

САО

ДЛЯ ТИМЧАСОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

1 СІЧНЯ 2022 - 2 СІЧНЯ 2023

САО

ДЛЯ ТИМЧАСОВИХ
ПРАЦІВНИКІВ

1 СІЧНЯ 2022 - 2 СІЧНЯ 2023

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНЕ

- Стаття 1. Область **6**
- Стаття 2. Визначення **6**
- Стаття 3. Тривалість, продовження та припинення, тимчасове припинення/зміни **7**
- Стаття 4. Права та обов'язки при реєстрації **8**
- Стаття 5. Обов'язки агентства з тимчасового працевлаштування **8**
- Стаття 6. Обов'язки тимчасового працівника **9**

РОЗДІЛ 2 ПРАВОВА ПОЗИЦІЯ

- Стаття 7. Доступність та ексклюзивність **10**
- Стаття 8. Табелі обліку робочого часу **10**
- Стаття 9. Укладення тимчасового трудового договору **10**
- Стаття 10. Правовий статус **11**
- Стаття 11. Різний правовий статус **15**
- Стаття 12. Послідовне працевлаштування **15**
- Стаття 13. Випробувальний термін **16**
- Стаття 14. Тривалість роботи та робочий час **17**
- Стаття 15. Розірвання тимчасового трудового договору **17**

РОЗДІЛ 3 НА РОБОТІ

- Стаття 15 а. Відповідальність агентства тимчасової зайнятості **19**
- Стаття 15 б. Право на ресурси **19**

РОЗДІЛ 4 НАГОРОДИ

- Стаття 16. Компенсація підрядника **20**
- Стаття 17. Встановлення погодинної оплати та/або рекламної компенсації **24**
- Стаття 18. Доплата за відпустку **26**
- Стаття 19. Години компенсації **26**
- Стаття 20. Обмін умовами найму **27**
- Стаття 21. Визначення винагороди некласифікованому тимчасовому працівнику **28**
- Стаття 22. Продовження заробітної плати у разі тимчасової втрати роботи **30**
- Стаття 22 а. Правила, пов'язані з погодою **31**
- Стаття 23. Відповідне працевлаштування після втрати тимчасової роботи **32**
- Стаття 24. Продовження заробітної плати для відповідного працевлаштування **33**
- Стаття 25. Заробітна плата в разі втрати працездатності **34**

РОЗДІЛ 5 ПРАВА НА ВІДПУСТКУ

- Стаття 26. Дні відпустки **37**
- Стаття 27. Вихідні **38**
- Стаття 28. Короткочасна відсутність, відпустка через вагітність та пологи і позапланова відпустка **39**
- Стаття 29. Оплата за відпустку/бронювання, компенсаційні години та оплата відпустки **42**

- РОЗДІЛ 6 СТАБІЛЬНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**
- Стаття 30. Заходи та витрати на сприяння стабільному працевлаштуванню **44**
- Стаття 31. Витратні зобов'язання сприяють стабільній працездатності тимчасового працівника **45**

- РОЗДІЛ 7 ВИХІД НА ПЕНСЮ**
- Стаття 32. Відставка **46**

- РОЗДІЛ 8 ОСОБЛИВІ ГРУПИ**
- Стаття 33. Група розподілу заробітної плати за колективним трудовим договором **47**
- Стаття 34. Сезонні працівники **49**
- Стаття 35. Тимчасові працівники, що відповідають вимогам AOW **49**
- Стаття 36. Тимчасові працівники, які не є постійними жителями Нідерландів. Витрати на житло, транспорт і медицину **50**
- Стаття 37. Врегулювання штрафних санкцій **53**
- Стаття 38. Утримання із заробітної плати **54**
- Стаття 39. Гарантований дохід **54**
- Стаття 40. Моніторинг гарантованого доходу **55**

- РОЗДІЛ 9 ІНШЕ**
- Стаття 41. Засоби для робітничих організацій **56**
- Стаття 42. Розгляд скарг та/або суперечок **57**
- Стаття 43. Кодекс поведінки при злитті **58**
- Стаття 44. Відповідність **58**
- Стаття 45. Диспенсація **58**
- Стаття 46. Приватні добавки WW і WGA **58**

ДОДАТКИ

- I Бронювання, компенсація за день очікування та розподіл премій у зв'язку з хворобою **59**
- II Платіжна відомість **60**
- III Договір про відставку **61**
- IV Класифікація посад і рівень посади **66**
- V Стандарти житла **70**

ПРОТОКОЛИ 71

ІНФОРМАЦІЙНІ ЮРИДИЧНІ ТЕКСТИ 72

ОСОБИ, ЯКІ ПІДПИСАЛИСЬ НИЖЧЕ: СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ

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

CNV Vakmensen.nl
Поштова скринька 2525, 3500 GM Utrecht
www.cnvvakmensen.nl

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

ТА СПІЛКА РОБОТОДАВЦІВ

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

кожен з тих, хто підписався нижче,
що з 1 січня 2022 року слід оголосити чинним наступний колектив
уклали трудові договори для тимчасових працівників.

Amersfoort, 2022

РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНЕ

СТАТТЯ 1

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1. Цей колективний трудовий договір (CBA) поширюється на роботодавців, які є членами Nederlandse Bond van Bemiddelings-en Uitzendondernemingen(NBBU)*. Колективний договір поширюється на тимчасові трудові договори членів, окрім контрактів із заробітною платою, як зазначено в статті 7:692 Цивільного кодексу Нідерландів, які підлягають розірванню згідно зі статтею 43 колективного договору.

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

2. а. CAO для тимчасових працівників не поширюється на агенцію тимчасового працевлаштування, яка постачає працівників на суму понад 50% річної суми заробітної плати роботодавцям, у розумінні Колективного договору для CAO Bouw & Infra.
- б. Агенство тимчасового працевлаштування, яке є членом ABU чи NBBU або було виключено з CAO Bouw & Infra, яке було оголошено загальнообов'язковим, всупереч підрозділу а. і відповідно до пункту 1 статті 1, підпадає під дію цього колективного договору.
- с. Якщо агентство з тимчасового працевлаштування надає тимчасового працівника клієнту, який зобов'язаний перед Bouw & Infra і підлягає CAO для тимчасових працівників, агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язане запитати клієнта та підтвердити тимчасовому працівнику, які конкретні положення Додатку 7 CAO Bouw & Infra застосовуються до нього**.

* ABU-CAO містить, по суті, ті самі умови найму, що й NBBU-CAO.

** У сао люди завжди згадуються у формі чоловічого роду. Це лише стилістичний вибір.

СТАТТЯ 2

ВИЗНАЧЕННЯ

Для цілей цього сао наведені нижче терміни мають такі значення:

- а. **компенсація сао:** винагорода, застосовна до тимчасового працівника, як зазначено у статті 33, до якої компенсація Підрядника (стаття 16) не застосовується повністю;

- б. **Сторони CAO:** сторони CAO для тимчасових працівників, а саме NBBU, FNV, CNV Vakmensen і De Unie;
- с. **сао:** цей колективний договір, включаючи всі додатки та протоколи;
- д. **фактична заробітна плата:** поточна сума валової заробітної плати, нарахована відповідно до сао, визначена за період часу, за винятком відпустки, резервів, бонусів, надбавок, понаднормових годин, компенсаційних годин тощо.;
- е. **Відпрацьований тиждень:** будь-який тиждень, протягом якого фактично виконувалася робота через агентство, незалежно від кількості відпрацьованих годин (при цьому з 2 січня 2023 року також зараховуються тижні, протягом яких тимчасовий працівник користується оплачуваною відпусткою);
- ф. **компенсація підрядника:** винагорода, як зазначено в статті 16 цього сао;
- г. **доручення:** угода між клієнтом та агенцією тимчасового працевлаштування щодо працевлаштування тимчасового працівника у клієнта;
- h. **клієнт:** особа, до якої агентство тимчасової зайнятості надає тимчасового працівника;
- і. **письмово:** викладено в письмовій формі або доступно в цифровому форматі - в електронному виді. Якщо будь-яка інформація надається в електронному середовищі, документи, доступні в ньому, повинні бути доступні для завантаження тимчасовим працівником. Тимчасового працівника необхідно повідомити принаймні за місяць, коли це електронне середовище буде закрито або доступні в ньому документи буде видалено;
- j. **Працевлаштування:** працевлаштування тимчасового працівника у клієнта;
- к. **Застереження про зайнятість:** застереження, згадане в розділі 7:691(2) Цивільного кодексу Нідерландів і розділі 15(1) цієї сао угоди;
- l. **Тимчасовий працівник:** особа, яка укладає договір про тимчасову роботу з агентством тимчасової зайнятості;
- m. **Агенство з тимчасового працевлаштування:** організація, яка надає тимчасового працівника клієнту (відправляє до нього);
- n. **Тимчасовий трудовий договір:** трудовий договір, визначений у розділі 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів, згідно з яким тимчасовий працівник надається на обслуговування клієнта агентством тимчасового працевлаштування на основі призначення виконувати роботу під керівництвом і наглядом клієнта;
- o. **тиждень:** тиждень починається в понеділок о 0:00 і закінчується в неділю опівночі.

СТАТТЯ 3

ТЕРМІН ДІЇ, ПОНОВЛЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ, ТИМЧАСОВЕ ПРИПИНЕННЯ/ЗМІНИ

1. сао триває з 1 січня 2022 року до 2 січня 2023 року. Жодна зміна сао з такою тривалістю не може вважатися такою, яка призведе до погіршення умов попереднього сао для тимчасового працівника.
2. Якщо жодна зі сторін сао не розірвала умови сао рекомендованим листом до

закінчення строку, такі умови продовжуються на один рік.

3. Сторони погоджуються розірвати угоду лише у випадку, якщо вичерпано можливості для досягнення нової угоди. Розірвання може бути здійснене без повідомлення, до кінця терміну. Після припинення дії цього сао воно буде продовжено на один рік, і сторони використають цей рік, щоб розглянути, як можна досягти нового сао.*

* Ця угода застосовується лише до сао, укладеної на період з 1 січня 2022 року до 2 січня 2023 року, і, таким чином, не стосується продовжень згідно параграфів 2 і 3.

СТАТТЯ 4 ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПІСЛЯ РЕЄСТРАЦІЇ

1. При реєстрації в кадровій компанії кандидат вказує, чи хоче він, щоб його розглядали на роботу.
2. Реєстрація не тягне за собою обов'язок як для агентства тимчасової зайнятості, так і для кандидата пропонувати або приймати тимчасову роботу.
3. Під час реєстрації кандидат надає необхідну інформацію про свій трудовий стаж. Запитувана інформація включає дані про:
 - участь у пенсійному плані у попереднього(их) роботодавця(ів), у зв'язку з оцінкою чи негайним продовженням нарахування пенсії.
 - навчання, досвід роботи та компетенції з попереднім(-ими) клієнтом(-ами), у зв'язку з можливістю проводити класифікацію з клієнтом, як зазначено в пункті 2 статті 16.
4. Якщо інформація показує, що агентство тимчасової зайнятості може вважатися роботодавцем-наступником, як зазначено в статті 12, кандидат на вимогу повинен надати інформацію про виплачену йому компенсацію за перехідний період, і агентство тимчасового працевлаштування може відкликати свою пропозицію до того, як розпочалась тимчасова робота.

СТАТТЯ 5 ОБОВ'ЯЗКИ АГЕНТСТВА З ТИМЧАСОВОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

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

тимчасового працевлаштування має право розпоряджатися даними відповідно до термінів, які впливають із Загального регламенту захисту даних (AVG).

СТАТТЯ 6 ОБОВ'ЯЗКИ ТИМЧАСОВОГО ПРАЦІВНИКА

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

Якщо тимчасовий працівник поводить себе небажаним чином, порушує процедури чи розумні правила, агентство тимчасової зайнятості може накладати одну або кілька із таких санкцій:

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

РОЗДІЛ 2 ПРАВОВИЙ СТАТУС

СТАТТЯ 7 ДОСТУПНІСТЬ ТА ЕКСКЛЮЗИВНІСТЬ

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

СТАТТЯ 8 ЗВІТ ПРО ЧАС

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

СТАТТЯ 9 УКЛАДЕННЯ ТИМЧАСОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1. Під час укладення тимчасового трудового договору агентством 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 тимчасовим працівником узгодженої роботи, якщо інше не обумовлено тимчасовим трудовим договором.
3. Тимчасовий трудовий договір може мати дві форми:
 - a. тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасове працевлаштування;

- Тимчасовий трудовий договір із тимчасовим застереженням можна укласти на час відрядження та до кінця етапів 1-2*.
- b. Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження; Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження може бути укладений як на визначений, так і на невизначений термін. Строковий тимчасовий трудовий договір без застереження про тимчасове наймання може бути укладено на певний період або на час виконання проекту, закінчення якого має бути об'єктивно визначеним. Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження також відомий як договір про відрядження.

* Якщо цей сао стосується етапів 1-2, 3 і 4, агентство тимчасової зайнятості може також вибрати А (для фази 1-2), В (для фази 3) і С (для фази 4).< i>

До 2 січня 2023 року, стаття 10 містить наступне:

СТАТТЯ 10 ПРАВОВИЙ СТАТУС

1. Етап 1-2
 - a. Тимчасові працівники наймаються на етапі 1-2, якщо вони ще не працювали в тому самому агентстві тимчасової зайнятості більше ніж 78 тижнів.
 - b. На етапі 1-2 тимчасовий працівник завжди працює за тимчасовим трудовим договором із застереженням про тимчасову зайнятість, за винятком випадків, коли під час укладення договору про тимчасову працевлаштування прямо не погоджено письмово, що застереження про тимчасову зайнятість не застосовується.
 - c. 78 тижнів у фазі 1-2 зараховуються (враховуються лише відпрацьовані тижні), за умови, що між двома тимчасовими трудовими договорами немає перерви більше шести місяців. Якщо перерва триває більше ніж шість місяців, відлік фази 1-2 починається спочатку.
 - d. Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження, протягом одного місяця після попереднього строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження в тому самому агентстві тимчасової зайнятості та з тим самим клієнтом, може бути укладений лише на мінімальний термін тривалістю в чотири тижні.
- Починаючи з 3 січня 2022 року до цього параграфу додано підпункти e та f:
- e. Починаючи з 3 січня 2022 року, тимчасові працівники, які починають рахувати відпрацьовані тижні на етапі 1-2 3 січня 2022 року або після цієї дати, будуть мати 52 відпрацьовані тижні замість 78 відпрацьованих тижнів. Для цього тимчасового працівника, де в підрозділах від а до d цього абзацу вказано 78 відпрацьованих тижнів, це має читатися як 52 відпрацьовані тижні.
 - f. Для тимчасових працівників, які вже почали рахувати тижні, відпрацьовані на етапах 1-2 до 3 січня 2022 року (незалежно від того, чи це робиться на основі послідовного працевлаштування), без перерви більше ніж на шість місяців, натомість відпрацьований період 52/78 тижнів застосовуватиметься з 2 січня 2023 року. Для цього тимчасового працівника, де в цьому пункті зазначено 78 відпрацьованих тижнів у підпараграфах (a) - (d) цієї статті, з цього моменту 52

відпрацьовані тижні також повинні враховуватися як 52 відпрацьовані тижні.
Значення:

- тимчасовий працівник, який працював на етапах 1-2 52 тижні або більше, 2 січня 2023 року перейде у фазу 3;
- тимчасовий працівник, який 2 січня 2023 року ще не працював на етапі 1-2 протягом 52 тижнів або більше, переходить на етап 3 у дату, коли кількість відпрацьованих тижнів після 2 січня 2023 року становить 52 тижні і робота продовжується.

При переході на етап 3 чинний або новий тимчасовий трудовий договір вважається першим тимчасовим трудовим договором на етапі 3.

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

2. Етап 3

- Тимчасові працівники працюють на етапі 3, якщо тимчасовий трудовий договір продовжується після завершення етапу 1-2, або новий тимчасовий трудовий договір укладається з тим самим агентством тимчасової зайнятості протягом шести місяців після завершення етапу 1- 2.
- Етап 3 триває до чотирьох років, і протягом цього етапу можна погодити максимум шість агентських контрактів без агентського положення.
- На етапі 3 тимчасовий працівник завжди працює на основі строкового тимчасового трудового договору без положення про тимчасову роботу, якщо тільки тимчасовий трудовий договір без положення про постійну роботу не було чітко погоджено.
- Чотирирічний період і кількість шести тимчасових трудових договорів без положення про тимчасову роботу (як зазначено в підрозділі b.) продовжуватимуть зараховуватися, якщо між двома тимчасовими трудовими договорами не буде перерви більше шести місяців. У цьому випадку зараховується період пропуску. Якщо між двома тимчасовими трудовими договорами є перерва більше шести місяців, то відлік 1-2 фази починається заново.

Починаючи з 3 січня 2022 року до цього параграфу додано підпункти e та f:

- Станом на 3 січня 2022 року для тимчасових працівників, які починають роботу на етапі 3 3 січня або після цієї дати, етап 3 триватиме максимум 3 роки замість 4 років. Для цього тимчасового працівника, де b у цьому абзаці, підпунктах a–d, не вказувалося або згадувалося про 4 роки, слід також читати 3 роки.
- Для тимчасових працівників, які вже приступили до етапу 3 до 3 січня 2022 року (на основі послідовного працевлаштування чи ні) і де немає перерви більше ніж на шість місяців, етап 3 застосовуватиметься з 2 січня 2023 року максимум протягом 3 років замість 4. Для цього тимчасового працівника, де в цьому абзаці від a до d сказано 4 роки, з цього часу також слід читати 3 роки.
Значення:
 - тимчасовий працівник, який 2 січня 2023 року працював на етапі 3 понад три роки, переходить на етап 4 у день, коли його тимчасовий трудовий

договір продовжується 2 січня 2023 року або пізніше;

- тимчасовий працівник, який 2 січня 2023 року ще не пропрацював більше трьох років на етапі 3, переходить на етап 4 на дату, коли тривалість етапу 3 тривала три роки, і його робота продовжується.

Є один виняток. Строкові тимчасові трудові договори на етапі 3, які були укладені до 1 січня 2022 року з датою припинення 2 січня 2023 року або після цієї дати, можуть все ще діяти на етапі 3, якщо не перевищено максимальний термін у чотири роки. Якщо строковий тимчасовий трудовий договір дійсно перевищує чотирирічний термін, тимчасовий працівник автоматично переходить на 4 етап у день його перевищення.

3. Етап 4

- Тимчасовий працівник працює на етапі 4, як тільки тимчасовий трудовий договір без положення про тимчасове працевлаштування продовжується після завершення етапу 3, або якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тим же агентством тимчасової зайнятості протягом шести місяців. місяців після завершення фази 3.
 - На етапі 4 тимчасовий працівник завжди працює на основі безстрокового тимчасового трудового договору без агентського положення.
 - Якщо тимчасовий працівник повертається на невизначений період після припинення тимчасового трудового договору без застереження про агентство та є перерва на шість місяців або менше, тимчасовий працівник працює за фазою 4 тимчасового трудового договору. Якщо перерва більше шести місяців, то відлік фази 1-2 починається спочатку.
4. Підрахунок у фазах продовжується, якщо тимчасовий працівник переходить і вступає на службу в іншу агенцію тимчасової зайнятості в межах тієї ж групи, якщо нова агенція тимчасової зайнятості не підтвердить шляхом реєстрації, заяви про прийом на роботу або інших фактів і обставин, що це відбулося в ініціатива тимчасового працівника. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.
5. Тимчасовий працівник і агентство тимчасового працевлаштування можуть відхилитися від поетапної системи, описаної в цій статті, на користь тимчасового працівника.

З 2 січня 2023 року стаття 10 буде викладатися в такій редакції:

СТАТТЯ 10 **ПРАВОВИЙ СТАТУС**

1. Етап 1-2

- Тимчасові працівники наймаються на етапі 1-2, якщо вони ще не працювали в тому ж агентстві тимчасової зайнятості більше 52 тижнів.
- На етапі 1-2 тимчасовий працівник завжди працює за тимчасовим трудовим договором із застереженням про тимчасову зайнятість, за винятком випадків, коли під час укладення договору про тимчасову працевлаштування прямо не погоджено письмово, що застереження про тимчасову зайнятість не застосовується.

