

# Kodex ABU pro rovné zacházení s migrujícími pracovníky 1. ledna 2023

Kodex ABU pro rovné zacházení s migrujícími pracovníky se vztahuje na členy nizozemského Svazu pracovních agentur ABU (dále jen „členové“), kteří zprostředkovávají migrující pracovníky (dále označované jako „mezinárodní zaměstnanci“). Kodex nabízí této skupině zaměstnanců dodatečnou jistotu nad rámec právních předpisů a *Kolektivní smlouvy pro dočasné agenturní zaměstnance* (dále jen „kolektivní smlouva“).

Tímto kodexem chce ABU docílit větší jistoty pro mezinárodní zaměstnance, zvýšení standardu kvality služeb, spravedlivé hospodářské soutěže a rovných podmínek v oboru. Uplatňování režimu odměňování a smluv A1 je však v rozporu s těmito cíli. ABU proto používání těchto forem odmítá. Členové budou na tuto skutečnost upozorněni.

Kodex je součástí vnitřních předpisů ABU a jeho dodržování je povinným kritériem členství. Členové, kteří zprostředkovávají mezinárodní zaměstnance, podpisem tohoto kodexu prohlašují, že se jím budou řídit a že budou k dispozici pro účely kontroly jeho dodržování. ABU má právo vyloučit členy, kteří se tímto kodexem neřídí.

## 1. Zdraví a bezpečnost

Zdraví a bezpečnost mezinárodních zaměstnanců jsou na prvním místě. Kromě právních předpisů se členové v době koronaviru řídí také pokyny platného *Protokolu ABU o bezpečnosti migrujících pracovníků během pandemie koronaviru*.

## 2. Výběr a nábor zaměstnanců

Členové a jejich náborové agentury zajišťují transparentní náborový proces prováděním pokynů přiložené *Charty ABU o spravedlivém procesu nábory migrujících pracovníků*. Tato charta vychází z Kodexu pro spravedlivý náborový proces Mezinárodní organizace práce (MOP) a je doplněna o další pokyny.

## 3. Smlouva

Členové zajistí:

- aby pracovní smlouva a související dokumenty byly k dispozici v nizozemštině i v rodném jazyce mezinárodních zaměstnanců;
- aby byla v případě, že je mezinárodním zaměstnancům nabízena práce i bydlení, podepsána samostatná pracovní smlouva a samostatná smlouva o ubytování. Tato podmínka (3b) platí od 1. dubna 2023.

## 4. Odměna

Mezinárodní zaměstnanci a nizozemští dočasní agenturní zaměstnanci dostávají za stejnou práci stejnou odměnu v souladu s kolektivní smlouvou.

## 5. Přihlášení k pobytu

Mezinárodní zaměstnanci jsou podle nizozemského zákona o základní registraci osob odpovědní za řádné přihlášení k dočasnému pobytu (jako nerezidenti), nebo k trvalému pobytu (jako rezidenti). Členové doporučují mezinárodním zaměstnancům, aby se v základním registračním systému (BRP) přihlásili jako rezidenti podle následujících čtyř pokynů:

- Členové aktivně informují mezinárodní zaměstnance před jejich příjezdem do Nizozemska o rozdílu mezi registrací rezidentů a nerezidentů v BRP;
- Členové aktivně upozorní mezinárodní zaměstnance na možnost požádat po příjezdu do Nizozemska na obecním úřadě o registraci do BRP jako rezident;
- Členové požádají příslušnou obec, aby umožnila registraci do BRP v místě bydliště mezinárodního zaměstnance;
- Členové aktivně upozorní mezinárodní zaměstnance, kteří jsou v Nizozemsku noví a zahájí registraci jako nerezidenti, na možnost požádat obec o registraci coby rezidenta, a to po čtyřech měsících od vydání osobního identifikačního čísla (BSN) a registrace do databáze nerezidentů.

