб;
   b. один душ на кожні вісім осіб;
   c. 30 літрів об'єму у холодильнику/морозильній камері на особу;
   d. плити, щонайменше чотири, з однією конфоркою на кожні дві людини, якщо більше восьми осіб, і мінімум 16 конфорок, якщо понад 30 осіб;
   e. шість літрів вогнегасної речовини.
6. Інформаційна картка вивішується в житловому приміщенні. Вона складена національною мовою мешканців. Інформаційна картка повинна містити щонайменше:
   a. номер служби екстреної допомоги 112;
   b. номери телефонів особистого соціального працівника, місцевої поліції та пожежної частини;
   c. скорочений список правил внутрішнього розпорядку та проживання;
   d. план евакуації та порядок дій у надзвичайних ситуаціях;
   e. контактні дані (внутрішнього чи зовнішнього) керівника житлового фонду.
7. На екстрений випадок хтось завжди має бути доступним 24 години на добу.
8. Якщо контролюючий орган виявить зачинену спальню під час перевірки житлового об’єкта, вона може прийняти рішення про запит на повторну перевірку житлового об’єкта.
9. Вогнегасники, наявні на житловому об’єкті, мають бути перевірені та мати відповідне підтвердження. На вогнегаснику має бути чітка

інструкція. Вогнегасник має бути розташований на відстані п'яти метрів від кухонної зони. На кухні також має бути протипожежна ковдра.

10. Справні сповіщувачі диму та CO повинні бути змонтовані у визначеному місці на житловому об'єкті.

Додаток V Система визначення ціни-якості (PKS) житла

Стаття 49 посилається на PKS щодо максимальних загальних витрат на житло. PKS розрізняє основні умови (нижня межа від SNF) та додаткові умови. Дотримання основних умов включає базову суму 109,44 євро з 1 липня 2024 року. Ця сума завжди індексується на основі законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, вперше з 1 січня 2025 року. За кожен (додатковий) бал ця сума збільшується на 0,90 євро. З 1 січня 2026 року ця сума буде індексуватися на основі законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати.
Сума включає ПДВ, воду, електроенергію, газ, постільну білизну, реєстрацію заїзду, виїзду та (будівельного) страхування і не включають місцеві податки, їжу та напої.

Сторони САО встановили вищезазначені суми на період з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2027 року відповідно до наведеної нижче таблиці. Ці суми не індексуються протягом цього періоду.

1 січня 2026 р. – 31 грудня 2027 р.	базова сума 127,88 євро	ціна за бал 1,00 євро	максимальна сума 159,8 євро

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

У разі негативних відхилень агенція з тимчасового працевлаштування повинна заднім числом компенсувати переплату всім працівникам відповідного житлового об'єкта. У разі повторення протягом року в тому самому місці за ті самі відхилення застосовується вищезазначене, включаючи додаткову компенсацію в розмірі 100%.

Модель розрахунку можна знайти на сайті www.abu.nl/kennisbank/arbeids-migratie/prijs-kwaliteitssysteem-voor-huisvesting-arbeidsmigranten-per-1-januari-2025/

Основні умови

Кількість осіб на спальню	Оцінка: кількість осіб на спальню	Кількість осіб на кухню	Оцінка: кількість осіб на кухню
1	20	1	10
Студія 2	8	2	8
2	0	3	6
		4	4
		5	2
		6	0
		7	0
		8	0

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

Кількість м2 спальні на особу	Оцінка: кількість м2спальні на особу	Кількість осіб на санвузол	Оцінка: кількість осіб на санвузол	Кількість WIFI	Оцінка: кількість WIFI
3,6	0	1	10	Ні	-10
4	0	2	8	Так	0
4,5	0	3	6		
5	2	4	4		
5,5	4	5	2		
6	6	6	0		
6,6	8	7	0		
7,5	10	8	0		

Додаткові умови

Кількість керівництва (ступінь присутності/ доступності)	цінка: кількість керівництва (ступінь присутності/ доступності)	Етикетка енергоефективності	Оцінка енергоефективності
> 40 годин роботи на об'єкті	4	A	5
< 40 годин роботи на об'єкті	0	B	3
		C	2
		D	0
		E	0
		F	0
		G	0

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

Додаток VI Диспенсація

1. Сторони CAO врахували рекомендації Фонду праці про те, що звільнення від зобов'язань галузевого CAO сторонам бажано оформлювати самостійно. З цією метою до CAO було включено статтю 59.