- c. 52 тижні у фазі 1-2 зараховуються (враховуються лише відпрацьовані тижні, відповідно до статті 2(е)), якщо між двома тимчасовими трудовими договорами немає перерви більше шести місяців. Якщо перерва триває більше ніж шість місяців, відлік фази 1-2 починається спочатку.
- d. Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження, протягом одного місяця після попереднього строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження в тому самому агентстві тимчасової зайнятості та з тим самим клієнтом, може бути укладений лише на мінімальний термін тривалістю в чотири тижні.

2. Етап 3

- a. Тимчасові працівники працюють на етапі 3, якщо тимчасовий трудовий договір продовжується після завершення етапу 1-2, або новий тимчасовий трудовий договір укладається з тим самим агентством тимчасової зайнятості протягом шести місяців після завершення етапу 1-2.
- b. Етап 3 триває до трьох років, і протягом цього етапу можна укласти щонайбільше шість агентських контрактів без агентського положення.
- c. На етапі 3 тимчасовий працівник завжди працює на основі строкового тимчасового трудового договору без положення про тимчасову роботу, якщо тільки тимчасовий трудовий договір без положення про постійну роботу не було чітко погоджено.
- d. Трирічний період і кількість шести тимчасових трудових договорів без положення про тимчасову роботу (як зазначено в підрозділі b.) будуть продовжувати зараховуватися, якщо між двома тимчасовими трудовими договорами не буде перерви більше шести місяців. У цьому випадку зараховується період пропуску. Якщо між двома тимчасовими трудовими договорами є перерва більше шести місяців, то відлік 1-2 фази починається заново.
- e. Якщо тимчасовий працівник уже працював на етапі 3 до 1 січня 2022 року та має строковий тимчасовий трудовий договір, який було укладено до цієї дати з датою закінчення 2 січня 2023 року або після цієї дати, тоді цей контракт може перевищити трирічний термін без переходу тимчасового працівника на етап 4. Такий строковий тимчасовий трудовий договір припиняється в силу закону в узгоджену дату припинення, якщо чотири роки не буде перевищено раніше. У такому випадку тимчасовий працівник автоматично переходить до етапу 4.

3. Етап 4

- a. Тимчасові працівники починають працювати на етапі 4, як тільки тимчасовий трудовий договір без положення про тимчасове працевлаштування продовжується після завершення етапу 3, або якщо новий тимчасовий трудовий договір укладається з тим самим агентством тимчасової зайнятості протягом шести місяців після завершення фази 3.ї
- b. На етапі 4 тимчасовий працівник завжди працює на основі безстрокового тимчасового трудового договору без агентського застереження.
- c. Якщо тимчасовий працівник повертається на невизначений період після

припинення тимчасового трудового договору без застереження про агентство та є перерва на шість місяців або менше, тимчасовий працівник працює за фазою 4 тимчасового трудового договору. Якщо перерва більше шести місяців, то відлік фази 1-2 починається спочатку.

- 4. Підрахунок у фазах продовжується, якщо тимчасовий працівник переходить і вступає на службу в іншу агенцію тимчасової зайнятості в межах тієї ж групи, якщо нова агенція тимчасової зайнятості не підтвердить шляхом реєстрації, заяви про прийом на роботу або інших фактів і обставин, що це відбулося в ініціатива тимчасового працівника. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.
- 5. Тимчасовий працівник і агентство з тимчасового працевлаштування можуть відхилитися від поетапної системи, описаної в цій статті, на користь тимчасового працівника.

СТАТТЯ 11 РІЗНИЙ ПРАВОВИЙ СТАТУС

Правило юридичного ланцюжка

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

СТАТТЯ 12 ПОСЛІДОВНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

- 1. Послідовне працевлаштування має місце, коли тимчасового працівника послідовно – протягом шестимісячного періоду – приймають на роботу різні роботодавці, які мають розумно вважатися наступниками один одного щодо виконуваної роботи.
- 2. При визначенні правового статусу відповідна трудова історія, накопичена у попереднього(их) роботодавця(ів) тимчасового працівника, включається до фазової системи. Відповідна історія зайнятості означає кількість тижнів/періодів, протягом яких тимчасовий працівник обґрунтовано виконував ту саму або практично ту саму роботу. Підрахунок відпрацьованих тижнів/періодів і трудових і/або трудових контрактів починається на початку Етапу 1-2. Агентство тимчасового працевлаштування, яке відряджає тимчасового працівника, який раніше був відряджений іншим агентством тимчасової зайнятості, максимально враховує його класифікацію роботи в іншому агентстві тимчасової зайнятості.
- 3. Якщо тимчасовий працівник переходить до іншого агентства тимчасової зайнятості для продовження роботи на того самого клієнта, незважаючи на пункт 2, правовий статус тимчасового працівника повинен бути принаймні рівним його правовому статусу в попередньому агентстві тимчасового працевлаштування. Також при переведенні нова агенція з тимчасового працевлаштування визначає оплату праці

відповідно до попереднього класу, враховуючи раніше надані та/або ще надані періодичні видання.

4. Якщо тимчасовий працівник був прийнятий на роботу до попереднього роботодавця (роботодавців) на підставі трудового договору та/або тимчасового трудового договору на невизначений строк, який законно розірвано, правовий статус тимчасового працівника в разі наступного працевлаштування визначається наступним чином:
 - якщо відповідна історія зайнятості тимчасового працівника становить менше 52 відпрацьованих тижнів, тоді відповідна історія зайнятості вписується у фазу 1-2;
 - якщо відповідна історія зайнятості тимчасового працівника перевищує 52 відпрацьованих тижнів, тимчасовий працівник починає роботу на початку фази 3.Якщо є послідовне працевлаштування, і тимчасовий працівник працював у свого попереднього роботодавця(ів) до 3 січня 2022 року, період із 52 відпрацьованих тижнів до 2 січня 2023 року, згаданий у цьому параграфі, становить 78 відпрацьованих тижнів.

Законне припинення означає:

- розірвання трудового договору (попереднім) роботодавцем з дозволу UWV;
- негайне звільнення (попереднім) роботодавцем з невідкладної причини;
- розірвання трудового договору судом;
- розірвання трудового договору відповідно до пункту про це або шляхом розірвання у зв'язку з досягненням тимчасовим працівником пенсійного віку;
- припинення арбітражним управляючим, згідно статті 40 Закону про банкрутство.

Для цілей цього пункту юридичне припинення не означає:

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

5. Статус роботодавця-наступника не існує, якщо:
 - його застосування не передбачається внаслідок того, що тимчасовий працівник свідомо або іншим чином винно надав неправильну або неповну інформацію, як зазначено у статті 4(3).

СТАТТЯ 13 **ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН**

1. Застереження про випробувальний термін може бути включено до строкового тимчасового трудового договору без агентського застереження лише за умови, що тимчасовий трудовий договір укладено на строк більше шести місяців. Тут застосовуються законні умови.
2. Якщо черговий строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження укладається після інтервалу в один рік або менше, випробувальний термін не може бути включений повторно. Проте повторна домовленість про випробувальний термін можлива, якщо робота, яку необхідно виконувати, явно передбачає інші навички чи відповідальність.

СТАТТЯ 14 **РОБОЧИЙ ЧАС І ГРАФІК РОБОТИ**

1. Агенство тимчасового працевлаштування погоджує з тимчасовим працівником кількість робочих годин на день/тиждень/період.
2. Робочий час, час перерви та відпочинку тимчасового працівника, як зазначено в Законі про робочий час, такий самий, як і в приміщенні клієнта.
3. За погодженням з довірителем та агентством тимчасової зайнятості тимчасовому працівнику дозволяється відхилитися від робочого часу та/або робочого часу, що застосовуються до довірителя. Про це можна домовитися на початку тимчасового трудового договору або під час тимчасового трудового договору.
Щодо цього:
 - a. відхилення не виходить за межі закону та/або колективного договору клієнта (якщо він є ширшим) для клієнта;
 - b. періоди перерви та відпочинку для тимчасового працівника не коротші, ніж для клієнта.

СТАТТЯ 15 **ПРИПИНЕННЯ ТИМЧАСОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Закінчення тимчасового трудового договору з агентським застереженням

1. Тимчасовий контракт із застереженням про тимчасовий термін закінчується:
 - a. за законом, оскільки клієнт більше не бажає чи не може найняти тимчасового працівника з будь-якої причини, або,
 - b. оскільки тимчасовий працівник більше не бажає або не може виконувати обумовлену роботу з будь-якої причини, включаючи непрацездатність.У разі непрацездатності тимчасового працівника тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасову роботу вважається негайно розірваним у силу закону на вимогу довірителя негайно після повідомлення про хворобу.
2. Якщо відрядження тривало понад 26 робочих тижнів, агентство з тимчасової зайнятості зобов'язане попередити тимчасового працівника не менше ніж за десять календарних днів до припинення тимчасового трудового договору. Це не стосується випадків непрацездатності тимчасового працівника. Якщо агентство тимчасової зайнятості не дотримується цього терміну повідомлення або не дотримується його в повному обсязі, воно повинно виплатити компенсацію тимчасовому працівнику в розмірі фактичної заробітної плати, яку тимчасовий працівник заробив би протягом періоду недотримання терміну повідомлення. Якщо агентство тимчасової зайнятості не пропонує тимчасовому працівнику відповідну роботу протягом цього періоду, як визначено в статті 23.
3. Про свою заяву про розірвання тимчасового трудового договору тимчасові працівники повинні повідомити орган тимчасової зайнятості не пізніше ніж за один робочий день.

Тимчасовий контракт без агентського застереження

4. Строковий тимчасовий трудовий договір без агентського застереження завжди може бути достроково розірваний тимчасовим працівником і

тимчасовою агенцією з працевлаштування до наступного робочого дня з дотриманням встановленого законодавством терміну попередження*, якщо це прямо не виключено в письмовій формі разом із договором про тимчасове працевлаштування. Якщо тривалість тимчасового трудового договору коротша за встановлений законом термін попередження, дострокове розірвання неможливе ні за яких обставин.

5. Не дивлячись на пункт 4, тимчасовий працівник може припинити тимчасовий трудовий договір без положення про тимчасове працевлаштування з негайним набуттям чинності, якщо агентство з тимчасового працевлаштування посилається на виключення продовження виплати заробітної плати, як зазначено в статтях 22(1) і 22(6).
6. Тимчасовий трудовий договір без умови про тимчасове працевлаштування на невизначений строк може бути розірвано з першого наступного робочого дня з дотриманням встановленого законом строку попередження.

Досягнення державного пенсійного віку

7. Тимчасовий трудовий договір припиняється згідно із законом, у день, коли тимчасовий працівник досягає державного пенсійного віку, якщо це прямо не відступлено в тимчасовому трудовому договорі.

* Відповідно до статті 7:672 Цивільного кодексу.

РОЗДІЛ 3 НА РОБОТІ

СТАТТЯ 15А

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АГЕНТСТВА З ТИМЧАСОВОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

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

СТАТТЯ 15В

ПРАВО НА РЕСУРСИ

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

РОЗДІЛ 4 ОПЛАТА ПРАЦІ

До 3 січня 2022 року стаття 16 містить наступну інформацію:

СТАТТЯ 16

КОМПЕНСАЦІЯ ПІДРЯДНИКА

1. Тимчасовий працівник має право на компенсацію від компанії-наймача, якщо не застосовується стаття 33. Компенсація компанії-наймача складається з наступних шести елементів, кожен з яких принаймні дорівнює винагороді працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді у клієнта*, де тимчасовий працівник виконує свою роботу під керівництвом та наглядом той клієнт:
 - a. лише застосовний рівень заробітної плати за період;
 - b. відповідне скорочення робочого часу. Це може - на розсуд агентства тимчасової зайнятості - компенсуватися часом та/або грошми;
 - c. оплата понаднормової роботи, за роботу в ненормований робочий день (у тому числі у святкові дні), змінний робочий день, позмінну роботу та роботу у фізично важких умовах, пов'язаних з характером роботи (включаючи роботу при низьких або високих температурах, роботу з шкідливими речовинами, брудну роботу);
 - d. початкове підвищення заробітної плати (розмір і терміни визначаються на розсуд клієнта);
 - e. відшкодування витрат (якщо агентство тимчасової зайнятості може сплатити це без податків і внесків із заробітної плати: витрати на проїзд, витрати на проживання та інші витрати, необхідні у зв'язку з виконанням роботи);
 - f. періодичні видання (обсяг і терміни визначаються на розсуд клієнта).
Якщо тимчасовий працівник, наданий у розпорядження клієнта, згодом передається в розпорядження іншої компанії, винагорода наймача дорівнює винагороді працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді в цій компанії, де тимчасовий працівник є працює під керівництвом і наглядом.
 2. Якщо клієнт має положення, яке передбачає компенсацію за години в дорозі або час у дорозі, пов'язаний з роботою, агентство тимчасової зайнятості також застосовуватиме це положення щодо компенсації за години в дорозі або час у дорозі до тимчасового працівника. Якщо години в дорозі або час у дорозі тимчасового працівника вже вважаються відпрацьованими годинами, домовленість клієнта щодо годин у дорозі або часу в дорозі не застосовується.
 3. Впровадження винагороди наймача базується на інформації, наданій або підтвердженій клієнтом, про функціональну групу, розмір заробітної плати, відповідне скорочення робочого часу, розмір періодичності, суму та час початкового підвищення зарплати, надбавки до вартості та надбавки. Агентство тимчасового працевлаштування погоджується з клієнтом, що воно зобов'язане своєчасно надати правильну та повну інформацію, необхідну для визначення розміру винагороди наймача.
 4. Оплата праці наймачем визначається за місце роботи.
 5. a. Якщо тимчасовий працівник працює в агентстві тимчасової зайнятості на (більш-менш) тій самій посаді з різними клієнтами та не відповідає вимогам для отримання періодичного підвищення з цими клієнтами через зміну клієнтів, агентство тимчасової зайнятості візьме це до уваги для надання періодичного підвищення на посаді.
 - b. Якщо тимчасовий працівник, зазначений у підпункті a. вступає на службу в іншу агенцію тимчасового працевлаштування в межах тієї ж групи, у цьому контексті нова агенція тимчасового працевлаштування також бере до уваги досвід роботи, згаданий у підпункті a. з метою надання періодичного підвищення, якщо нова агенція тимчасового працевлаштування не доведе на підставі реєстрації, заяви про роботу або інших фактів і обставин, що це сталося з ініціативи тимчасового працівника. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.
6. Приватне агентство з працевлаштування забезпечує процес, за допомогою якого воно забезпечує правильне визначення винагороди зі сторони наймача.
 7. З кожним направленням на роботу агентство тимчасової зайнятості зобов'язане письмово підтвердити тимчасовому працівнику елементи, зазначені в підпункті a. до o. вище.
 - a. очікувана дата початку;
 - b. ім'я та контактну інформацію клієнта, включаючи будь-яку контактну особу та робочу адресу;
 - c. (Загальна) назва посади та, якщо є, назва посади відповідно до схеми оплати праці клієнта;
 - d. Класифікація роботи та ступінь за схемою оплати праці клієнта, за наявності;
 - e. узгоджені години роботи;
 - f. якщо застосовно, ймовірна дата закінчення роботи;
 - g. CAO/угода про винагороду;
 - h. Фактична (погодинна) заробітна плата, брутто;
 - i. застосовна рекламна компенсація;
 - j. застосовні доплати за понаднормову роботу та/або змінні години;
 - k. відповідна надбавка за нерегулярність (включаючи відпустку та надбавки за фізично важкі умови);
 - l. застосовна премія за зміну;
 - m. відповідне відшкодування проїзду;
 - n. інші відповідні компенсації витрат;
 - o. відповідна компенсація за години проїзду, а також час проїзду, пов'язаний з роботою.Якщо умови працевлаштування змінюються під час відрядження щодо будь-якого з вищезазначених елементів, агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язане письмово підтвердити зміну тимчасового працівника.
 8. На обґрунтовану вимогу тимчасового працівника орган тимчасової зайнятості надає письмове роз'яснення щодо визначення розміру оплати праці його наймача.
 9. Застосування компенсації наймача ніколи не коригується заднім числом, за винятком випадків, коли:
 - Є намір або очевидне неправомірне використання; або
 - агентство з тимчасового працевлаштування не зробило перевірих зусиль для правильного визначення винагороди наймача, як зазначено в пункті b цієї

- статті;
- агентство з тимчасового працевлаштування не дотримало положень пункту 7 щодо с., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. і o;
- На вмотивовану вимогу тимчасового працівника орган тимчасового працевлаштування не надав письмового пояснення щодо визначення розміру винагороди наймача, передбаченого частиною восьмою цієї статті.

* Якщо жоден працівник не зайнятий на рівних або еквівалентних посадах, застосовується стаття 21.

З січня 2022 року статтю 16 викласти в такій редакції:

СТАТТЯ 16 **КОМПЕНСАЦІЯ ПІДРЯДНИКА**

1. Тимчасовий працівник має право на компенсацію від компанії-наймача, якщо не застосовується стаття 33. Винагорода наймача складається з наступних дев'яти елементів, кожен з яких принаймні дорівнює винагороді працівника, який працює на рівній або еквівалентній посаді у клієнта*1, де тимчасовий працівник виконує свою роботу під керівництвом і наглядом той клієнт:
 - a. лише застосовний рівень заробітної плати за період;
 - b. відповідне скорочення робочого часу. Це може - на розсуд агентства тимчасової зайнятості - компенсуватися часом та/або грошми;
 - c. всі надбавки за роботу нерегулярно та/або в (фізично) стресових умовах, пов'язаних з характером роботи. Приклади включають (неповно): понаднормову роботу, вечірню роботу, вихідні та святкові години, змінні години, позмінну роботу, низькі та/або високі температури, небезпечні речовини, брудні роботи;
 - d. початкове підвищення заробітної плати з того ж часу і в тому ж обсязі, що і у клієнта*2;
 - e. компенсація витрат (якщо агентство тимчасової зайнятості може виплачувати їх без податків і внесків із заробітної плати);
 - f. періодичні видання (обсяг і терміни визначаються на розсуд клієнта);
 - g. компенсація за години в дорозі та/або час у дорозі, пов'язаний з роботою (якщо години в дорозі чи час у дорозі вже не вважаються відпрацьованими годинами);
 - h. одноразова допомога, незалежно від мети чи підстави надання допомоги. Одноразова допомога не означає періодично повторювану допомогу;
 - i. надбавки за роботу вдома, при цьому частина допомоги, яка не звільнена законом, виплачується валово

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

З 1 січня 2023 року до пункту 1 буде додано пункт 1 (винагорода наймача складається з 10 елементів):

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

2. Якщо політика клієнта щодо періодичної шкали заробітної плати полягає в тому, щоб визначати оцінку на початку роботи частково на основі досвіду на фактично рівній посаді, то це також стосується тимчасового працівника. У цьому випадку агентство тимчасової зайнятості візьме до уваги інформацію, надану відповідно до статті 4(3) щодо навчання, досвіду роботи та компетенції. Тимчасовий працівник може попросити в агентстві тимчасової зайнятості роз'яснити його класифікацію. У будь-якому випадку, якщо працівник повертається до того самого клієнта 3 січня 2022 року або пізніше або до клієнта на тій самій території сао на фактично тій самій посаді (враховуючи його відповідний досвід роботи), класифікація ґрунтуватиметься на принаймні попередньої класифікації. Тимчасовий працівник може попросити в агентстві тимчасової зайнятості роз'яснити його класифікацію.
3. Застосування винагороди наймача ґрунтується на інформації, наданій або підтвердженій клієнтом, щодо посадового класу, розміру заробітної плати, відповідного скорочення робочого часу, розміру періодичності, суми та часу початкового підвищення зарплати, компенсація витрат, компенсація за години подорожі та/або час у дорозі, одноразова допомога, допомога за домашню роботу та доплати. Агентство тимчасового працевлаштування погоджується з клієнтом, що воно зобов'язане своєчасно надати правильну та повну інформацію, необхідну для визначення розміру винагороди наймача.
4. Оплата праці наймачем визначається за місце роботи.
5. а. Якщо тимчасовий працівник працює в агентстві тимчасової зайнятості на (практично) тій самій роботі працює з різними клієнтами та не має права на отримання періодичного підвищення з цими клієнтами через зміну клієнтів, агентство з тимчасового працевлаштування враховуватиме цей досвід роботи для надання періодичного підвищення при кожному наступному розміщенні в (практично) та сама позиція.
 - b. Якщо тимчасовий працівник, зазначений у підпункті а. вступає на службу в іншу агенцію тимчасового працевлаштування в межах тієї ж групи, у цьому контексті нова агенція тимчасового працевлаштування також бере до уваги досвід роботи, згаданий у підпункті а. з метою надання періодичного підвищення, якщо нова агенція тимчасового працевлаштування не доведе на підставі реєстрації, заяви про роботу або інших фактів і обставин, що це сталося з ініціативи тимчасового працівника. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.
6. Приватне агентство з працевлаштування забезпечує процес, за допомогою якого воно забезпечує правильне визначення винагороди зі сторони наймача.
7. При кожному розміщенні, агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язане письмово підтверджувати для тимчасового працівника елементи, згадані в підпунктах від а. до q. вище.
 - a. очікувана дата початку;
 - b. ім'я та контактну інформацію клієнта, включаючи будь-яку контактну особу та робочу адресу;
 - c. (Загальна) назва посади та, якщо є, назва посади відповідно до схеми оплати праці клієнта;

- d. Класифікація роботи та ступінь за схемою оплати праці клієнта, за наявності;
- e. узгоджені години роботи;
- f. якщо застосовно, ймовірна дата закінчення роботи;
- g. CAO/угода про винагороду;
- h. Фактична (погодинна) заробітна плата, брутто;
- i. застосовна рекламна компенсація;
- j. застосовні доплати за понаднормову роботу та/або змінені години;
- k. the applicable allowance for irregularity (including holiday allowance) and allowances for physically demanding conditions;
- l. застосовна премія за зміну;
- m. відповідне відшкодування проїзду;
- n. інші відповідні компенсації витрат;
- o. відповідна компенсація за години проїзду та/або час проїзду, пов'язаний з роботою;
- p. застосовні одноразові допомоги;
- q. відповідні надбавки за роботу вдома.