## 6. Bydlení

Členové aktivně informují mezinárodní zaměstnance o následujících možnostech bydlení v Nizozemsku:

- Mezinárodní zaměstnanec si zajišťuje bydlení sám;
- Mezinárodní zaměstnanec požádá zaměstnavatele o zprostředkování bydlení.  
Pokud si mezinárodní zaměstnanec zvolí tuto možnost, může mu být nabídnuto pouze ubytování certifikované organizací Stichting Normering Flexwonen (SNF), která kontroluje dodržování norem pro ubytování migrujících pracovníků. Pro členy pak navíc platí následující požadavky:
  - Členové aktivně informují mezinárodní zaměstnance o tom, že zaměstnavatelem zprostředkované bydlení je určeno na dobu maximálně tří let (krátkodobé a střednědobé);
  - Členové aktivně informují mezinárodní zaměstnance o postupu pro podávání stížností u SNF;
  - Členové mohou mezinárodním zaměstnancům účtovat poplatky za užívání bytu nebo domu. Účtované poplatky však nesmí překročit skutečné náklady na bydlení. Podle nizozemského zákona na ochranu proti podvodným pracovním dohodám mohou zaměstnavatelé strhávat za ubytování maximálně 25 % minimální mzdy zaměstnance. Pokud si mezinárodní zaměstnanec přeje, aby mu byly náklady na bydlení odečteny ze mzdy, musí o to požádat a udělit zaměstnavateli písemnou plnou moc k tomuto úkonu.

- c. V případě nedostatku ubytování pro mezinárodní zaměstnance na místní a regionální úrovni požádají členové vládu a subjekty SNF zajišťující bydlení o poskytnutí více ubytovacích kapacit.
  - d. Členové případně odkážou mezinárodní zaměstnance na alternativní možnosti dlouhodobého bydlení v regionu.
  - e. Pokud dojde k ukončení pracovní smlouvy, je stanoveno přechodné období čtyř (4) týdnů, během něhož musí dočasný agenturní zaměstnanec vyklidit byt nebo dům, který má pronajatý od zaměstnavatele. Nájemné zůstává maximálně ve výši nájemného během trvání pracovního poměru. Dočasný agenturní zaměstnanec platí nájemné každý týden.
7. Pokuty a náhrady škod  
Úhrada pokut prováděná srážkou ze mzdy je přípustná pouze v případě soudních a správních pokut uložených mezinárodním zaměstnancům. Úhrada jiných pokut srážkou ze mzdy je zakázána. Mezinárodní zaměstnanci, kteří úmyslně nebo z vědomé nedbalosti způsobí zaměstnavateli nebo pronajímateli škodu, mohou nést za vzniklou škodu odpovědnost. Náhrada škody však nesmí přesáhnout výši skutečných nákladů na opravu poškozené věci.
8. Poučení  
Mezinárodní zaměstnanci jsou aktivně informováni o práci a bydlení v Nizozemsku před podpisem smluv a předběžných smluv v zemi původu. Členové a jejich náborové agentury se řídí pokyny stanovenými v příložené *Chartě ABU o spravedlivém procesu náboru migrujících pracovníků*.
9. Jazyk a integrace  
Členové informují mezinárodní zaměstnance o jazykových kurzech, které jsou v dané obci k dispozici.
10. Záruka příjmu  
Dočasní agenturní zaměstnanci, kteří přicházejí do Nizozemska za účelem práce u příslušné pracovní agentury poprvé a jsou najímáni touto agenturou nebo na její pokyn třetí osobou mimo Nizozemsko, mají během prvních dvou měsíců nárok na částku rovnající se alespoň minimální mzdě za plný pracovní úvazek (pro mladistvé), a to bez ohledu na délku trvání smlouvy a počet odpracovaných hodin.
11. Stížnosti  
Členové nabídnou mezinárodním zaměstnancům možnost podat členovi stížnost prostřednictvím dostupného postupu pro podávání stížností. Pro stížnosti týkající se provádění pokynů tohoto kodexu a související *Charty ABU o spravedlivém procesu náboru migrujících pracovníků* mohou mezinárodní zaměstnanci využít také [postup pro podávání stížností u ABU](#).

Tento Kodex rovného zacházení nahrazuje Kodex rovného zacházení ze dne 16. prosince 2020.

## Charta ABU o spravedlivém procesu nábory migrujících pracovníků

Tato charta zajišťuje transparentní a spravedlivý proces nábory migrujících pracovníků (dále označovaných jako „mezinárodní zaměstnanci“). Zásady v této chartě vycházejí ze základních principů Obecných zásad a provozních pokynů pro spravedlivý nábory proces Mezinárodní organizace práce (MOP) a jsou doplněny dalšími pokyny nizozemského Svazu pracovních agentur (ABU). Členové, kteří zprostředkovávají mezinárodní zaměstnance, vyjadřují podpisem této charty závazek dodržovat spolu se svými nábory agenturami tyto zásady.