Склад Комісії зі звільнення від зобов'язань

2. Комісія зі звільнення від зобов'язань складається щонайменше з чотирьох членів, яких підтримує незалежний секретар. Два члени в будь-якому випадку призначаються Algemene Bond Uitzendondernemingen, а два члени в будь-якому випадку призначаються сторонами з боку працівників. Секретар та його можливий заступник призначаються Algemene Bond Uitzendondernemingen.

Порядок розгляду

3. Сторони, що подають запит на звільнення від зобов'язань, подають його письмово до Комісії зі звільнення від зобов'язань. До Комісії зі звільнення від зобов'язань можна звернутися за адресою: Singaporestraat 74, 1175 RA Lijnden або dispensatiecommissie@abu.nl.
4. Запит подається з додаванням CAO, щодо якого запитується звільнення від зобов'язань, причин для звільнення від зобов'язань, обґрунтування щодо еквівалентності CAO для тимчасових працівників та дані усіх залучених сторін CAO.
5. Комісія зі звільнення від зобов'язань може вільно визначати, чи повинні сторони надати додаткові письмові документи.
6. Комісія зі звільнення від зобов'язань письмово ухвалює обґрунтоване рішення протягом восьми тижнів з дати отримання повного запиту на звільнення від зобов'язань.
7. У разі необхідності Комісія зі звільнення від зобов'язань може одноразово продовжити зазначений у пункті 6 цієї статті строк на чотири тижні.

Критерії оцінки запиту на звільнення від зобов'язань

8. Комісія зі звільнення від зобов'язань оцінює запит на звільнення від зобов'язань за такими критеріями:
    a. Запит на звільнення від зобов'язань повинен бути поданий спільними сторонами щодо іншого юридично дійсного CAO.
    b. Сторони, що подають запит на звільнення від зобов'язань, мають бути достатньо незалежними одна від одної, як це сформульовано в Оцінюванні Algemeen Verbindend Verklaring cao-bepaling, дата набрання чинності: 01.01.1999; з останніми змінами, зазначеними в *Урядовому віснику* 2024, 20171.
    c. CAO, щодо якого подається прохання про диспенсацію, укладається з боку працівників, що безпосередньо залучена ABU-CAO.
    d. CAO, щодо якого подано запит на звільнення від зобов'язань, не повинен суперечити закону.
    e. CAO, щодо якого подають запит про звільнення від зобов'язань,

повинен бути принаймні еквівалентним *САО для тимчасових працівників*.

f. Запит має бути обґрунтованим.

Рішення про звільнення від зобов'язань

9. Звільнення від зобов'язань надається не більше, ніж на термін дії колективного трудового договору чи на час дії положення(-нь), щодо яких подається запит про звільнення від зобов'язань. Тривалість звільнення від зобов'язань також обмежується тривалістю *САО для тимчасових працівників*, що діє на той час.
10. Звільнення від зобов'язань надається лише за умови перевірки SNCU на дотримання умов САО, щодо якого подано запит про звільнення від зобов'язань.

У цьому додатку «письмово» означає «надісланий листом або електронною поштою».

Протокольні угоди

Угоди про скасування тимчасової роботи

1. При укладанні САО сторони домовилися зберегти існуючий рівень:
   a. нарахування відпускних виплат та днів у разі припинення тимчасової роботи (стаття 40);
   b. та виплати заробітної плати у разі хвороби (стаття 41), коли роботу за тимчасовим трудовим договором припинено.

   Сторони САО вступають у переговори та бажають детальніше дослідити, який рівень є прийнятним для майбутнього, після чого, можливо, буде проведено (проміжне) коригування САО.

Режим важкої праці

2. a. Сторони САО готові приєднатися до правил щодо режиму важкої праці в інших секторах, якщо це можливо та здійсненно.
   b. Сторони САО вивчають можливість запровадження власного режиму важкої праці.
   c. Сторони САО бажають продовжити дію наявної угоди про важку працю в будівництві та інфраструктурі на один рік. Після цього буде розглянуто питання необхідності подальшого продовження терміну дії.

ABU

Організація працівників

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

Організація роботодавців

ABU
Singaporestraat 74
1175 RA LIJNDEN
www.abu.nl

Колективний договір для тимчасових працівників також можна завантажити як додаток.

ANDROID APP ON Google play

Download on the App Store