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

8. На обґрунтовану вимогу тимчасового працівника орган тимчасової зайнятості надає письмове роз'яснення щодо визначення розміру оплати праці його наймача.
9. Застосування компенсації зі сторони наймача ніколи не коригується заднім числом, за винятком випадків, коли:
 - Є намір або очевидне неправомірне використання; або
 - агентство з тимчасового працевлаштування не зробило перевірки зусиль для правильного визначення винагороди наймача, як зазначено в пункті 6 цієї статті;
 - агентство з тимчасового працевлаштування не дотримало положень пункту 7 щодо с., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. o., p і q;
 - На вмотивовану вимогу тимчасового працівника орган тимчасового працевлаштування не надав письмового пояснення щодо визначення розміру винагороди наймача, передбаченого частиною восьмою цієї статті.

*1 Якщо жоден працівник не зайнятий на рівних або еквівалентних посадах, застосовується стаття 21.

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

СТАТТЯ 17 ВИЗНАЧЕННЯ ПОГОДИННОЇ ОПЛАТИ ТА/АБО РЕКЛАМНОЇ КОМПЕНСАЦІЇ ГОТІВКОЮ

1. Якщо агентство тимчасового працевлаштування бажає розрахувати погодинну оплату праці або готівкову винагороду в контексті визначення винагороди наймача, воно повинно спиратися на інформацію, отриману від клієнта, і, якщо необхідно, звертатися до доступної авторизованої інформації про клієнта

- колективний договір. Це інформація, надана спільними сторонами відповідному сао-наймачу. Інформація про винагороду наймача, підтверджена або надана клієнтом, є провідною при визначенні грошової суми або винагороди за рекламу.
2. Лише якщо вищезазначена інформація не забезпечує ясності та визначеності щодо того, як погодинна заробітна плата або винагорода за рекламу мають визначатися в грошовому вираженні, буде використано методологію розрахунку, встановлену нижче.
3. Періодична заробітна плата
 - a. Чи вказується погодинна оплата (визначення) в сао або умовах найму клієнтом (далі: avr)?
 - b. Якщо так, то погодинна оплата праці, пов'язана зі встановленою класифікацією посад, повинна визначатися на основі погодинної оплати праці або визначення погодинної оплати праці, яке застосовується клієнтом.
 - c. Якщо ні, то погодинну оплату праці відповідно до встановленої класифікації посад розраховують таким чином.

МІСЯЧНА ЗАРПЛАТА

4.35 * Нормальна робоча година (NAD).

- d. Агентство тимчасової зайнятості має перевірити, чи передбачено сао або avr клієнта різний нормальний робочий час на зміну. У цьому випадку агентство з тимчасового працевлаштування повинно визначити погодинну оплату праці для тимчасового працівника на основі нормального робочого часу, пов'язаного з графіком змінності, за яким працює тимчасовий працівник. Якщо тимчасового працівника надають на роботу в інший графік зміни/обслуговування з іншим пов'язаним нормальним робочим часом, погодинна оплата буде визначена знову на основі нормального робочого часу, пов'язаного з новим графіком зміни/обслуговування. Умови про продовження виплати заробітної плати після припинення тимчасової роботи (стаття 22) не застосовуються, якщо тільки тимчасовий працівник не буде доступний на меншу кількість годин у новій зміні/графіку зміни пропорційно попередньому графіку зміни.
4. Якщо винагорода наймача за повний робочий тиждень менша за мінімальну заробітну плату, буде внесено виправлення в оплату наймача таким чином, щоб вона більше не порушувала Закон про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.
5. Відповідне скорочення робочого часу (adv)
 - a. Чи вказано у сао або avr клієнта adv у формі оплачуваної відпустки?
 - b. Якщо ні, звичайний робочий час починає діяти негайно, а компенсація в часі adv або грошах не є проблемою.
 - c. Якщо це так, агентство тимчасової зайнятості може вирішити компенсувати оголошення часом або грішми.
 - d. Якщо агентство тимчасової зайнятості компенсує рекламу готівкою, виникає наступне запитання або на нього потрібно відповісти.

- e. Чи сао чи авг клієнта встановлює відсоток від adv, чи цей сао чи авг має метод розрахунку, за допомогою якого можна однозначно визначити значення adv?
- f. Якщо так, цей відсоток або метод розрахунку використовується для визначення грошової вартості рекламної компенсації.
- g. Якщо ні, агентство тимчасової зайнятості розраховує грошову винагороду таким чином.

Розрахунок за допомогою adv у днях	Розрахунок на основі з adv в годинах
adv днів на рік	adv-годин на рік
254	254 * (NAD/5)

СТАТТЯ 18 ОПЛАТА ВІДПУСТКИ

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

- відпрацьованих днів;
- днів відпустки;
- свят;
- днів, в які тимчасовий працівник хворіє;
- компенсаційних годин; і
- годин, за які тимчасовий працівник має право на продовження виплати заробітної плати у разі втрати роботи відповідно до статті 22. Стаття 16(2) Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку застосовується без обмежень.

СТАТТЯ 19 КОМПЕНСАЦІЯ ГОДИН

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

* Приклад: Тимчасовий працівник працює 4 години понаднормово. До цих годин застосовується ставка понаднормової роботи у розмірі 25% (тобто тимчасовий працівник отримує 125% погодинної заробітної плати за ці години). Щоб обчислити компенсаційні години за часом, 4 години понаднормової роботи множать на 25%. Тепер нараховується

СТАТТЯ 20 ОБМІН УМОВАМИ ПРАЦІ

1. Агентство з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися в письмовій формі про те, що частина винагороди, згадана в частині 1 статті 16, включаючи:
 - надбавки за ненормований робочий день і надурочну роботу;
 - компенсаційні години, зазначені у статті 19;
 - позазаконні відпустки
 обмінюються на безкоштовні надбавки або безкоштовні вигоди в натуральній формі, пов'язані з екстериторіальними витратами («цілями»). Обмін безкоштовних пільг або безкоштовних пільг у натуральній формі дозволяється з дотриманням таких обмежень і умов:
 - a. Обмін заробітної плати на безкоштовні надбавки або безкоштовні виплати в натуральній формі, пов'язані з екстериторіальними витратами, дозволяється лише для подвійних витрат на житло, транспортних витрат до місця проживання та назад у країні походження тимчасового працівника та додаткових витрат на проживання.
 - b. При обміні заробітної плати враховуються обов'язкові положення.
 - c. Обмін заробітної плати дозволяється лише в тих випадках, коли це допустимо для цілей оподаткування.
 - d. Сума неоподатковуваних надбавок або вартість неоподатковуваних виплат у натуральній формі, які агентство тимчасового працевлаштування має намір відшкодувати або надати без оподаткування, вказується в платіжній відомості.
 - e. Обмін заробітної плати на неоподатковувану допомогу або неоподатковувану допомогу в натуральній формі попередньо погоджується з тимчасовим працівником і фіксується (додатку) до тимчасового трудового договору. Тимчасовий трудовий договір (додаток до) включатиме, серед іншого, інформацію про те, на які неоподатковувані виплати або неоподатковувані виплати в натуральній формі тимчасовий працівник обмінює заробітну плату, а також період, на який це узгоджено.
 - f. Заробітна плата після обміну не повинна бути меншою за законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату, що застосовується до тимчасового працівника.
 - g. Обмін заробітної плати, включаючи включені до неї надбавки за ненормований робочий день і понаднормову роботу, а також компенсаційні години, згадані в статті 19, і відпустки, що перевищують встановлене законом право, повинні обмежуватися максимум 30% заробітної плати, зазначеної в пункті 1.
 - h. Будь-яке безкоштовне відшкодування, надане за цією угодою, обмежується фактично понесеними витратами. Безкоштовна вигода, надана за цією схемою, оцінюється за справедливою вартістю.
 - i. На замінену заробітну плату не нараховуються (резервні) дні відпустки, відпускні, короткочасні прогули та позачергові відпустки, святкові дні та дні очікування. Вищевикладене означає, що лише на зменшену заробітну плату

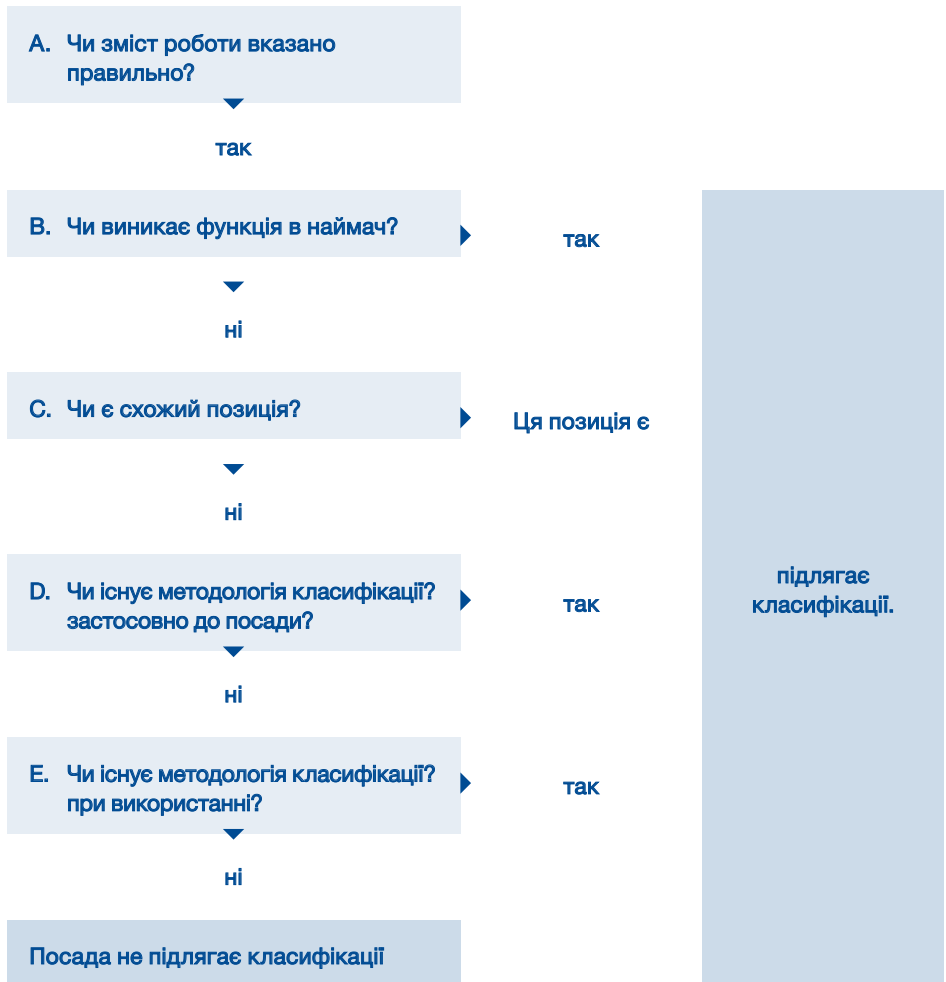
нараховуються зазначені права.

- ж. Нарахування пенсії відбувається на обмінну частину заробітної плати, відповідно.
- к. Обмін частини заробітної плати не впливає на основу оплати понаднормової роботи та надбавки за ненормований робочий день.
- л. Обмінена заробітна плата та вартість днів відпустки, що перевищують законодавче право на відпустку, яку тимчасовий працівник обмінює на неоподатковувану допомогу або неоподатковувану допомогу, становить максимум 81% від суми позатериторіальних витрат, які агентство тимчасової зайнятості бажає відшкодувати або надати без оподаткування. Ця ставка в 81% не застосовується до обміну надбавок за ненормований робочий день і понаднормову роботу та компенсаційних годин, зазначених у статті 19.

СТАТТЯ 21

ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ ТИМЧАСОВОГО ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ НЕ ПІДЛЯГАЄ КЛАСИФІКАЦІЇ

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



СТАТТЯ 22

ПРОДОВЖЕННЯ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У РАЗІ ВІДСУТНОСТІ РОБОТИ ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО

Фаза 1-2 продовження нарахування заробітної плати: Тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасову роботу та тимчасовий трудовий договір без застереження про тимчасову роботу без зобов'язання продовження заробітної плати

1. Агентство тимчасової зайнятості вимагає тимчасовому працівнику, який працює на етапі 1-2, заробітну плату лише за період(и), коли тимчасовий працівник фактично виконував тимчасову роботу. Послання на виключення зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати вимагає, щоб роботодавець надав письмове повідомлення про його можливе застосування на початку дії договору про тимчасову роботу.
2. Виняток обов'язку продовження виплати заробітної плати, зазначений у частині першій цієї статті, не застосовується у разі непрацездатності, якщо на етапі 1-2 було укладено трудовий договір про роботу через агента без застереження.
3. Якщо тимчасовий працівник знаходиться на етапі 1-2:
 - a. залучається до тимчасової роботи; і
 - b. з'являється у погоджений з органом тимчасового працевлаштування час і місці; але
 - c. не має дозволу клієнта почати агентську роботу, тимчасовий працівник має право на надбавку, що дорівнює принаймні трикратній фактичній погодинній ставці, яку тимчасовий працівник отримав би на основі тимчасової роботи. У цьому випадку частина 1 цієї статті не застосовується.

Фаза 1-2 продовження нарахування заробітної плати: Тимчасовий договір без тимчасового застереження з продовженням зобов'язання щодо виплати заробітної плати

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

Фаза 3 продовження нарахування заробітної плати

5. Коли тимчасова робота припиняється, агентство тимчасової зайнятості зобов'язане тимчасовому працівнику, який працює на етапі 3, останню зароблену фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, на яку тимчасовий працівник ще не був переведений.
6. Якщо всупереч статті 10, абзац 1 під а. і b., тимчасовий працівник працює на етапі 3, не використовуючи повною мірою етапи 1-2, агентство з тимчасової зайнятості має право протягом 26 тижнів або набагато менше, оскільки тимчасовий працівник вже працював на тій самій тимчасовій зайнятості агентство на етапі 1-2, щоб виключити зобов'язання щодо продовження виплати

заробітної плати, про які йдеться в пункті 1 статті 22. Вищезазначене виключення обов'язку продовження виплати заробітної плати не поширюється на випадок непрацездатності.

7. Якщо агентство тимчасової зайнятості користується можливістю, зазначеною в попередньому абзаці цієї статті, а тимчасовий працівник:
 - a. залучається до тимчасової роботи; і
 - b. з'являється у погоджений з органом тимчасового працевлаштування час і місці; але
 - c. не має дозволу клієнта почати агентську роботу, тимчасовий працівник має право на надбавку, що дорівнює принаймні трикратній фактичній погодинній ставці, яку тимчасовий працівник отримав би на основі тимчасової роботи. У цьому разі положення частини б цієї статті не застосовуються.

Фаза 4 продовження нарахування заробітної плати

8. Коли тимчасова робота припиняється, агентство тимчасової зайнятості винен тимчасовому працівнику, який працює на етапі 4, останню зароблену фактичну заробітну плату за той час та/або за ту частину робочого часу, на яку тимчасовий працівник ще не був переведений.

Прострочені зобов'язання щодо виплати заробітної плати

9. Обов'язки щодо продовження виплати заробітної плати, встановлені цією статтею, припиняються, якщо тимчасовий працівник:
 - припинив реєстрацію в органі тимчасової зайнятості;
 - заявив про свою недоступність;
 - більше не доступний агентству тимчасової зайнятості; або
 - відмовився від пропозиції підходящої альтернативної роботи.

СТАТТЯ 22А

ПОЛОЖЕННЯ ПРО НЕСПРИЯТЛИВІ ПОГОДНІ УМОВИ

1. У разі несприятливих погодних умов, які перешкоджають виконанню роботи тимчасовим працівником, за тимчасовим працівником зберігається право на заробітну плату при укладенні тимчасового трудового договору з обов'язком продовжувати виплачувати заробітну плату.
2. У випадку, якщо клієнт, у якого найнятий тимчасовий працівник, може посилатися на «Положення про несприятливі погодні умови», прийняте урядом, агентство з тимчасового працевлаштування може також застосувати це положення до тимчасового працівника за таких умов:
 - a. Оскарження Положення про негоду 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 застосованих до нього днів очікування (у значенні Положення про несприятливі погодні умови) зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату втрачається, якщо він більше не може виконувати свою роботу через негоду та агентство тимчасового працевлаштування законно

- посилається на Положення про несприятливі погодні умови.
- b. Визначення несприятливих погодних умов та всіх інших умов, пов'язаних із несприятливими погодними умовами, які застосовуються на території клієнта, буде однаково застосовуватись до тимчасового працівника агентством тимчасової зайнятості, де це можливо.
 - c. Агентство з тимчасового працевлаштування також повинно - в іншому випадку - дотримуватись умов, що містяться в Положеннях про несприятливі погодні умови.
 - d. Якщо роботодавець продовжує отримувати заробітну плату тимчасовому працівнику протягом періоду поганої погоди, протягом якого він не може виконувати свою роботу відповідно до законодавчого зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату, відповідні дні очікування (у значенні непрацездатності) Положення) або на основі годин, за які роботодавець отримує допомогу по безробіттю через непрацездатність, ці години зараховуються як відпрацьовані години.
 - e. Кожного дня, коли робота не може бути виконана через погану погоду, агентство тимчасової зайнятості повідомлятиме тимчасового працівника про (i) кількість робочих годин (ii) місце роботи, (iii) період дня для якого робота не може бути виконана, (iv) причина неможливості виконання роботи та (v) той факт, що UWV було повідомлено про негоду.
 - f. Якщо роботодавець отримує допомогу з безробіття для тимчасового працівника від UWV, ця допомога буде доплачена роботодавцем до 100% від заробітної плати. Для цілей цієї статті заробітна плата, визначена за періодом часу, означає фактичну заробітну плату, доповнену в будь-якому випадку преміями (як зазначено в статті 16, абзац 1 (c)), додатковою компенсацією в грошах (як зазначено в статті 16, абзац 1 (b)), компенсація за день очікування та інші надбавки, які тимчасовий працівник заробив би на основі колективного договору або винагороди наймача, якби не було поганої погоди. Надбавки, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

Постанова Міністра соціальних питань та зайнятості від 19 грудня 2019 р. 2019-0000157117, яка встановлює обставини та супутні умови, за яких не поширюється обов'язок продовжувати виплачувати заробітну плату.