### Obecné zásady a provozní pokyny MOP pro spravedlivý nábory proces

Členové a jejich nábory agentury se hlásí k Obecným zásadám a provozním pokynům Mezinárodní organizace práce (MOP). Při nábory mezinárodních zaměstnanců se řídí následujícími pokyny:

1. Poplatky placené mezinárodními zaměstnanci za zprostředkování práce (nábory poplatky) jsou zakázány. Související náklady jsou zakázány, pokud není v příslušných částech kolektivní smlouvy stanoveno jinak.
2. Uchazeč o zaměstnání je informován transparentně, účinně a srozumitelně ve svém jazyce.
3. Při přijímání zaměstnanců se dodržují mezinárodně uznávané pracovní standardy, lidská práva, zákony, právní předpisy a kolektivní smlouvy vysílající, tranzitní a pracovní země.
4. Nábory mezinárodních zaměstnanců vyplývá z potřeb trhu práce a neslouží jako prostředek vytěšňování či snižování pracovních standardů, mezd a pracovních podmínek.
5. Podmínky týkající se zaměstnání jsou uchazeči o zaměstnání sdělovány transparentním, srozumitelným, přesným a ověřitelným způsobem.
6. Uchazeči o zaměstnání jsou informováni o náplni práce a pracovní pozici, požadovaných schopnostech a dovednostech, podmínkách zaměstnání, místě výkonu práce a lokalitě pro bydlení. Tyto informace jsou sdělovány v dostatečném předstihu před odjezdem ze země původu.
7. Uchazeč o zaměstnání souhlasí s podmínkami souvisejícími s nábory a zaměstnáním dobrovolně, bez jakéhokoli nátlaku, podvodu nebo donucení.
8. Je respektováno právo mezinárodních zaměstnanců na volný pohyb v rámci země. Mezinárodní zaměstnanci mají možnost svobodně ukončit pracovní smlouvu a opustit zemi. Mezinárodní zaměstnanci mají rovněž možnost změnit zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnavatele nebo nábory agentury. Smlouvy a doklady totožnosti mezinárodních zaměstnanců nesmí být zabavovány, ničeny ani zadržovány.
9. Mezinárodní zaměstnanci musí mít přístup k postupům pro podávání stížností a řešení sporů v případě údajného zneužití jejich práv během nábory procesu.
10. Údaje a soukromí mezinárodních zaměstnanců jsou chráněny.
11. V rámci nábory procesu jsou dodržovány závazky týkající se pracovních a životních podmínek.
12. Pracovní agentury a zadavatelé mezi sebou jasně koordinují své dílčí povinnosti. Přitom je přiměřeně zaručena ochrana mezinárodních zaměstnanců.

### Poučení

Kromě povinného provádění výše uvedených pokynů poskytují členové ABU a jejich nábory agentury uchazečům o zaměstnání písemné nebo digitální informace v jazyce země původu o následujících záležitostech:

13. Práce a život v Nizozemsku s využitím informačních videí ABU na tato témata: práce zprostředkovaná pracovní agenturou s certifikátem ABU, bydlení, přihlášení k pobytu, mzda, pracovní smlouva a nemoc.
14. Práce, kterou uchazeč o zaměstnání hodlá v Nizozemsku vykonávat, a schopnosti a dovednosti, které jsou k tomu zapotřebí.
15. Hrubá mzda a minimální počet odpracovaných hodin.
16. Možnosti a podmínky bydlení. Pokud mezinárodní zaměstnanec požádá pracovní agenturu o zprostředkování bydlení, je nutné poskytnout mu informace o pravidelných nákladech, vybavení a všeobecných podmínkách týkajících se užívání bytu nebo domu a nájemného.
17. Povinnost uzavřít zdravotní pojištění v Nizozemsku. Členové nabídnou mezinárodním zaměstnancům zdravotní pojištění a poskytnou jim informace o cenách a podmínkách tohoto pojištění. Zároveň je informují, že tato nabídka není povinná.
18. Možnosti a cena dopravy z vysílající země do Nizozemska a zpět.
19. Obsah *Kodexu ABU pro rovné zacházení s migrujícími pracovníky* a této charty.