СТАТТЯ 23 ВІДПОВІДНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ТИМЧАСОВОЇ РОБОТИ

1. Якщо протягом терміну дії трудового договору про роботу через агентство без агентського положення, в якому прямо обумовлено зобов'язання щодо продовження виплати заробітної плати, робота через агентство припиняється через припинення відрядження, приватне агентство зайнятості зобов'язане шукати та запропонувати відповідну заміну працювати протягом терміну дії цього агенційного трудового договору. Тимчасовий працівник зобов'язаний прийняти підходящу та заміну роботу протягом терміну дії цього тимчасового трудового договору.
2. Замінна зайнятість доречна:

- a. якщо нова посада (посади) відповідає(ють) попередній роботі, навчанню та здібностям тимчасового працівника; або
 - b. якщо це стосується нової посади, на яку тимчасовий працівник міг би підійти протягом розумного періоду часу, з навчанням або без нього, і яка є щонайбільше на два рівні роботи нижчою за посаду, з якої тимчасова робота припинена. Для цього втрачену роботу спочатку класифікують у таблиці робочих місць Додатку IV.
3. Працевлаштування на заміну пропонується за однієї з умов:
 - a. робота має середню кількість робочих годин на тиждень/місяць/період, що дорівнює узгодженим годинам роботи; або
 - b. робота має нижчу середню кількість робочих годин на тиждень/місяць/період, ніж погоджені години роботи, за умови, що години, протягом яких не виконується робота, оплачуються відповідно до останньої фактично отриманої заробітної плати; або
 - c. робота має більший середній робочий час на тиждень/місяць/період, ніж узгоджений робочий час, оскільки від тимчасового працівника можна обґрунтовано вимагати виконання додаткових годин понад погоджений робочий час.
 4. Агентство тимчасової зайнятості проводить співбесіду щодо перепризначення з тимчасовим працівником, зосереджуючись на його/її варіантах перепризначення.
 5. Зобов'язання знайти та запропонувати підходящу роботу та роботу на заміну, а також зобов'язання продовжувати виплачувати заробітну плату втрачаються, якщо тимчасовий працівник:
 - a. відмовляється від пропозиції підходящої та заміної тимчасової роботи;
 - b. припиняє свою реєстрацію в органі тимчасової зайнятості;
 - c. більше не доступний для роботи протягом повністю узгодженого терміну роботи агентства. Про це тимчасовий працівник негайно інформує орган тимчасової зайнятості.
 6. Якщо перерозподіл не був успішним протягом розумного періоду*, агентство тимчасової зайнятості може звернутися до UWV за дозволом на розірвання договору про тимчасову роботу без агентського положення через економічні обставини бізнесу.
З метою розрахунку розумного періоду часу, зазначеного в цьому пункті, етап 1-2 вважається відпрацьованим півтора року. Крім того, враховуються перерви на фазі 3 не більше шести місяців.

** Розумний строк, як зазначено в статті 7:672(2) BW.*

СТАТТЯ 24 ПРОДОВЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ВІДПОВІДНУ РОБОТУ Фаза продовження нарахування заробітної плати 1-2

1. Тимчасовий працівник має право на заробітну плату відповідно до винагороди наймача при новому призначенні за години, протягом яких він виконує відповідну роботу.
2. Якщо є нове працевлаштування на меншу кількість годин, ніж передбачено

тимчасовим трудовим договором із продовженням обов'язку виплати заробітної плати, тимчасовий працівник матиме право на останню зароблену фактичну заробітну плату у разі нового працевлаштування для кількості годин, протягом яких робота не виконується. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, визначених у строковому тимчасовому трудовому договорі без агентського положення.

Фаза 3 продовження нарахування заробітної плати

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

Фаза 4 продовження нарахування заробітної плати

5. Тимчасові працівники мають право на заробітну плату відповідно до винагороди наймача в новому призначенні за години, протягом яких вони виконують відповідну роботу, але в будь-якому випадку принаймні 90% останньої фактичної заробітної плати, отриманої в останньому призначенні, і принаймні встановлений законом мінімум заробітна плата. Крім того, тимчасовий працівник завжди отримує принаймні 85% найвищої фактичної заробітної плати на етапі 4 і принаймні встановлену законом мінімальну заробітну плату.
6. Якщо є нове працевлаштування на меншу кількість годин, ніж передбачено у тимчасовому трудовому договорі фази 4, тимчасовий працівник матиме право на останню фактичну заробітну плату за кількість годин, протягом яких не виконувалася жодна робота. Це відбувається за умови, що тимчасовий працівник залишається доступним для виконання відповідної роботи протягом загальної кількості годин, зазначеної в договорі про тимчасову роботу.

СТАТТЯ 25 **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ПО ІНВАЛІДНОСТІ**

1. Тимчасовий працівник зобов'язаний у перший день хвороби повідомити про це агентство тимчасової зайнятості та довірителя якомога раніше, у будь-якому разі до 10 години ранку. Повідомлення має містити правильну медичну адресу та контактну інформацію.

Тимчасовий трудовий договір із тимчасовим застереженням

2. Тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасове працевлаштування припиняється після настання непрацездатності відповідно до

статті 15, параграф 1b. сао. У такому випадку, якщо тимчасовий працівник має право на допомогу з листка непрацездатності, агентство тимчасової зайнятості доповнює ці виплати:

- протягом перших 52 тижнів непрацездатності до 90% денної заробітної плати, встановленої на основі Положення про заробітну плату у сфері компенсаційного страхування працівників*;
 - у період з 53-го по 104-й тиждень непрацездатності — 80 відсотків денної зарплати, встановленої на підставі Положення про оплату праці працівників.
3. Перші два дні непрацездатності вважаються днями очікування відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, протягом яких тимчасовий працівник не має права на допомогу.
 4. З двох днів очікування один день очікування компенсується. Ця компенсація здійснюється шляхом доплати до фактичної заробітної плати. Розмір цієї надбавки становить 0,71% для компаній тимчасового працевлаштування I (офісних і адміністративних) і 1,16% для компаній тимчасового працевлаштування II (технічних і промислових).
 5. Для цього доповнення агентство тимчасової зайнятості може придбати страхівку або іншим чином забезпечувати. Максимальний відсоток, який можна вирахувати з фактичної оплати праці тимчасового працівника за цим страхуванням або забезпеченням, становить 0,58% для тимчасової зайнятості Бізнес I (офісне та адміністративне) та 1,33% для тимчасової зайнятості Бізнес II (технічне та промислове).

* Денна заробітна плата визначається UWV або агентством тимчасової зайнятості, яке самостраховується відповідно до Закону про допомогу у разі хвороби.

Тимчасовий контракт без агентського застереження

6. У разі непрацездатності тимчасовий працівник має право на час дії тимчасового трудового договору:
 - 90% почасової заробітної плати за перші 52 тижні непрацездатності та принаймні встановленої законом мінімальної заробітної плати, що застосовується до нього.
 - 80% почасової оплати протягом 53-го по 104-й тиждень.
7. Перший день непрацездатності вважається днем очікування, протягом якого тимчасовий працівник не має права на подальшу виплату заробітної плати.
8. а. Для цілей цієї статті заробітна плата, встановлена відповідно до періоду часу, як зазначено в розділі 7:629 Цивільного кодексу Нідерландів, означає фактичну заробітну плату, до якої в будь-якому випадку додаються надбавки (як зазначено в статті 16, параграф 1 (с)), додаткову грошову компенсацію (як зазначено в статті 16, параграф 1 (b)), компенсацію за день очікування та інші надбавки, які тимчасовий працівник заробив би на основі винагороди за колективним договором або винагороди наймача, якби він мав не втратив працездатність. Надбавки, згадані тут, не включають відшкодування витрат.
- б. Почасова заробітна плата нараховується за узгодженим обсягом роботи.
- с. Коли:

- чи не було узгоджено однозначного обсягу робіт, або
- фактичний обсяг роботи за тринадцять календарних тижнів, що передують тижню звітності про хворобу, структурно відхиляється від узгодженого обсягу роботи, застосовується, що заробітна плата за почасовий період виплачується в середньому за всі години, за які була виплачена заробітна плата протягом попередніх тринадцяти календарних тижнів. Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи.

Щодо цього:

якщо тимчасовий трудовий договір до виклику лікарні ще не тривав тринадцяти календарних тижнів до тижня виклику лікарні, почасова заробітна плата нараховується за обґрунтовано очікуваний обсяг роботи.

РОЗДІЛ 5 НАДБАВКИ ЗА ВІДПУСТКУ

СТАТТЯ 26 ДНІ ВІДПУСТКИ

Загальне

1. Тимчасові працівники мають право на 16 2/3 годин відпустки або пропорційну частину відпустки за кожен повний відпрацьований місяць роботи, якщо не було відпрацьовано повний місяць роботи.
2. Тимчасові працівники мають право на відпустку тривалістю три тижні поспіль або тричі на тиждень у межах, у яких вони накопичили такі права на відпустку.
3. На етапах 1-2 та 3, як відхилення від статті 7:640a Цивільного кодексу, передбачені законом дні відпустки закінчуються через один рік з останнього дня календарного року, в якому виникло право. На етапі 4, також як відхилення від статті 7:640a Цивільного кодексу, передбачені законом дні відпустки спливають через п'ять років з останнього дня календарного року, в якому виникло право. Позазаконні дні закінчуються на всіх етапах через п'ять років з останнього дня календарного року, в якому виникло право.
4. Агентство тимчасової зайнятості зобов'язане надати тимчасовому працівнику можливість взяти дні відпустки.
5. Агентство тимчасової зайнятості може встановлювати правила надання відпусток відповідно до пункту 4.
6. Пункт 3 поширюється на дні відпустки, нараховані після 1 січня 2020 року. Законодавчі дні відпустки, накопичені на етапі 4 до 1 січня 2020 року, підлягають 12-місячному періоду закінчення після останнього дня календарного року, в якому дні були нараховані.

Тимчасовий трудовий договір із тимчасовим застереженням

7. Агентство тимчасової зайнятості резервує 10,87% у 2022* році від фактичної заробітної плати тимчасового працівника. Це збільшується на компенсацію за день очікування відповідно до статті 25, параграф 4.
8. При виході тимчасового працівника у відпустку і продовженні дії тимчасового трудового договору фактична заробітна плата виплачується за рахунок нарахованого резерву відпусток у разі його наявності.
9. Якщо тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасову роботу замінюється тимчасовим трудовим договором без застереження про тимчасову роботу, резервування днів відпустки перетворюється на пропорційне право на дні відпустки з продовженням виплати заробітної плати. Агентство тимчасової зайнятості надає тимчасовому працівнику письмову заяву про перехід.

Тимчасовий контракт без агентського застереження

10. Коли тимчасовий працівник з трудовим договором про роботу через агентство без агентського положення бере відпустку, він має право на продовження виплати фактичної заробітної плати, якщо було набуто право на відпустку відповідно до пункту 1.
11. Якщо застосовно, на додаток до параграфів 8 і 10, фактична оплата за відпустку повинна бути доповнена тими надбавками, які тимчасовий працівник отримав

би згідно з винагородою сао або наймача, якби він працював під час відпустки. Надбавки, згадані тут, не включають відшкодування витрат.

* Для років, що залишилися, див. А Додаток І.

СТАТТЯ 27 СВЯТКОВІ ДНІ

1. Загальновизнані свята, якщо вони не припадають на суботу та/або неділю, такі як:
 - Новий рік;
 - Великодний понеділок;
 - Свято Вознесіння;
 - Трійця;
 - Обидва Різдва;
 - День Короля або день, що його замінює, і
 - День звільнення в ювілейні роки.
2. Якщо з тимчасового трудового договору чи повідомлення про призначення не випливає чітко, чи вихідний день припадає на день, який зазвичай вважається його чи її робочим днем, тимчасовому працівнику буде надано вихідний, якщо:
 - a. тимчасовий працівник працював щонайменше сім разів на тиждень у відповідний день протягом тринадцяти послідовних тижнів, що безпосередньо передували даній відпустці; або
 - b. якщо тимчасовий працівник ще не працював протягом тринадцяти тижнів поспіль і працював у відповідний день більше половини кількості тижнів, протягом яких виконувалася робота.

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

Тимчасовий трудовий договір із тимчасовим застереженням

3. Якщо тимчасовий працівник має право на державну відпустку, то щодо продовження виплати заробітної плати застосовується наступне. Для продовження виплати заробітної плати тимчасовому працівнику під час святкових днів, у які робота не виконується через цю відпустку, агентство тимчасової зайнятості повинно вибрати один із двох варіантів нижче принаймні на один календарний рік для всієї компанії:
 - a. Агентство тимчасової зайнятості резервує 2,17% від фактичної заробітної плати тимчасового працівника у 2022 році*. Це збільшується на компенсацію за день очікування відповідно до статті 25, параграф 4. Коли це відпустка, фактична заробітна плата виплачується з накопиченого резерву відпусток, якщо резерв є достатнім; або
 - b. тимчасовий працівник має право на продовження виплати фактичної заробітної плати у святкові дні.Агентство тимчасової зайнятості повинно письмово повідомити тимчасового

працівника про свій вибір.

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

Тимчасовий контракт без агентського застереження

4. Тимчасовий працівник, який уклав тимчасовий трудовий договір без агентського договору, має право на продовження виплати фактичної заробітної плати у святкові дні, у які не виконується робота у зв'язку з цим святковим днем.
5. Для цілей частин 3 і 4 цієї статті, якщо вихідний день передує дню, на який він припадає:
 - не було узгоджено обсяг робіт або не було узгоджено однозначного обсягу робіт; або
 - фактичний обсяг роботи протягом вищезгаданого періоду в тринадцять тижнів (підрозділ а.) або коротше (підрозділ б.) структурно відхиляється від узгодженого обсягу роботи фактична заробітна плата нараховується в середньому за всі години, за які була виплачена заробітна плата в цей день протягом тринадцяти тижневого періоду (підрозділ а.) або менше (підрозділ б.). Понаднормова робота виключається, якщо немає структурної понаднормової роботи.
6. Якщо тимчасовий працівник має право на оплату відпустки згідно з цією статтею, таке право не може бути скасовано через несуттєві факти та обставини як причину неоплати відпустки, такі як, наприклад, факт або обставина, що:
 - тимчасовий працівник бере відпустку безпосередньо перед відпусткою або після неї; або
 - клієнт підлягає закриттю компанії безпосередньо перед або після свята; або
 - агентство з тимчасового працевлаштування або клієнт не призначає тимчасового працівника на цей день або все одно призначає тимчасового працівника на роботу; або
 - агентство з тимчасового працевлаштування або клієнт не призначає тимчасового працівника на цей день або все одно призначає тимчасового працівника на роботу; або
7. Відпустки, описані в цій статті, можуть бути відхилені лише на користь тимчасового працівника.
8. У спорі щодо ненадання вихідних днів агентство тимчасової зайнятості наведе тимчасовому працівнику правдоподібні докази, що вихідні дні не було надано правомірно. Якщо агентство тимчасової зайнятості не зробить це правдоподібно, відпустку все одно буде надано.

* Для інших років див. Додаток І.

СТАТТЯ 28 КОРОТКА ВІДПУСТКА, ВІДПУСТКА ЕРЕЗ ВАГІТНІСТЬ ТА ПОЛОГИ, СПЕЦІАЛЬНА ВІДПУСТКА

1. Тимчасовий працівник має право на короткочасну відпустку. Короткострокова відсутність - це відсутність протягом розумного періоду часу, протягом якого тимчасовий працівник не може виконувати роботу:

- a. через непередбачені обставини, що вимагають негайного припинення роботи; або
 - b. у зв'язку з виконанням обов'язку, покладеного законом або владою, без грошової винагороди, виконання якого не могло відбутися у вільний від роботи час; або
 - c. через дуже особливі особисті обставини.
2. Після пологів партнера або особи, чию дитину визнає тимчасова працівниця, тимчасова працівниця має право на відпустку по вагітності та пологах тривалістю чотири тижні, починаючи з першого дня пологів. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами становить одну робочу годину на тиждень.
3. Тимчасовий працівник має право на позачергову відпустку у разі:

a. весілля, куди запрошений тимчасовий працівник	один день
b. шлюб або зареєстрований союз тимчасового працівника	два дні
c. шлюб або зареєстроване партнерство дитини, онука, онуки, брата, сестри чи батьків	один день
d. смерть партнера або дитини	від дня смерті до дня похорону
e. смерть брата, сестри, батьків, діда, бабусі, онуків	один день + відвідування похорону, але якщо тимчасовий працівник організовує похорон, то дається час від дня смерті до дня похорону
f. 12.5-, 25- та 40-річчя весілля	один день
g. Стаж роботи 25, 40 років	один день
h. 25-, 40-, 50-, 60- і 70-річчя шлюбу батьків, дідусів і бабусь	один день
i. здання (професійних) іспитів для отримання визнаного диплома	один день

В цілях цього пункту термін включає:

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

4. Тимчасовий працівник якнайшвидше повідомить агентство тимчасової зайнятості про взяття короткострокової відпустки, відпустки по вагітності та пологах або спеціальної відпустки.

Тимчасовий трудовий договір із тимчасовим застереженням

5. За короткострокову відсутність і спецвідпустку агентство тимчасової зайнятості зберігає 0,6% від фактичної заробітної плати тимчасового працівника. Це збільшується на компенсацію за день очікування відповідно до статті 25, параграф 4.
6. Коли тимчасовий працівник бере короткочасну відпустку або спеціальну відпустку, а тимчасовий трудовий договір продовжується, фактична заробітна плата виплачуватиметься з накопиченого резерву в межах достатнього резерву.
7. Якщо тимчасова працівниця йде у відпустку по вагітності та пологах, а тимчасовий трудовий договір продовжується, заробітна плата, зазначена у статті 1:2 Закону про працю та догляд, виплачується з накопиченого резерву. Якщо асигнування недостатньо, його доповнює агентство тимчасової зайнятості.

Тимчасовий трудовий договір без агентського застереження

8. Коли тимчасовий працівник із тимчасовим трудовим договором без агентського положення бере короткочасну відпустку або спеціальну відпустку, він має право на продовження виплати фактичної заробітної плати за кількість годин, які він би відпрацював у цей день (дні).
9. Коли тимчасова працівниця бере відпустку по вагітності та пологах, вона має право на заробітну плату, зазначену в статті 1:2 Закону про працю та догляд.

СТАТТЯ 29

ОПЛАТА ВІДПУСТОК/РЕЗЕРВІВ, КОМПЕНСАЦІЙНИХ ГОДИН І ВІДПУСТОК

Тимчасовий трудовий договір із тимчасовим застереженням

1. Бронювання на відпустку, державні свята, короточасну відсутність/спеціальну відпустку не виплачується кожного тижня/місяця/періоду, а зберігається до тих пір, поки тимчасовий працівник не візьме зазначену відпустку.
2.
 - а. У разі закінчення терміну дії договору про заробітну плату з агентським застереженням і подальшого не укладення нового трудового договору про заробітну плату, неоплачені резерви на відпустки, святкові дні, короточасний прогул/спеціальну відпустку та відпустку виплачуються в наступному платіжному періоді. Це також стосується накопичених компенсаційних годин.
 - б. У разі відсутності права на фактичну оплату за шість тижнів, поки триває тимчасовий трудовий договір, неоплачені резерви на відпустки, що перевищують право на відпустку, державні свята, короткострокову відсутність/спеціальну відпустку, відпустку та накопичені компенсаційні години буде виплачено в наступний платіжний період.
 - с. Якщо тимчасовий трудовий договір із застереженням про тимчасове працевлаштування замінюється тимчасовим трудовим договором без застереження про тимчасове працевлаштування, виплачуються резерви на державні свята, короточасну/спеціальну відпустку та відпустку у зв'язку з народженням дитини.
3. Як виняток із пункту 2, тимчасовий працівник і агентство тимчасової зайнятості можуть домовитися в письмовій формі про те, що неоплачені резерви та/або компенсаційні години будуть виплачені протягом вісімнадцяти тижнів після закінчення тимчасового трудового договору та/або після того, як більше не буде право на фактичну заробітну плату. Це може бути погоджено та застосовано, лише якщо судові та/або адміністративні штрафи все ще можуть бути результатом роботи.
4. Зарезервована відпустка виплачується тимчасовому працівнику в травні або не пізніше першого тижня червня.
5. Якщо працівник агентства тимчасової зайнятості бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, приватне агентство зайнятості виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.
6. Агентство з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися, на прохання тимчасового працівника, про те, що наступні умови працевлаштування будуть періодично виплачуватися готівкою замість того, щоб вони були зарезервовані для цієї мети:
 - > дні не встановленої законом відпустки;
 - > короточасна/спеціальна відпустка;
 - > Відпустки, якщо агентство тимчасової зайнятості резервує для цього і не вибрало варіант статті 27, параграф 3(b); та/або
 - > відпускні.

Тимчасовий контракт без агентського застереження

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

8. Якщо працівник агентства тимчасової зайнятості бере відпустку та відсутній протягом не менше семи календарних днів поспіль у зв'язку з відпусткою, приватне агентство зайнятості виплачує нараховані відпускні раніше за його вимогою.
9. На прохання тимчасового працівника агентство тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть домовитися про те, що наступні умови найму будуть періодично виплачуватися готівкою:
 - > не встановлені законом дні відпустки;
 - та/або
 - > відпускні

РОЗДІЛ 6 СТАБІЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ

СТАТТЯ 30

ДІЯЛЬНІСТЬ І ВИТРАТИ НА СПРИЯННЯ СТАБІЛЬНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Стіяка працевлаштування визначається як будь-яка діяльність, крім тимчасової зайнятості, спрямована на:
 - a. набуті, розширені або поглиблені знання та/або навички тимчасовим працівником з метою подальшого розвитку на поточній посаді або з метою заповнення нової, іншої посади через ту саму агенцію з тимчасового працевлаштування.
 - b. покращення можливостей та можливостей (постійного) працевлаштування та переходів на ринку праці, надання інформації та інструментів для подальшого розвитку та кар'єри, запобігання безробіттю або з метою спрямування тимчасового працівника з роботи на роботу поза межами тимчасової зайнятості агентство.
2. Діяльність, яка сприяє сприянню сталої працевлаштування, як зазначено в частині 1, може в будь-якому випадку включати:
 - навчання, спрямоване на професійну перепідготовку або додаткове навчання;
 - дослідження, яке дає уявлення про становище тимчасового працівника на ринку праці та/або конкретні можливості навчання та розвитку тимчасового працівника;
 - навчання, орієнтоване на розвиток особистості та/або соціальні навички;
 - інструктаж тимчасового працівника щодо конкретного процесу ознайомлення, подання заявки або наставництва;
 - кар'єрне консультування та/або співбесіда;
 - програми аутплейсменту.
3. Витрати, понесені на сприяння стабільній працевлаштуванню тимчасових працівників, означають:
 - a. витрати на заробітну плату тимчасових працівників, які виконують або здійснюють діяльність протягом робочого часу, пов'язану зі сприянням їх сталої працевлаштування;
 - b. витрати (крім підпункту а.), які агенція тимчасової зайнятості несе для здійснення або виконання заходів, спрямованих на сприяння стабільній працевлаштуванню тимчасового працівника. Це може включати:
 - Витрати, безпосередньо пов'язані з діяльністю зі сталого працевлаштування, включаючи витрати (на оплату праці) залученого персоналу та витрати на забезпечення та організацію цих заходів. Ці витрати не повинні обґрунтовано перевищувати звичайні, коли діяльність інвестується ззовні;
 - Витрати на освіту, навчання та соціальне керівництво щодо роботи та перебування в Нідерландах тимчасового працівника, який не є постійним жителем Нідерландів.

Якщо витрати на сприяння стабільному працевлаштуванню тимчасових працівників обліковуються агентством тимчасової зайнятості відповідно до зобов'язань щодо витрат, зазначених у статті 31, ці витрати також не можуть бути

покладені на тимчасового працівника.

4. На прохання тимчасового працівника, який працює на етапі 1-2, та/або агентства тимчасової зайнятості між агентством тимчасової зайнятості та тимчасовим працівником відбудеться обговорення можливостей сприяння стабільній працевлаштуванню тимчасового працівника. Агентство тимчасової зайнятості проводить співбесіду щодо сталої працевлаштування принаймні раз на рік із тимчасовим працівником, який працює на етапах 3 або 4, під час якого обговорюється розвиток тимчасового працівника та під час якого можна домовитися про подальший розвиток сталої працевлаштування. Ці домовленості оформляються письмово.

СТАТТЯ 31

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЩОДО ВИТРАТ СПРИЯЮТЬ СТАБІЛЬНОМУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ТИМЧАСОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

1. Агентство тимчасової зайнятості зобов'язане щороку витратити щонайменше 1,02% (суми) фактичної заробітної плати тимчасових працівників, які працюють на етапі 1-2, щоб сприяти стабільній працевлаштуванню тимчасового працівника. Витрати здійснюються не пізніше календарного року, що настає за роком, на який поширюється зобов'язання щодо витратання.
2. Частина 1,02%, яка не витрачається на сприяння стабільному працевлаштуванню тимчасового працівника, агентство тимчасової зайнятості перераховує до фонду DOORZAAM. Переказ невитраченої частини 1,02% має відбутися не пізніше ніж через два роки після року, на який поширюється зобов'язання щодо витрат.
3. Зобов'язання щодо витрат, включаючи будь-які грошові перекази, обліковуються щорічно в окремому параграфі у фінансовій звітності або в аудиторському звіті*. На вимогу Держатомрегулювання агенція тимчасового працевлаштування надає Держатомрегулювання річну бухгалтерську звітність або аудиторський висновок.
4. Зобов'язання витратити кошти та/або звітність також можуть виникнути на рівні групи агентств тимчасової зайнятості. Термін концерн означає групу, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу Нідерландів.

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

РОЗДІЛ 7 ВИХІД НА ПЕНСІЮ

СТАТТЯ 32

ВИХІД НА ПЕНСІЮ

1. Сторонами сао погоджено пенсійний план, який передбачає нарахування пенсії тимчасовим працівникам. Цей пенсійний план визначено в пенсійній угоді та додається до цього козаку як додаток.
2. Сторони колективного договору доручили адмініструвати пенсійний план Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).
3. Пенсійна угода викладена в статуті та положеннях StiPP. Пенсійний план складається з базового плану та плану плюс.
4. Права та обов'язки тимчасових працівників і агентств з тимчасового працевлаштування регулюються статутом та положеннями StiPP.
5. Сторони Сао домовляються про премію. Сума премії становить:
 - a. для базового плану 2,6% від валової зарплати;
 - b. для плану Плюс до 12% від пенсійної бази. З цієї премії агентство тимчасової зайнятості може відрахувати до однієї третини від валової зарплати тимчасового працівника.
6. Від пенсійного плану «Базовий» і «Плюс», як описано в цій угоді, завжди можуть бути відхилені на користь тимчасового працівника.

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

РОЗДІЛ 8 СПЕЦІАЛЬНІ ГРУПИ

СТАТТЯ 33

ГРУПА РОЗПОДІЛУ ВИНАГОРОДИ САО

1. Для того, щоб підвищити можливості працевлаштування тимчасового працівника та забезпечити краще посередництво та орієнтування у пошуку роботи, тимчасові працівники, що належать до групи розподілу, можуть отримувати винагороду сао, яка відрізняється від винагороди наймача, як це передбачено у статті 16.
2. До групи розподілу включаються тимчасові працівники, які:
 - a. були визначені урядом як особи, віддалені від ринку праці. Вони визначаються як цільові групи, визначені відповідно до Закону про трудові угоди, Закону про участь, WWB, а також осіб, визначених законом або урядом як такі, що обмежують працездатність або інвалідність.
 - b. не отримали попередньої кваліфікації (без диплома про середню освіту, рівня vwo або принаймні рівня MBO 2) і збираються пройти кваліфікаційний курс, запропонований агентством тимчасової зайнятості. Кваліфікаційне навчання відбувається тоді, коли навчання спрямоване на отримання попередньої кваліфікації.
3. Кваліфікований тимчасовий працівник (незалежно від країни походження), який працює за власною професією, не може бути віднесений до групи розподілу.
4. Коли застосовується винагорода сао, тимчасовий працівник класифікується в таблиці посад, як зазначено в Додатку IV. Лише якщо тимчасовий працівник класифікується як робоча група 6 або нижче, може бути застосована оплата сао. Після класифікації посади тимчасового працівника в посадовій таблиці визначається фактична погодинна заробітна плата із сумами в колонці I таблиці заробітної плати нижче як нижня межа. Після 26 відпрацьованих тижнів агентство тимчасової зайнятості надає тимчасовому працівнику суму заробітної плати, прив'язану до періоду, відповідно до відсотка, зазначеного в колонці II таблиці нижче.

Таблиця заробітної плати станом на 01.01.2022

Категорія функціональної групи	(I) Початкова зарплата	(II) Періодичне підвищення до посадової категорії
1	мінімальна заробітна плата (для молоді)	2,25%
2	мінімальна заробітна плата (для молоді)	2,25%
3	мінімальна заробітна плата (для молоді)	2,25%
4	€ 11,76	2,25%
5	€ 12,30	2,25%
6	€ 12,90	2,25%

Таблиця заробітної плати станом на 01.07.2022

Категорія функціональної групи	(I) Початкова зарплата	(II) Періодичне підвищення до посадової категорії
1	мінімальна заробітна плата (для молоді)	2,25%
2	мінімальна заробітна плата (для молоді)	2,25%
3	мінімальна заробітна плата (для молоді)	2,25%
4	€ 11,97	2,25%
5	€ 12,52	2,25%
6	€ 13,13	2,25%

* Мінімальна фактична погодинна заробітна плата в цій таблиці базується на застосовній для цього сао. нормальний робочий день 40 годин на тиждень. Якщо нормальна тривалість робочого часу з клієнтом становить менше 40 годин на тиждень, погодинна оплата на основі законодавчо встановленої мінімальної (для молоді) заробітної плати має бути перерахована відповідно до Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку.

- Для тимчасових працівників віком від 15 до 20 років відсоток встановленої заробітної плати молоді, відповідно до статті 2 Закону про мінімальну заробітну плату молоді, може бути застосований до фактичної погодинної оплати праці відповідно до сао. При визначенні відсотка, що застосовується за віком, вік, який має бути досягнутий у цьому календарному році,
- Якщо використовується сао винагорода, агентство тимчасової зайнятості проведе співбесіду з тимчасовим працівником не пізніше ніж після 26 відпрацьованих тижнів, протягом яких укладаються угоди щодо можливостей навчання та розвитку та потреби тимчасового працівника в нагляді.
- Заробітна плата сао стосується фактичної погодинної оплати праці, початкового підвищення заробітної плати та періодичних видань. Для інших статей винагороди застосовується винагорода наймача, як зазначено в частині 1 статті 16. Для розрахунку інших елементів оплати основою є винагорода сао.
- Тривалість застосування пільг сао обмежена максимум 52 відпрацьованими тижнями. Після закінчення 52 відпрацьованих тижнів тимчасовий працівник отримує повну оплату відповідно до винагороди наймача, як зазначено в статті 16(1).
- Виняток із обмеження пропрацювання 52 тижні (як зазначено в пункті 8) застосовується до тимчасових працівників без початкової кваліфікації, як зазначено в пункті 2 b). цієї статті. Для цього тимчасового працівника період у 52 робочих тижні може бути продовжений до завершення навчання і максимум до 104 робочих тижнів. При подовженні періоду в 52 робочих тижні тимчасовий працівник має право на другу періодичність, починаючи з 53-го тижня. Після закінчення продовженого періоду (максимум) 104 робочих тижні тимчасовий

працівник отримує повну оплату відповідно до винагороди наймача, як зазначено у статті 16.

- Підрахунок 52 і 104 відпрацьованих тижнів, зазначених у параграфах 8 і 9 відповідно, продовжується після перерви в два роки або менше. Тривалість перерви не зараховується до періоду 52 і 104 відпрацьованих тижнів відповідно. Після повного використання періоду 52 і 104 відпрацьованих тижнів, відповідно, відлік не можна починати знову.
- Погодинна оплата коригується сторонами сао двічі на рік 1 січня та 1 липня на відсоток, що відноситься до збільшення мінімальної заробітної плати. Коригування погодинної оплати праці здійснюється таким чином:
 - посадовий оклад збільшується на узгоджений відсоток, і
 - фактична погодинна заробітна плата тимчасового працівника збільшується на погоджену дату на відсоток збільшення мінімальної заробітної плати. Якщо підвищення погодинної оплати праці збігається з періодичним підвищенням, то спочатку підвищується фактична погодинна оплата праці, а потім застосовується періодичне підвищення.

СТАТТЯ 34

СЕЗОННІ ПРАЦІВНИКИ

- Сезонними працівниками, в цілях цього колективного договору, визнаються студенти та інші учні, які виконують тимчасову роботу виключно в період(и) канікул(ів) навчальних закладів.
- Положення цього колективного трудового договору однаково застосовуються до сезонних працівників, однак, незважаючи на статтю 26, вони мають право на 13,33 години відпустки за кожен повний відпрацьований робочий місяць з правом на фактичну заробітну плату (резерв агентства тимчасової зайнятості у 2022 році * 8,33% від фактичної заробітної плати) або її пропорційну частину, можливо доповнену відповідно до статті 26, параграф 11. Працівник, який працює у відпустці, не має права на компенсацію за короткочасну відсутність/спеціальну відпустку та державні свята відповідно до статей 27 або 28 або виплату компенсації за день очікування відповідно до статті 25, параграф 4.

* Для інших років див. Додаток I.

СТАТТЯ 35

ТИМЧАСОВІ ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ ВІДПОВІДАЮТЬ ВИМОГАМ АОВ

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

Правова позиція

- Якщо тимчасовий трудовий договір припиняється на підставі закону з досягненням віку АОВ і тимчасовий працівник, який має право на АОВ, повертається на роботу в агентство тимчасової зайнятості протягом шести

місяців після такого припинення, його правовий статус визначається таким чином.

- a. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував на етапі 1-2, підрахунок продовжуватиметься на етапі 1-2.
- b. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував на етапі 1-2, підрахунок продовжуватиметься на етапі 1-2.
- c. Якщо тимчасовий працівник, який відповідає вимогам AOW, перебував у фазі 4, він починає з початку фази 3, а підрахунок у фазі 3 поновлюється.

Вдале працевлаштування

3. Якщо є послідовне працевлаштування у випадку тимчасового працівника, який має право на державну пенсію, і тимчасовий працівник продовжує свою роботу через агентство тимчасової зайнятості, тоді, незважаючи на статтю 7:668a(2), він починає роботу на початку етапів 1-2.

Інвалідність

4. Незважаючи на статтю 25(б), тимчасовий працівник, який має право на пенсію за тимчасовим трудовим договором без положення про тимчасову зайнятість, має право, у разі втрати працездатності, на 90% заробітної плати, визначеної за шкалою часу, доки не працює. тимчасовий трудовий договір продовжується на максимальний строк, встановлений законом*. Тут мінімальним правом є мінімальна заробітна плата, а максимальним правом є максимальна денна заробітна плата.

* Юридичний термін, як зазначено в статті 7:629(2)(b). BW.

СТАТТЯ 36

ТИМЧАСОВІ ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ НЕ Є ПОСТІЙНИМИ ЖИТЕЛЯМИ НІДЕРЛАНДІВ - ВИТРАТИ НА ЖИТЛО, ТРАНСПОРТ І ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я

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

- наймається агентством тимчасової зайнятості за межами Нідерландів або від його імені; та/або
- розміщені в Нідерландах для роботи в Нідерландах. Це не включає тимчасових працівників, які є транскордонними працівниками та мають постійну домашню адресу в Бельгії чи Німеччині та працюють у Нідерландах.

Житло

1. Використання житла тимчасовим працівником не може бути обов'язковим агентством з працевлаштування та/або вимогою щодо працевлаштування.
2. Надане житло має відповідати житловим нормам, описаним у Додатку V цього сао, якщо:
 - a. агентство тимчасової зайнятості здійснює відрахування або розрахунок із заробітної плати тимчасового працівника з метою забезпечення житлом тимчасового працівника або
 - b. агентство з працевлаштування уклало з тимчасовим працівником договір про

користування чи оренду житла.

3. Агентство тимчасової зайнятості інформує тимчасового працівника про можливість реєстрації в Ключовий реєстр осіб (КРО).
4. Агентство тимчасової зайнятості може стягувати з тимчасового працівника плату за користування житлом. Плата, що стягується, не повинна перевищувати фактичної вартості житла. У разі відсутності цього тимчасового працівника агентство тимчасової зайнятості не стягуватиме з іншого тимчасового працівника плату за користування тим самим житлом протягом того самого періоду, за яке відсутній тимчасовий працівник уже заплатив.
5. Коли тимчасовий трудовий договір закінчується, агентство тимчасової зайнятості запропонує тимчасовому працівникові розумний період часу, щоб залишити дім. Розумний період стає довшим, якщо:
 - a. існувала невизначеність щодо припинення тимчасового трудового договору під час дії договору;
 - b. період часу, відпрацьований в агентстві тимчасової зайнятості, більший.Крім того, тривалість розумного періоду залежить від можливостей повернення до країни походження.

1 січня 2022 року пункт 5 викласти в такій редакції:

5. Коли тимчасовий трудовий договір закінчується, діє перехідний період тривалістю 4 тижні, протягом якого тимчасовий працівник повинен залишити житло, яке він орендує в агентстві тимчасової зайнятості. Орендна плата залишається щонайбільше такою ж, як орендна плата під час роботи. Тимчасовий працівник сплачує орендну плату щотижня.
6. Розумний період у випадку тимчасового трудового договору із застереженням про тимчасове працевлаштування в будь-якому випадку існуватиме, якщо агентство з тимчасового працевлаштування дотримується принаймні періодів, зазначених у статті 15, абзац 2 сао.

1 січня 2022 року параграф 6 замінено на:

6. Організація тимчасового працевлаштування враховує особливі особисті обставини тимчасового працівника, які призводять до того, що він не в змозі сплачувати орендну плату або хворіє не з його вини, під час стягнення орендної плати та припинення проживання в житлі. У цьому випадку, враховуючи особливі особисті обставини, агентство тимчасової зайнятості пропонує відповідний період часу для виїзду з житла. Це включає невизначеність щодо закінчення агентського контракту та можливості повернення до країни походження.

Транспорт до та з країни походження

7. Агентство тимчасової зайнятості надає інформацію про транспортування до країни походження та назад. Кадрова агенція може запропонувати власний транспорт. Тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати це перевезення.

ранспорт, не пов'язаний з роботою

8. Агентство тимчасової зайнятості забезпечить альтернативне транспортування

для тимчасового працівника, який не має власного транспорту, якщо:

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

Дорога на роботу і назад

9. До роботи тимчасового працівника застосовується наступне:
 - a. Якщо тимчасовий працівник самостійно забезпечує транспорт, може бути виплачена допомога на проїзд у значенні статті 16(1).
 - b. Якщо є право на оплату проїзду у значенні статті 16(1), але тимчасовий працівник користується транспортом, організованим агентством тимчасової зайнятості, тимчасовий працівник не отримує виплату проїзду, і не може стягуватися жодна особиста допомога для того транспорту.
 - c. Якщо немає права на отримання допомоги на проїзд у значенні статті 16(1) і тимчасовий працівник користується транспортом, організованим агентством тимчасової зайнятості, за таке транспортування може стягуватися розумний внесок.

Медичне та інше страхування

10. Агентство тимчасової зайнятості інформує тимчасового працівника про обов'язковість медичного страхування. Крім того, агентство тимчасової зайнятості 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 агентство тимчасового працевлаштування сплатити номінальну премію компанії медичного страхування від його імені. Агентство тимчасової зайнятості докладе всіх зусиль, щоб гарантувати, що тимчасовий працівник:
 - отримує копію полісу із зазначенням номінальної премії протягом двох тижнів після укладання цього страхування;
 - отримати доказ припинення медичного страхування після закінчення полісу.
12. Якщо агентство тимчасової зайнятості пропонує укласти інше страхування (наприклад, страхування відповідальності або репатріації), воно надасть адекватну інформацію тимчасовому працівнику про корисність і необхідність такого страхування. З цієї пропозицією:
 - a. тимчасовий працівник не зобов'язаний приймати пропозицію страхування.
 - b. регулярні виплати страхового внеску страховику, здійснені агентством тимчасової зайнятості від імені тимчасового працівника, можуть бути здійснені лише після письмового дозволу тимчасового працівника. У такому випадку агентство тимчасової зайнятості докладе всіх зусиль, щоб гарантувати, що тимчасовий працівник отримав копію полісу із зазначенням номінальної премії протягом розумного часу після укладення договору страхування.
 - c. агенція з тимчасового працевлаштування інформує тимчасового працівника про можливе добровільне продовження страхування після закінчення терміну дії договору про тимчасову роботу.

Обов'язки агентства з працевлаштування

13. Перед приїздом до Нідерландів агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язане чітко домовитися з тимчасовим працівником про характер трудового договору, застосування положення про тимчасове працевлаштування або виключення продовження виплати заробітної плати. зобов'язання, обсяг роботи, умови найму та сао. Агентство тимчасового працевлаштування гарантує, що договір про тимчасову роботу та пов'язані з ним документи доступні як нідерландською, так і національною мовою тимчасового працівника.
14. Агентство тимчасового працевлаштування повинно інформувати тимчасового працівника в зрозумілій формі про правила безпеки та охорони здоров'я, які застосовуються до клієнта.
15. Агентство тимчасової зайнятості докладе всіх зусиль, щоб забезпечити належну соціальну підтримку тимчасового працівника.
16. Агентство тимчасової зайнятості дозволяє тимчасовому працівнику, на його прохання, взяти відпустку в інший державний вихідний (не є загальновизнаним державним святом у розумінні статті 27), за умови, що про це буде повідомлено агентству тимчасової зайнятості. вчасно.
17. Агентство тимчасової зайнятості інформує тимчасового працівника після 26 тижнів роботи про можливості проходження курсу нідерландської мови та, якщо це можливо, сприяє цьому. Мовна підготовка проводиться під час навчання, як зазначено в статті 30, параграф 3 сао.
18. Навчання для цього тимчасового працівника (як зазначено у статті 30) у будь-якому випадку включає діяльність, пов'язану з полегшенням роботи та перебування.
19. Якщо тимчасовий працівник допомагає заповнювати форми, такі як казначейська накладна та заява на медичне обслуговування, лише тимчасовий працівник є прямим бенефіціаром відшкодування. Відшкодування буде зараховано лише на банківський рахунок тимчасового працівника.
20. Агентство тимчасової зайнятості не може вимагати від тимчасового працівника грошових виплат агентству.

СТАТТЯ 37

ПОГАШЕННЯ ШТРАФІВ

1. Погашення штрафів дозволяється лише щодо судових та адміністративних штрафів, які винен тимчасовим працівником, відповідно до статті 7:632(1)(a). BW. Зобов'язання визначаються як штрафи, накладені на агентство тимчасової зайнятості внаслідок порушення тимчасовим працівником законодавчого чи адміністративного положення.
2. Якщо це не впливає з додатка II колективного договору, кожен окремий розрахунок із заробітної плати встановлюється в письмовій формі. Агентство тимчасової зайнятості гарантує, що тимчасовий працівник має короткий опис можливих домовленостей національною мовою тимчасового працівника.

СТАТТЯ 38

УТРИМАННЯ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

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

З 3 січня 2022 року буде додано нову статтю:

СТАТТЯ 39

ГАРАНТІЯ ДОХОДУ

1. Тимчасовий працівник, який прибув до Нідерландів для роботи в цьому агентстві тимчасової зайнятості вперше та був найнятий цим агентством тимчасової зайнятості або за вказівками цього агентства тимчасової зайнятості третьою стороною за межами Нідерландів, має право протягом перших двох місяців принаймні до суми, що дорівнює мінімальній заробітній платі (для молоді) за повний робочий день, незалежно від тривалості контракту та кількості відпрацьованих годин («забезпечення доходу»).
2. Період гарантованого доходу буде пропорційно скорочений, якщо є контракт на короткостроковий проект. При цьому тимчасовий працівник повинен бути заздалегідь уточнений у своїй країні щодо тривалості та умов проекту. Протягом цього коротшого періоду право на принаймні суму, що дорівнює мінімальній заробітній платі (для молоді) за повний робочий день, діє без обмежень. Якщо згодом з'ясується, що проект триває два місяці або довше, то продовжується двомісячний період, протягом якого діє право на принаймні встановлену законом мінімальну заробітну плату (для молоді) за повний робочий день.
3. Гарантія доходу втрачає силу, якщо протягом двох тижнів після початку роботи виникає ситуація, наприклад, дисфункції, винних дій тимчасового працівника або в інших випадках, коли гарантія доходу не підходить і агентство тимчасової зайнятості більше не може або не хоче наймати тимчасового працівника з цієї причини.
4. Якщо виникає ситуація, згадана в пункті 3, тимчасовий працівник має право на:
 - а. Гарантія повернення додому, коли витрати на транспортування до рідної країни оплачує тимчасовий роботодавець.
 - б. Можливість залишитися ще п'ять ночей поспіль у житлі, що надається агентством тимчасової зайнятості за рахунок агентства.

с. Відмова від будь-яких непогашених боргів, накопичених або виникли протягом перших двох тижнів після прибуття тимчасового працівника до Нідерландів, оскільки вони не можуть бути вираховані та/або вираховані на основі правових норм. Це борги в тій мірі, в якій вони сприяли кадровій компанії, і стосуються:

- перевезення додому-країна-Нідерланди;
- транспортні поїздки;
- житло; та/або
- медична страховка.

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 продуктивність тимчасового працівника після періоду забезпечення доходу є причиною для припинення пропозиції (нової) роботи, агентство тимчасової зайнятості повідомить тимчасового працівника за два тижні до закінчення двомісячного періоду.

СТАТТЯ 40

КОНТРОЛЬ ГАРАНТОВАНОГО ДОХОДУ

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

РОЗДІЛ 9 РІЗНЕ

СТАТТЯ 41

ЗРУЧНОСТІ ДЛЯ ТРУДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЯКІ НАЙМАЮТЬ ПРАЦІВНИКІВ

1. Компенсація профспілкових внесків

На прохання тимчасового працівника агентство тимчасового працевлаштування вираховує його профспілкові внески в організацію працівників із валової заробітної плати в тій мірі, в якій це полегшується сплатою податків і валова заробітна плата тимчасового працівника є достатньою для цієї мети. Тимчасовий працівник надає агентству тимчасової зайнятості заяву про утримання профспілкових внесків.

2. Відсутність недоліків у профспілковій діяльності

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

3. Відпустка керівників

- a. Виконавчий член організації працівників - це тимчасовий працівник, найнятий агенцією тимчасового працевлаштування, який займає адміністративну чи представницьку посаду в своїй організації працівників і який був письмово повідомлений керівництвом агенції тимчасової зайнятості У цій статті письмово означає «листом або електронною поштою».
- b. Виконавчий член організації працівників, який зареєстрований як такий в агентстві тимчасової зайнятості, може брати участь у зборах асоціації та днях навчання організації працівників протягом чотирьох днів із збереженням заробітної плати. Це також стосується участі в зборах асоціації та навчальних днів у клієнта.

4. Доступ до робочого місця

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

5. Пропаганда та інформування про діяльність організацій працівників

- a. Організації роботодавців повинні пропонувати організаціям працівників можливість через додатки сао у галузі тимчасової зайнятості інформувати тимчасового працівника про афілійовані організації працівників, імена їхніх представників або контакти, а також посилання на те, де вони можуть знайти інформацію про:
 - погляди, діяльність і комунікації організації (організацій) працівників щодо індустрії тимчасової зайнятості;
 - збори організацій (організацій) працівників;
- b. На запит агентство тимчасової зайнятості обґрунтовано запропонує організаціям працівників:

- використовувати кімнату для зустрічей в агенції тимчасового працевлаштування з метою проведення зустрічей організації працівників, що стосуються агенції тимчасової зайнятості або сектору, а також для підтримки контакту з членами організацій працівників, найнятих цією агенцією тимчасової зайнятості;
- Доводити до відома тимчасового працівника кандидатури членів органу участі агенції тимчасового працевлаштування;
- Доводити до відома тимчасового працівника кандидатури членів органу участі агенції тимчасового працевлаштування;

6. Організації працівників та організації роботодавців у цій статті означають організації працівників та організації роботодавців, які беруть участь у цій діяльності.

СТАТТЯ 42

РОЗГЛЯД СКАРГ ТА/АБО СУПЕРЕЧОК

1. Агентство з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник можуть передати спір до Комітету з розгляду спорів щодо:
 - a. здійснення або застосування цього сао;
 - b. визначення підходящої роботи; або
 - c. класифікація посад у разі застосування сао оплати праці.
2. Тимчасовий працівник повідомляє про спір, зазначений у пункті 1 під а. і с. до співробітника агентства тимчасової зайнятості та проходить наступні етапи:
 - a. Тимчасовий працівник повинен провести консультацію з працівником агентства тимчасової зайнятості протягом трьох тижнів, щоб знайти відповідне рішення.
 - b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може подати скаргу до агентства тимчасової зайнятості протягом чотирьох тижнів, яке прийме рішення протягом трьох тижнів.
 - c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агентства з працевлаштування, він може протягом чотирьох тижнів передати спір до Комітету з розгляду спорів.
3. У суперечці щодо визначення підходящої роботи, зазначеної в параграфі 1(b), необхідно вжити таких заходів:
 - a. Тимчасовий працівник повинен протягом одного тижня провести консультації зі співробітником агентства тимчасової зайнятості для досягнення відповідного рішення.
 - b. Якщо рішення не досягнуто, тимчасовий працівник може протягом одного тижня подати скаргу до агентства тимчасової зайнятості, яке прийме рішення протягом двох тижнів.
 - c. Якщо тимчасовий працівник не згоден з рішенням агентства з працевлаштування, він може протягом двох тижнів передати спір на розгляд Комітету з розгляду спорів.
4. Комітет регулює свою роботу в ряді правил і положень. Він також регулює склад комітету, у якому може розглядати спір. Положення Комітету по суперечках можна переглянути на сайті nbvu.nl

СТАТТЯ 43

КОДЕКСУ ПОВЕДІНКИ ЩОДО ЗЛИТТЯ

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

СТАТТЯ 44

ВІДПОВІДНІСТЬ

1. Сторони сао створили Фонд дотримання вимог для тимчасових працівників (SNCU).
2. Статут і положення про Держатомрегулювання викладені в Соціальному фонді ЦАО для тимчасової зайнятості.
3. Держатомрегулювання має стежити за загальним і повним дотриманням положень КЗУ та уповноважена сторонами колективного договору робити все, що може бути корисним і необхідним для цієї мети.
4. Агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язане продемонструвати, у спосіб, визначений у (а) постанові(ах), розроблених Держатомрегулювання з цієї метою, що положення САО для тимчасових працівників сумлінно дотримуються.

СТАТТЯ 45

ВІДМОВА

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

До 1 серпня 2022 року

СТАТТЯ 46

ПРИВАТНЕ ДОПОВНЕННЯ WW I WGA

Сторони Сао приєднуються до сао PAWW якнайшвидше у 2022 році, та планують зробити це до 1 квітня 2022 року. У цьому сао сторони домовляться, як роботодавець виплачуватиме премію працівнику в такому випадку.

З 1 серпня 2022 року статтю 46 викласти в такій редакції:

1. Сторони Сао візьмуть участь у колективному договорі, приватному додатку WW та WGA – сектор послуг, що не є (напів) суспільним надбанням; Сектор 4-не діє з 1 серпня 2022 року. 02. Це забезпечує додаткове страхування для WW та WGA на користь тимчасового працівника.

2. Ставка премії за цим страхуванням встановлюється PAWW Foundation (і становить 0,2% у 2022 році). Агентство тимчасової зайнятості вираховує премію із валової заробітної плати та перераховує її до фонду PAWW.
3. Агентство тимчасової зайнятості компенсує тимчасовому працівнику цю премію шляхом надбавки до бруutto-заробітної плати, що дорівнює поточному відсотку премії.
4. Більше інформації можна знайти на веб-сайті фонду: www.spraww.nl. На цьому сайті завжди публікується поточна премія, а поняття бруutto-оплати пояснюється більш детально.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

БРОНЮВАННЯ, КОМПЕНСАЦІЯ ЗА ДЕНЬ ОЧІКУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛ ПРЕМІЙ У ЗВ'ЯЗКУ З ХВОРОБОЮ

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

Рік	Кількість робочих днів
2022	260
2023	260

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

Стаття	2022	2023
бронювання днів відпустки	10,87%	10,92%
бронювання встановлених законом днів відпустки	8,70%	8,73%
оплата відпусток понад встановлені законом норми	2,17%	2,18%
короткострокова відпустка, відпустка по вагітності та пологах та спецвідпустка	0,60%	0,60%
святкові дні	2,17%	2,62%
відпустка Сезонні працівники	8,33%	8,33%
Компенсація за день очікування Агентства тимчасової зайнятості I	0,71%	0,71%
Компенсація за день очікування Агентства тимчасової зайнятості I	1,16%	1,16%
Максимальний відсоток доплати Закон про хворобу Агентства тимчасового працевлаштування I	0,58%	0,58%
Максимальний відсоток доплати Закон про хворобу Агентства тимчасового працевлаштування II	1,33%	1,33%

ДОДАТОК II ПЛАТІЖНА ДОВІДКА

Виплата винагороди буде здійснюватися в кінці кожного тижня/місяця/періоду. Разом з цією оплатою агентство тимчасової зайнятості видає тимчасовому працівнику письмову платіжну чек. На його вимогу тимчасовий працівник отримає роздруковану копію платіжної довідки.

Заробітна плата складається з таких реквізитів;

- розмір заробітної плати;
- Суми, з яких складається заробітна плата;
- Утримання із заробітної плати;
- погодинна оплата брутто;
- відпрацьовані години;
- надбавки, які надаються понад погодинну оплату, з деталізацією за типом надбавки (як у відсотках, так і в євро) та годинах;
- нараховані резерви у відповідному періоді;
- Загальна сума нарахованих резервів;
- найменування штатного підприємства;
- ім'я працівника;
- якщо можна, ім'я та адреса клієнта;
- якщо застосовно, класифікація за шкалою оплати праці сао;
- якщо застосовно, масштаб у системі колективних переговорів/винагороди клієнта;
- виплачена заробітна плата;
- законодавча мінімальна заробітна плата та мінімальна допомога на відпустку, застосовна до працівника протягом цього періоду;
- Пояснення використаних скорочень;
- інші утримання. Якщо із заробітної плати робляться інші відрахування, крім податків і внесків, це буде зроблено лише за погодженням із тимчасовим працівником і буде зазначено в платіжній картці.

ДОДАТОК III УГОДИ ПРО ВИХІД НА ПЕНСІЮ

Нижчепідписані, а саме:

- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), розташована в Амстердамі,
 - Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), розташована в Амерсфорті, кожен як сторона з одного боку,
- FNV, знаходиться в Утрехті,
 - CNV Vakmensen, розташований в Утрехті,
 - De Unie, профспілка промисловості та сфери послуг, розташована в Кулемборзі, кожен з тих, хто підписався нижче, погоджується: договір про вихід на пенсію для тимчасових працівників, що складається з наступних статей.

Основне положення

Період очікування та участь Базовий план

- Тимчасовий працівник стає учасником Базового плану після завершення періоду очікування. Протягом періоду очікування тимчасовий працівник ще не є учасником і ще не отримує пенсійні виплати. Період очікування для базового плану закінчується, коли тимчасовий працівник працював більше 8 тижнів в

- одній агенції тимчасового працевлаштування.
2. Для підрахунку тижнів періоду очікування, зазначеного в параграфі 1, застосовуються такі правила:
 - a. Враховуються лише тижні, протягом яких була виконана фактична робота. Причина непрацювання не має значення.
 - b. Для підрахунку тижнів вони повинні працювати в одній і тій же агенції тимчасового працевлаштування, якщо не стосується ситуації, зазначеної в підрозділах d і e.
 - c. Відпрацьовані тижні не обов'язково повинні бути послідовними для підрахунку, але якщо між відпрацьованими тижнями є перерва понад 26 тижнів, підрахунок починається спочатку.
 - d. Якщо є послідовне працевлаштування, відповідний трудовий стаж у попереднього роботодавця зараховується до відпрацьованих тижнів відповідно до статті 12 сао.
 - e. Якщо існує група, як зазначено в статті 2:24b Цивільного кодексу, відповідна трудова діяльність у попередніх роботодавців у тій самій групі зараховується до відпрацьованих тижнів.
 - f. Роботодавцем також може бути роботодавець, який має звільнення від StiPP.
 3. Тимчасові працівники також можуть стати учасниками Базового плану, якщо вони:
 - a. на підставі колективного та/або індивідуального трудового договору має право брати участь у Базовому плані раніше, ніж після завершення періоду очікування для Базового плану (8 тижнів);
 - b. більше не працює в агентстві тимчасової зайнятості, але продовжив добровільну участь після припинення роботи. Ця можливість і правила для неї містяться в правилах виходу на пенсію StiPP.

Для участі в базовому плані участь у пенсійному плані роботодавця, який має звільнення від StiPP, вважається еквівалентом.

4. Тимчасові працівники не можуть приєднатися до базового плану до першого числа місяця, в якому їм виповниться 21 рік.
5. Якщо тимчасовий працівник був учасником Базового плану та він укладає новий тимчасовий трудовий договір, а також:
 - a. перерва між двома тимчасовими трудовими договорами становить менше 52 тижнів, він знову стає учасником Базового плану.
 - b. якщо перерва між двома агентськими контрактами триває 52 тижні або довше, він не стає учасником Базового плану і йому доведеться знову пройти період очікування.
6. Забезпечення перехідного періоду очікування
До 2022 року для базового плану діяв 26-тижневий період очікування. Для тимчасових працівників, які все ще перебували в 26-тижневому періоді очікування на 1-му тижні 2022 року, застосовуються такі правила:
 - a. Тимчасові працівники, які працювали більше 8 тижнів в тому самому агентстві тимчасової зайнятості на першому тижні 2022 року, стануть учасниками Базового плану на першому тижні 2022 року.
 - b. Якщо тимчасовий працівник ще не пропрацював 8 тижнів у тій самій кадровій компанії на 1-му тижні 2022 року, тижні, відпрацьовані до 1-го тижня 2022

- року, зараховуються до періоду очікування.
Перший тиждень 2022 року, згаданий вище, починаючи з 3 січня 2022 року, застосовується до роботодавців, які отримують оплату за тиждень або за 4-тижневий період. Для роботодавців, які платять за місяць, тиждень 1, згаданий вище, вважається 1 січня 2022 року. Підрахунок тижнів у цьому перехідному положенні регулюється тими ж правилами, що й період очікування, описаний у параграфі 2.
7. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten відповідає за адміністрування базового пенсійного плану.
 8. Сторони Сао, залучені до ABU та NBBU сао, погодилися, що середній внесок становить 2,6% від заробітної плати, що обчислюється для пенсії. Кожна агенція з тимчасового працевлаштування зобов'язана сплачувати цю премію відповідно до вимог, викладених у Правилах застосування.
 9. Базовий план — це план із визначеним внеском. Базовий план передбачає пенсійний вік 67 років і передбачає формування пенсійного капіталу з метою придбання довічної пенсії за вислугу років та/або пенсії партнера на основі внеску, незалежного від віку.
Пенсія за один тиждень, чотири тижні або календарний місяць у розумінні цієї статті складається із суми:
 - заробітна плата для цілей страхування працівників.
Це завжди виключає додавання через приватне використання службового автомобіля;
 - частка внесків працівника в пенсійний план; *1
 - заробітна плата, обмінена на безкоштовні надбавки або безкоштовні пільги, пов'язані з екстериторіальними витратами.Пенсія зараховується до максимальної погодинної суми. Ця максимальна сума за годину встановлюється щорічно правлінням StiPP і виходить з максимальної страхової суми для соціального страхування, як описано в розділі 3 Закону про соціальне страхування (фінансування).
 10. Резерви, накопичені протягом періоду, коли тимчасовий працівник не був учасником планів «Базовий» або «Плюс», не враховуються як заробітна плата для обчислення пенсії.
 11. Резерви перехідного забезпечення
Якщо тимчасовий працівник уже був учасником пенсійного плану StiPP до 1 січня 2022 року, і резерви були враховані як частина заробітної плати, що обґрунтовується для пенсії/вальної погодинної оплати праці, на момент нарахування відповідно до норм, що застосовуються у відповідному році, з 2022 року ці резерви будуть враховуватися із заробітної плати, що обчислюється для пенсії, щоб уникнути подвійного нарахування пенсії на ту саму частину зарплати.
 12. Повний базовий план викладено в положеннях про базовий план Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

*1 Частка премії працівника для базового плану становить 0 євро

*2 Правила та додаткова інформація щодо Базового плану опублікована на веб-сайті Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

План плюс

13. Тимчасовий працівник стає учасником Плану Плюс, якщо він відповідає одній із наступних вимог:
- тимчасовий працівник який завершив період очікування, а потім працював понад 52 тижні в одному або кількох агентствах тимчасового працевлаштування. Не обов'язково рахувати 52 відпрацьовані тижні поспіль. Відпрацьовані тижні сумуються, якщо перерва між двома тимчасовими трудовими договорами не становить 52 тижні або більше. або;
 - тимчасовий працівник, який має право на попередню участь у Плані Плюс згідно з колективним та/або індивідуальним трудовим договором, або;
 - Тимчасовий працівник, який працював понад 60 тижнів в одній агенції з тимчасового працевлаштування та ще не є учасником Базового плану, або;
 - (колишній) тимчасовий працівник, який продовжив добровільну участь після припинення трудових відносин або має право на відмову від премії та продовження участі у випадку втрати працездатності. Ці варіанти та правила щодо них містяться в пенсійних положеннях StiPP.
- Тимчасові працівники не можуть приєднатися до плану Plus до першого числа місяця, в якому їм виповниться 21 рік.
Відпрацьовані тижні також враховуються, якщо є звільнений роботодавець або якщо є послідовна робота.
14. Якщо тимчасовий працівник був учасником Плану Плюс і він укладає новий тимчасовий трудовий договір і
- перерва між двома агентськими контрактами становить менше 26 тижнів, після чого він знову стає учасником Плану Плюс або;
 - минуло менше 52 тижнів з тих пір, як він був учасником базового плану, після чого він стає учасником плану плюс або;
 - минуло менше 52 тижнів з тих пір, як він був учасником базового плану, а потім він стає учасником плану плюс або;
 - якщо перерва між двома агентськими контрактами триває 52 тижні або довше, він не стає учасником Базового плану і йому доведеться знову пройти період очікування.
15. Stichting Pensioenfondsvoor Personeelsdiensten відповідає за адміністрування плану Plus.
16. Сторони Cao, залучені до ABU та CAO NBBU, погодилися, що середній внесок становить 12,0% від пенсійної бази. Потім кожне агентство тимчасової зайнятості зобов'язане сплачувати цю премію відповідно до вимог, викладених у Правилах застосування.
17. Дохід після виходу на пенсію – це заробітна плата, яка обчислюється для пенсії, за вирахуванням франшиз. Франшиза за період визначається множенням кількості годин, відпрацьованих у відповідному періоді, на погодинну франшизу. Погодинна франшиза визначається щороку правлінням StiPP і виходить із річної франшизи, яка дорівнює сумі, взятій за відправну точку в статті 10aa(1) Указу про впровадження податку на заробітну плату 1965 року за ставкою нарахування 1,788% і 36-годинний робочий тиждень.
Пенсія за один тиждень, чотири тижні або календарний місяць у розумінні цієї

статті складається із суми:

- заробітна плата для цілей страхування працівників.
Це завжди виключає додавання через приватне використання службового автомобіля;
- частка внесків працівника у пенсійний план;
- заробітна плата, обмінана на безкоштовні надбавки або безкоштовні пільги, пов'язані з екстериторіальними витратами.

Пенсія зараховується до максимальної погодинної суми. Ця максимальна сума за годину встановлюється щорічно правлінням StiPP і виходить з максимальної страхової суми для соціального страхування, як описано в розділі 3 Закону про соціальне страхування (фінансування).

18. Резерви, накопичені протягом періоду, коли тимчасовий працівник не був учасником планів «Базовий» або «Плюс», не враховуються як заробітна плата для обчислення пенсії.
19. Резерви перехідного забезпечення
Якщо тимчасовий працівник уже був учасником пенсійного плану StiPP до 1 січня 2022 року, і резерви були враховані як частина заробітної плати, що обґрунтовується для пенсії/валової погодинної оплати праці, на момент нарахування відповідно до норм, що застосовуються у відповідному році, з 2022 року ці резерви будуть вираховуватися із заробітної плати, що обчислюється для пенсії, щоб уникнути подвійного нарахування пенсії на ту саму частину зарплати.
20. Програма «Плюс» — це програма з визначеними внесками з пенсійним віком 67 років, яка передбачає формування пенсійного капіталу з метою придбання довічної пенсії за виступу років та/або пенсії партнера. Внесок, який надається для формування пенсійного капіталу, виражається у відсотках від заробітку, що зараховується до пенсії, відповідно до наведеної нижче шкали.

Вікова група	Пенсійний внесок 2022
--------------	-----------------------

21-24	4,20%
25-29	5,20%
30-34	6,30%
35-39	7,70%
40-44	9,30%
45-49	11,40%
50-54	14,00%
55-59	17,20%
60-64	21,40%
65-66	25,70%

21. У разі втрати працездатності відповідно до положень Закону про працю та доходи відповідно до працездатності нарахування пенсії може бути продовжено без внесків пропорційно до відповідного ступеня втрати працездатності відповідно до рівня страхових внесків на час настання непрацездатності.
22. У разі смерті тимчасового працівника під час роботи, пенсійний план передбачає страхування ризиків для пенсії партнера протягом майбутньої служби.
23. Агентство тимчасової зайнятості має право відраховувати частину пенсійних внесків із заробітної плати тимчасового працівника, якщо і як тільки на тимчасового працівника поширюється пенсійний план. Сума відрахування не повинна перевищувати однієї третини середньої премії, зазначеної в параграфі 18.
24. Повний план Plus викладено в Регламенті плану Plus Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*3.

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

Різне

25. Від пенсійного плану «Базовий» і «Плюс», як описано в цій угоді, завжди можуть бути відхилені на користь тимчасового працівника.

ДОДАТОК IV

КЛАСИФІКАЦІЯ ПОСАД І РІВЕНЬ ПОСАДИ

Опис:

Методологія класифікації тимчасової роботи в групу робіт підрозділу сао на основі принципу «аналітичного порівняння».

Це робиться за допомогою двох інструментів:

1. Робоча матриця Сао

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

Виділяють наступні напрямки роботи:

- a. Фінанси та адміністрація
- b. Секретаріат
- c. P&O
- d. ICT
- e. Заклад
- f. NORECA
- g. Комерція
- h. Логістика
- i. Виробництво та технологія
- j. Догляд і оздоровлення

2. Довідник з класифікації посад для тимчасових працівників

Ця книга містить довідкові роботи з профілем роботи для кожної роботи. Кожен профіль роботи був оцінений і призначений групі робіт на основі цього рейтингу.

3. Допомога в пошуку найкращого довідкового профілю вакансії

Довідник з класифікації посад для тимчасових працівників доступний на веб-сайті НББУ та веб-сайтах організацій працівників.

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

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

4. Порядок класифікації посад

1. Тимчасові працівники класифікуються відповідно до роботи, яку вони повинні виконувати.
2. Ця робота, робота, складається з видів діяльності, обов'язків і повноважень, покладених на тимчасового працівника.
3. Посада класифікується в одній із груп таблиці посад одиниць сао, яка є частиною цього сао.
4. Класифікація роботи здійснюється шляхом аналітичного порівняння роботи з еталонними роботами в матриці завдань підрозділу сао на основі інформації про роботу, заданої клієнтом. Додаткове пояснення міститься в Довіднику з класифікації посад для тимчасових працівників.
5. Агентство тимчасової зайнятості повідомляє тимчасового працівника в письмовій формі за допомогою рішення про класифікацію про дату, в яку посадову категорію було присвоєно тимчасовому працівнику, і яка типова робота застосовується. Формат для цього міститься в Довіднику з класифікації посад для тимчасових працівників.
6. Якщо посада тимчасового працівника зміниться, посаду буде перекласифіковано відповідно до вищезазначеної процедури.
7. Агентство тимчасової зайнятості проводить періодичні співбесіди з тимчасовим працівником, щоб визначити, чи відповідає зміст роботи роботі.
8. Якщо тимчасовий працівник виявить, що доручена йому робота не відповідає його класифікації посад, він може повідомити про це агентство тимчасової зайнятості. Агентство тимчасової зайнятості протягом двох тижнів перевіряє, чи відповідає робота, доручена тимчасовому працівнику, класифікації посад. Якщо ні, посаду буде перекласифіковано згідно з вищезазначеною процедурою. Будь-яке коригування заробітної плати має бути заднім числом до моменту класифікації посади, яка оскаржується.
9. Тимчасові працівники можуть заперечувати проти класифікації посад. Стаття 40 цього Закону встановлює процедуру консультацій, заперечень та оскарження.

Робоча сфера ▶	Фінанси та адміністрація	Секретаріат	Персонал та організація	ICT	Заклад	Нореса	Комерція	Логістика	Виробництво та технології	Догляд та Добробут
1	Референт архіву				Прибиральник А	Посудомийник Кухонний помічник А Працівник з підготовки вечірок	Фасувальник	Пакувальник Помічник водія (завантаження/розвантаження) Працівник складу А Листоноша	Домашній працівник Робітник виробництва Сільськогосподарський робітник	
2	Працівник пошти Адміністративний асистент А	Помічник з обробки текстів			Прибиральник В Працівник їдальні Стюард	Робітник ресторану Операційний працівник Кухонний помічник В Працівник з підготовки вечірок	Касир Працівник колл-центру А	Оператор навантажувача Комплектувальник замовлень Працівник складу Працівник складу В Сортувальник пошти Водій доставки пошти	Допоміжний технік Сільськогосподарський працівник	Догляд на дому
3	Адміністративний помічник В Референт з контролю накладних	Телефонний оператор Ресепсіоніст/ телефоніст А			Швейцар домробітниця Працівник охорони А	Службовець Повар легких страв Бригадир-посудомийник Працівник служби кейтерингу Бармен А Помічник з бронювання готелів	Помічник колл-центру В Продавець магазину (роздріб) Помічник адміністративного відділу продажу	Помічник на складі С Водій фургона/кур'єр	Машинний оператор Машиніст/зварювальник	Помічник медсестри
4	Адміністративний помічник С	Ресепсіоніст/ телефоніст В Секретар А			Наземний черговий Швейцар у клубі Консьєрж готелю Працівник охорони В	Господар/господиня Універсальний працівник кейтерингу Бармен В Працівник готелю - Фронт-офіс	Працівник колл-центру С Представник клієнтської служби Реєстратор	Водій вантажівки	Оператор підйомного крану Механік з ремонту А CNC-машиніст	Помічник медсестри Домашня доглядальниця
5	Дебіторська та кредиторська заборгованість працівників	Секретар В		Співробітник служби підтримки	Спеціалізований офіцер охорони	Ресепсіоніст готелю Самозайнятий кухар Працівник всебічного обслуговування	Консультант із внутрішніх продажів А Супервайзер колл-центру	Експедитор/ планувальник вантажів	Механік з ремонту В Робітник верстату WTB-розробник Сантехнік Зварювальник	Помічник лікаря Медичний працівник
6	Клерк/фінансовий адміністратор Клерк-бухгалтер Агент податкової служби	Секретар С	Помічник відділу кадрів	Управління системою співробітників	Лідер команди безпеки	Шеф-кухар невеликого ресторану Керівник служби	Управління скаргами працівників Менеджер з внутрішніх продажів В Зовнішній торговий партнер	Начальник складської бригади	Е & I технік Машиніст-універсал CNC	Спеціалізована допомога на дому Медсестринська справа тбо-V Керівник групи
7	Бухгалтер-актуарій	Секретар D	Офіцер відділу кадрів	Системний адміністратор А Програмний адміністратор Веб-майстер	Координатор обслуговування закладів	Координатор обслуговування закладів Су-шеф	Представник		Дизайнер/конструктор WTB Координатор машинобудування Технік з обслуговування	Практик PОН Медсестра hbo-V Координатор догляду
8	Бізнес-аналітик Помічник контролера	Помічник управління	Співробітник відділу кадрів	Системний адміністратор В Програміст прикладних програм		Менеджер по реєстрації в готелі	Аккаунт менеджер покупець		Координатор з обслуговування Фахівець зі збуту	Медсестра реанімаційного відділення Фізіотерапевт Аналітик лабораторії
9	Головний фінансовий директор Актуарний аналітик	Старший секретар	Радник P&O	Розробник програм		Менеджер готелю/ ресторану	Менеджер з продажу		Керівник виробництва Інженер-конструктор WTB Інженер з виробництва	Головний фізіотерапевт
10	Контролер		Керівник P&O				Менеджер по продукції		Радник з безпеки та екології	

Робоча група ▼

ДОДАТОК V ЖИТЛОВІ СТАНДАРТИ

1. У діловодстві кадрової компанії є поточний перелік усіх житлових приміщень із зазначенням кількості мешканців.
2. Дозволені види житла:
 - a. звичайний дім;
 - b. готель/пансіон;
 - c. житлові приміщення в комплексі будівель;
 - d. будинки/житлові блоки;
 - e. житло на базі відпочинку;інші форми житла, визначені Stichting Normering Flexwonen (SNF).
3. Місця житла, зазначені вище в підрозділі a. (звичайне житло) та c. (житлові одиниці в комплексі будівель) повинні мати мінімум 12 м² площі використання (GBO)*. Інші житлові локації, згадані під b. (готель/гостьовий будинок), пом. (шале/житлові одиниці) та e. (житло на базах відпочинку) повинна мати не менше 10 м² закритої житлової площі на одну особу.
4. Контролююча установа може оцінити безпеку та гігієну на об'єкті житла.
5. Місце розташування житла повинно включати:
 - a. один туалет на кожні вісім осіб;
 - b. один душ на кожні вісім осіб;
 - c. 30-літровий холодильник/морозильна камера на особу;
 - d. плити, щонайменше чотири, з однією конфоркою на кожні дві людини, якщо більше восьми осіб, і мінімум 16 конфорок, якщо більше ніж 30 осіб;
 - e. шість літрів вогнегасної речовини.
6. Інформаційна картка вивішується в житловому приміщенні. Він написаний національною мовою жителів. Інформаційна картка повинна містити щонайменше:
 - a. номер екстреної допомоги 112;
 - b. номери телефонів екстреної служби, місцевої поліції та пожежної частини;
 - c. скорочений розпорядок будинку та проживання;
 - d. План евакуації та порядок дій у надзвичайних ситуаціях;
 - e. контактні дані керівника житлового фонду (внутрішньо або зовнішньо).
7. В екстрених випадках, хтось завжди доступний 24 години на добу.
8. Якщо інспектуюча установа виявить зачинену спальню під час перевірки об'єкта житла, вона може прийняти рішення про запит на повторну перевірку об'єкта житла.
9. Вогнегасник (вогнегасники), наявний на житловому майданчику, перевірено, і перевірка є дійсною.
На вогнегаснику має бути чітка інструкція. На відстані п'яти метрів від кухонної зони є вогнегасник. На кухні також є протипожежна ковдра.
10. Працюючі сповіщувачі диму та СО встановлюються у встановленому місці в житловому приміщенні.

* Правила розрахунку корисної площі описані в NEN 2580.

ПРОТОКОЛИ

Майбутнє

Сторони спільно дивляться в майбутнє і формулюють низку керівних принципів:

1. Відпустка має бути найпривабливішою формою гнучкої праці.
2. Ця привабливість може відрізнятись залежно від категорії.
3. Вибір тимчасової роботи, заснований виключно на ціні, не повинен бути провідним.
4. Створення більшої гарантії зайнятості навколо нестандартної роботи і, таким чином, підвищення рівня задоволеності роботою (безпекою) і доходом для тимчасового працівника.
5. Використання потенційної спільної сили сторін у впливі на зовнішній світ.
6. Взяти на себе відповідальність за досягнення «бути хорошим роботодавцем».
7. Створення єдиного пояснення та тлумачення того, про що домовилися сторони.
8. Створення, відповідно розширення, тимчасової зайнятості як сходинки до іншої (виду) роботи шляхом організації досвіду роботи, навчання тощо.
9. Просування «емансипації» або рівного ставлення до тимчасових працівників/працівників через агентства.
10. Створення «рівних умов» на кадровому ринку.

Пенсія

Сторони мають намір узгодити новий пенсійний план для тимчасових працівників у 2019 році. У цьому контексті зараз у співпраці з StiPP проводиться дослідження наслідків скорочення періоду очікування.

Область роботи

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

Будівництво та інфраструктура

Окремі сторони цієї угоди розходяться щодо статусу так званої будівельної угоди («Угода про посаду тимчасових працівників у будівельній галузі»), оскільки вона була укладена 29 листопада 2005 року і згодом стала чинною Угода. Окремі сторони цього сао залишають за собою всі права та засоби захисту щодо статусу будівельної угоди. Сторони цього сао погоджуються якнайшвидше розпочати консультації зі сторонами сао Construction & Infra та іншими залученими сторонами для досягнення дієвого рішення.

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

Інформація про найм сао

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

Регулювання житла за ціною та якістю для трудових мігрантів

Сторони ЦАО погоджуються продовжити перелік варіантів регулювання вартості житла для трудових мігрантів. З цією метою, на додаток до (вже дослідженої можливості) регулювання за допомогою системи нарахування балів, вивчаються інші можливості.

Вихідні

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

ІНФОРМАЦІЙНІ ЮРИДИЧНІ ТЕКСТИ:

Стаття 2:24 Цивільного кодексу Нідерландів

1. Бухгалтерські книги, записи та інші носії інформації ліквідованої юридичної особи повинні зберігатися протягом семи років після припинення юридичної особи. Зберігач - це особа, призначена такою відповідно до статуту, або загальними зборами, або, якщо юридична особа є фондом, радою директорів.
2. У разі відсутності зберігача і небажання останнього ліквідатора зберігатися зберігач, по можливості з числа осіб, які брали участь в юридичній особі, призначається за заявою зацікавленої особи районним суддею суд району, на території якого знаходиться юридична особа. Засоби правового захисту недоступні.
3. Протягом восьми днів після початку виконання зобов'язань щодо опіки зберігач повинен повідомити своє ім'я та адресу до реєстрів, у яких була зареєстрована ліквідована юридична особа.
4. Субрайонний суд, згаданий у пункті 2, може, за запитом, надати дозвіл на перевірку книг, записів та інших носіїв інформації будь-якій зацікавленій стороні, якщо юридична особа була фондом, а в іншому випадку будь-якій особі, яка продемонструє розумну зацікавленість у перевірці в якості колишнього учасника або акціонера юридичної особи або власника депозитарних розписок на її акції, або як правонаступник такої особи.

Стаття 7:628 Цивільного кодексу

1. Працівник зберігає право на почасову заробітну плату, якщо він не виконав обумовлену роботу з причини, яка обґрунтовано покладається на роботодавця.

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

Стаття 7:629 Цивільного кодексу

1. Якщо заробітна плата не перевищує суми, зазначеної в розділі 17(1) Закону про соціальне страхування (фінансування) щодо періоду виплати в один день, працівник має право протягом 104 тижнів на 70% від заробітної плати, визначена часом, але протягом перших 52 тижнів принаймні до встановленої законом мінімальної заробітної плати, застосовної до нього, якщо він не виконував обумовлену роботу через те, що він не міг це зробити у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, вагітності або пологи.
2. Незважаючи на пункт 1, право, згадане в цьому параграфі, застосовується протягом шести тижнів до працівника, який:
 - a. зазвичай надає послуги виключно або майже виключно домогосподарству особи, для якої він працює менше ніж чотири дні на тиждень; або
 - b. досяг віку, зазначеного в статті 7(a) Загального закону про старість. Якщо непрацездатність через хворобу почалася до дати, коли працівник досяг віку, зазначеного в підрозділі (b), період, згаданий у цьому параграфі, застосовується з цієї дати, за умови, що загальний період не перевищує 104 тижні.
3. Працівник не має права, передбаченого частиною першою:
 - a. якщо хвороба була навмисно викликана ним або є результатом дефекту, про

- який він надав неправдиву інформацію в контексті огляду за призначенням, і в результаті оцінка щодо вимог до навантаження, складених для роботи, не могла бути проведена належним чином ;
- b. за час, протягом якого його діями перешкоджається або затримується його зцілення;
 - c. протягом часу, протягом якого, хоча він і може це робити, він не виконує відповідну роботу, як зазначено в статті 658а (4) для роботодавця або для третьої сторони, призначеної роботодавцем, для якої роботодавець надає йому можливість , без поважних причин;
 - d. співпрацювати з розумними правилами або заходами, виданими роботодавцем або експертом, призначеним роботодавцем, які спрямовані на те, щоб дозволити працівнику виконувати належну роботу, як зазначено в статті 658а параграф 4;
 - e. протягом часу, протягом якого він відмовляється без поважних причин співпрацювати у складанні, оцінці та коригуванні плану дій, як зазначено в статті 658а (3).
 - f. протягом часу, протягом якого він без поважних причин подає свою заяву на отримання допомоги, як зазначено в розділі 64(1) Закону про роботу та доходи відповідно до Закону про працевдатність пізніше, ніж це передбачено цим розділом.
4. Незважаючи на пункт 1, працівниця не має права, зазначеного в цьому пункті, протягом періоду, коли вона перебуває у відпустці по вагітності та пологах відповідно до статті 3:1, параграфи 2 і 3 Закону про працю та догляд.
 5. Заробітна плата зменшується на суму будь-якої грошової виплати, на яку працівник має право за будь-яким страхуванням, передбаченим законом, або за будь-яким страхуванням або з будь-якого фонду, в якому працівник не бере участі, у тій мірі, в якій така виплата стосується передбаченої роботи з якого отримують заробітну плату. Заробітна плата зменшується також на суму доходу, одержаного працівником за трудовою чи поза трудовою діяльністю за час, коли він міг би виконувати встановлену роботу, якби йому це не перешкоджало.
 6. Роботодавець має право призупинити виплату заробітної плати, зазначеної в частині 1, на час, протягом якого працівник не дотримується обґрунтованих правил, виданих роботодавцем у письмовій формі щодо надання інформації, необхідної роботодавцю для визначення права на заробітну плату.
 7. Роботодавець більше не може посилатися на будь-яку підставу для повної або часткової невиконання заробітної плати або для призупинення її виплати, якщо він не повідомив про це працівника негайно після того, як у нього виникла або повинна була виникнути підозра про її наявність.
 8. Стаття 628(3) застосовується з відповідними змінами.
 9. Ця стаття може бути відхилена на шкоду працівнику лише в тій мірі, в якій може бути обумовлено, що працівник не має права на заробітну плату за перші два дні періоду, зазначеного в частині 1 або частині 2.
 10. Для застосування пунктів 1, 2 і 9 періоди, протягом яких працівник не міг виконувати свою роботу у зв'язку з непрацевдатністю внаслідок хвороби, вагітності або пологів, додаються разом, якщо вони змінюють один одного з

перервою меншою ніж чотири тижні, або якщо вони безпосередньо передують і пов'язані з періодом, у який береться відпустка по вагітності або пологах, як зазначено в статті 3:1, параграфи 2 і 3, Закону про працю та догляд, за винятком випадків, коли непрацевдатність не може бути обґрунтовано розглянута походити з тієї самої причини.

11. 104-тижневий період, згаданий у параграфі 1, продовжується:
 - a. тривалістю затримки, якщо заява, згадана в розділі 64(1) Закону про роботу та доходи відповідно до трудової дієздатності, подана пізніше, ніж це передбачено в цьому розділі або відповідно до нього;
 - b. з тривалістю подовженого періоду часу, встановленого Інститутом адміністрування страхування працівників відповідно до розділу 24(1) Закону про працю та доходи відповідно до Закону про працевдатність, і з тривалістю періоду часу, зазначеного в першому реченні розділу 25(9) цього Закону;
 - c. тривалістю продовження періоду очікування, зазначеного в розділі 19(1) Закону про страхування на випадок інвалідності, якщо цей період очікування подовжено відповідно до підрозділу 7 цього розділу; і
 - d. з тривалістю періоду часу, визначеного Інститутом адміністрування страхування працівників відповідно до статті 71а, дев'ятого параграфу, Закону про страхування на випадок інвалідності.
12. Якщо працівник виконує відповідну роботу, як зазначено в статті 658а (4), трудовий договір залишається в повній силі.
13. Для цілей пункту 2, вступного пункту та підрозділу (а) надання послуг домогосподарству включає надання догляду членам цього домогосподарства.

Стаття 7:632 Цивільного кодексу

1. Погашення роботодавцем заборгованості із заробітної плати, крім припинення трудового договору, допускається лише за такими вимогами до працівника:
 - a. заборгованість працівника роботодавцю про компенсацію;
 - b. штрафи, які працівник заборгував роботодавцю відповідно до статті 650, за умови, що роботодавець видає письмову довідку із зазначенням суми кожного штрафу, а також часу та причини його накладення, із зазначенням порушеного положення укладений письмовий договір;
 - c. аванси на заробітну плату, надані працівникові роботодавцем у грошовій формі, за наявності письмового підтвердження цього;
 - d. The amount of what was overpaid on wages;
 - e. оренда житла чи іншого приміщення, земельної ділянки або знарядь, машин та інструментів, які використовуються працівником у його власному бізнесі і які передані працівникові в оренду за письмовим договором роботодавця.
2. Розрахунок не може здійснюватися щодо частини заробітної плати до суми, зазначеної в статті 7 Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку, якщо тільки з працівником не було попередньо письмово домовлено про врегулювання позову, як зазначено в пункту 1(c). Якщо сума, згадана в попередньому реченні, менша за частину заробітної плати, на яку накладення арешту за роботодавцем не може бути дійсним, розрахунок здійснюється лише з тієї частини заробітної плати, на яку було б дійсним арешт. Стосовно того, що роботодавець може вимагати згідно з параграфом 1(b), не більше однієї десятої

заробітної плати, визначеної грошима, яка потім повинна була б бути виплачена, може бути зарахована ним при кожній виплаті заробітної плати, за умови, що не встановлено відрахування має місце в частині заробітної плати до суми, зазначеної в попередніх реченнях.

3. Те, що роботодавець утримує внаслідок арешту заробітної плати, вираховується з максимально дозведеного розміру.
4. Застереження, яке надає роботодавцю ширші повноваження щодо врегулювання, є недійсним, за умови, що працівник має право відмінити його щодо кожної окремої заяви про врегулювання роботодавцем, яка передбачає дійсність угоди.

Стаття 7:640а Цивільного кодексу

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

Стаття 7:652 Цивільного кодексу

1. Якщо сторони домовилися про випробувальний термін, він є однаковим для обох сторін.
2. Строк випробування узгоджується письмово.
3. При укладанні трудового договору на невизначений строк може бути встановлено строк випробування не більше двох місяців.
4. Випробування не може бути встановлено, якщо трудовий договір укладено на строк не більше шести місяців.
5. При укладанні строкового трудового договору понад шість місяців встановлюється термін випробування не більше:
 - a. один місяць, якщо договір укладено на термін менше двох років;
 - b. два місяці, якщо договір укладено на два роки і більше.
6. Якщо закінчення строкового трудового договору не встановлено в календарний день, може бути встановлено строк випробування не більше одного місяця.
7. Від пунктів 5(a) і 6 можна відступити на шкоду працівнику лише за наказом або за домовленістю, укладеною уповноваженим адміністративним органом або від його імені.
8. Будь-який пункт, у якому погоджується випробувальний період, є недійсним, якщо:
 - a. випробувальний термін неоднаковий для обох сторін;
 - b. випробувальний період, крім сао або постанови компетентного адміністративного органу або від його імені з цією метою, встановлюється більше одного місяця у випадку, зазначеному в пункті 5(a);
 - c. випробувальний термін встановлюється більше двох місяців;
 - d. застереження включено до наступного трудового договору між працівником і тим самим роботодавцем, якщо тільки цей контракт явно не вимагає інших навичок або обов'язків працівника, ніж попередній трудовий договір;
 - e. застереження включено до трудового договору наступника між працівником

та іншим роботодавцем, який має розумно вважатися правонаступником попереднього роботодавця щодо виконуваної роботи; або

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

Стаття 7:668а Цивільного кодексу

1. З того дня, коли між тими самими сторонами: a. строкові трудові договори змінювали один одного з інтервалом не більше шести місяців і перевищували 36 місяців, включаючи ці інтервали, останній трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк; b. більше трьох строкових трудових договорів змінювали один одного з інтервалом не більше шести місяців, останній трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.
2. Пункт 1 застосовується *mutatis mutandis* до послідовних трудових договорів між працівником і різними роботодавцями, які, незалежно від того, чи є розуміння здібностей і придатності працівника, повинні розумно вважатися наступниками один одного щодо виконуваної роботи.
3. Параграф 1(a) не застосовується до трудового договору, укладеного не більше ніж на три місяці відразу після трудового договору, укладеного між тими самими сторонами на 36 місяців або більше.
4. Строк попередження обчислюється з моменту укладення першого трудового договору, зазначеного в а або b пункту 1.
5. Відповідно до колективного трудового договору (сао) або домовленості, укладеної належним чином уповноваженим керівним органом або від його імені, 36-місячний період, згаданий у пункті (1)(a), може бути продовжено до не більше ніж 48 місяців і кількості три, зазначені в пункті (1)(b), можуть бути збільшені до не більше шести, якщо з такої угоди чи домовленості випливає, що для посад або робочих груп, які будуть визначені такою угодою чи домовленістю, внутрішній характер бізнесу потребує такого розширення чи збільшення.
6. Колективним трудовим договором або нормативним актом уповноваженого керівного органу або від його імені можна відступити від параграфу 2(a) на шкоду працівнику.
7. тративного органу або від його імені період, згаданий у пункті 1(a), може бути відхилений на шкоду директору юридичної особи.
8. Відповідно до колективного трудового договору або постанови компетентного адміністративного органу або від його імені ця стаття може бути оголошена незастосовною до певних робіт у галузі, якщо наш міністр соціальних справ та зайнятості призначив ці роботи міністерською постановою, оскільки для ці роботи в цій галузі є усталеною практикою, і через внутрішній характер бізнесу та цих робіт необхідно виконувати роботу виключно на основі строкових трудових договорів, крім тимчасових трудових договорів, як зазначено в статті 690. Згідно з цим положенням, додаткові умови можуть бути накладені на відмову від застосування, згадану в першому реченні.
9. Колективним трудовим договором або постановою адміністративного органу, уповноваженого на це, або від його імені, ця стаття може бути оголошена незастосовною, повністю або частково, до трудових договорів, визначених у ній і укладених виключно або переважно з метою навчання працівник.

10. Ця стаття не застосовується до трудових договорів, укладених у зв'язку з програмою професійного навчання, як зазначено в статті 7.2.2. Закону про освіту та професійну підготовку.
11. Дія цієї статті не поширюється на трудовий договір з працівником, який не досяг вісімнадцяти років, якщо середній обсяг виконуваної ним роботи не перевищував дванадцяти годин на тиждень.
12. Період, згаданий у параграфі 1(а), продовжується максимум до 48 місяців, а число, згадане у параграфі 1(б), має становити максимум шість, у випадку трудового договору з працівником, який має досяг віку, зазначеного в статті 7(а) Закону про загальний вік. При визначенні того, чи було перевищено період або кількість трудових договорів, згаданих у цьому параграфі, розглядаються лише трудові договори, укладені після досягнення віку, зазначеного в статті 7(а) Загального закону про старість.
13. Відповідно до колективного трудового договору або положення, прийнятого компетентним адміністративним органом або від його імені з цією метою, інтервали, зазначені в частині 1(а) і (б), можуть бути скорочені максимум до трьох місяців для посад, призначених цим органом. договір або положення, які можуть виконуватися протягом періоду, що не перевищує дев'яти місяців на рік, і які не можуть виконуватися поспіль одним і тим самим працівником протягом періоду, що перевищує дев'ять місяців на рік.
14. Згідно з розпорядженням нашого міністра соціальних справ і зайнятості, на прохання Stichting van de Arbeid (Фонд праці), інтервали, зазначені в параграфі 1(а) і (б), можуть бути скорочені максимум до трьох місяців, для посади, визначені таким положенням, які можуть виконуватися протягом періоду, що не перевищує дев'яти місяців на рік, і не можуть займатися поспіль одним і тим же працівником протягом періоду, що перевищує дев'ять місяців на рік.
15. Ця стаття не поширюється на трудовий договір із працівником школи, як зазначено в статті 1 Закону про початкову освіту або статті 1 Закону про експертні центри, якщо цей трудовий договір було укладено у зв'язку із заміщенням через хворобу працівник, який займає викладацьку або освітню посаду з обов'язками викладання або лікування.

Стаття 7:672 Цивільного кодексу

1. Повідомлення про розірвання повинно бути надано до кінця місяця, якщо інший день не призначено письмовою угодою або звичаєм
2. Повідомлення про розірвання повинно бути надано до кінця місяця, якщо інший день не призначено письмовою угодою або звичаєм.
 - a. тривали менше п'яти років: один місяць;
 - b. тривали п'ять років або більше, але менше 10 років: два місяці;
 - c. десять років і більше, але менше п'ятнадцяти років: три місяці;
 - d. п'ятнадцять років і більше: чотири місяці.
3. На відміну від параграфа 2, роботодавець зобов'язаний дотримуватись терміну попередження, який становить один місяць, якщо працівник досяг віку, зазначеного в статті 7(а) Загального закону про старість.
4. Строк попередження, якого повинен дотримуватися працівник, становить один місяць.

5. Якщо дозвіл, згаданий у статті 671а, абзац 1 або абзац 2, надано, період попередження, який має дотримуватися роботодавець, скорочується на тривалість періоду, який починається з дати отримання повного запиту на дозвіл, і закінчується датою дати прийняття рішення щодо запиту на дозвіл, за умови, що залишається щонайменше один місяць.
6. Період, згаданий у частині 2 або частині 3, може бути скорочений лише колективним трудовим договором або постановою адміністративного органу, уповноваженого на це, або від його імені. Строк може бути продовжено письмово.
7. Термін, зазначений у пункті 4, може бути скасований у письмовій формі. Строк попередження для працівника при продовженні не повинен перевищувати шести місяців, а для роботодавця — не менше ніж у 2 рази, ніж для працівника.
8. За колективним трудовим договором або постановою компетентного адміністративного органу або від його імені термін попередження, згаданий у другому реченні параграфа 7, може бути скорочений для роботодавця, за умови, що цей період не є коротшим, ніж період для працівник.
9. Для цілей пункту 2 трудові договори вважаються такими ж безперервними трудовими договорами у разі відновлення трудового договору відповідно до статті 682 або статті 683.
10. Сторона, яка повідомила про розірвання раніше, ніж дійсний між сторонами день, несе відповідальність перед іншою стороною за компенсацію, що дорівнює сумі грошової заробітної плати за період, протягом якого трудовий договір повинен був тривати у разі чергового розірвання.
11. Субрайонний суд може пом'якшити компенсацію, згадану в параграфі 10, якщо він вважатиме це справедливим з огляду на обставини, за умови, що компенсація не може бути меншою, ніж грошова заробітна плата за період попередження, згаданий у параграфі 2, і не менше ніж грошова заробітна плата за три місяці.

Стаття 7:690 Цивільного кодексу

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

Стаття 7:691 Цивільного кодексу

1. Стаття 668а вперше застосовується до договору про тимчасову роботу, якщо працівник виконував роботу більше 26 тижнів.
2. Тимчасовим трудовим договором може бути письмово встановлено, що договір припиняється в силу закону внаслідок припинення роботодавцем відрядження працівника до третьої особи, зазначеної у статті 690, на вимогу цієї третьої особи. Якщо пункт, згаданий у попередньому реченні, включено до тимчасового трудового договору, працівник може розірвати цей контракт без затримки, і стаття 668(1), (2), (3) і (4)(а) не застосовуються до роботодавця.
3. Застереження, згадане в параграфі 2, втрачає силу, якщо працівник виконував роботу для роботодавця більше 26 тижнів. Після закінчення цього терміну повноваження працівника на звільнення, як зазначено в пункті 2, втрачають свою силу.

4. З метою обчислення періодів, зазначених у частинах 1 і 3, періоди роботи, які змінюють один одного з інтервалами, що не перевищують шість місяців, повинні бути включені.
5. Під час обчислення періодів, зазначених у частинах 1 і 3, періоди роботи для різних роботодавців, які мають розумно розглядатися як наступники один одного щодо виконуваної роботи, повинні бути включені.
6. Цей Розділ не застосовується до тимчасового трудового договору, в якому роботодавець і третя сторона є афілійованими особами в групі, як зазначено в Розділі 24b Книги 2, або одна є дочірньою компанією іншого, як зазначено в Розділі 24a Книги 2.
7. Письмова угода може відступати від статті 628(1) на шкоду працівнику максимум до перших 26 тижнів роботи. Стаття 628(5), (6) і (7) не застосовується.
8. Колективним трудовим договором або розпорядженням відповідного органу управління чи від його імені:
 - a. періоди, зазначені в параграфах 1, 3 і 7, можуть бути продовжені максимум до 78 тижнів; і
 - b. пункт 5 може бути скасовано на шкоду працівнику.

Стаття 7:692 Цивільного кодексу

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

Стаття 40 Закону про банкрутство

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

Стаття 16 Закону про мінімальну заробітну плату та мінімальну відпустку

1. Відповідно до положень другого, третього та четвертого абзаців, публічним правом або колективним договором може бути визначено, що працівник не має права на відпустку або має право на нижчу суму відпустки, ніж та, що впливає з стаття 15.
2. Якщо сума заробітної плати, на яку працівник має право на 1 червня будь-якого року за попередній однорічний період, і відпустка, якщо працівник має право на неї за цей період, становить менше 108% від суми, на яку працівник має право як мінімальної заробітної плати за цей період, працівник, крім того, має право на цей період на суму відпустки, яка дорівнює сумі, на яку зазначені 108% перевищують зазначену суму.
3. У тій мірі, в якій працівник отримав право на отримання допомоги відповідно до

Закону про хворобу, глави 3, розділу 2, пункту 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття протягом періоду роботи, як зазначено в другому абзаці, працівник має право на таку суму відпустки щодо цих виплат по відношенню до роботодавця, щоб ця сума плюс ці виплати становили принаймні 108% суми, на яку працівник має або мав би право за це період отримання допомоги відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, глави 3, розділу 2, пункту 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, розрахованого на основі мінімальної заробітної плати.

4. У разі застосування частини 4 статті 15 працівник протягом періоду, зазначеного в частині 2, має право на принаймні таку суму відпустки, щоб ця сума була збільшена на заробітну плату, відповідно, виплати відповідно до Закону про хворобу, розділ 3, розділ 2, параграф 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, на яке має право працівник, становить не менше суми мінімальної суми, визначеної відповідно до параграфу 4 статті 15 та мінімальна заробітна плата, відповідно, виплати відповідно до Закону про допомогу у зв'язку з хворобою, розділ 3, розділ 2, параграф 1 Закону про працю та догляд та Закону про страхування на випадок безробіття, розраховані понад мінімальну заробітну плату, на яку працівник має або мав би право за той період.
5. Якщо заробітна плата, погоджена роботодавцем і працівником, перевищує потрібний розмір мінімальної заробітної плати, письмовою угодою може бути також обумовлено, що працівник не має права на відпустку або має право на оплату відпустки в меншому розмірі. Стаття 15(2) застосовується *mutatis mutandis*.
6. У випадку, якщо роботодавець, який зобов'язаний щодо своїх працівників застосовувати положення публічного права чи колективного трудового договору, або положення колективного трудового договору, визнані загальнообов'язковими, відповідно до розділу 15 було відступлено відповідно до пункту 1, також наймає працівників для виконання для яких таке зобов'язання не існує, розділ 15 може бути відступлений від дії *mutatis mutandis* щодо останніх працівників за письмовою угодою.
7. Якщо працівник має право на заробітну плату за період, коли він не працював, допомога відповідно до Закону про хворобу, глави 3, розділу 2, абзацу 1, Закону про працю та догляд та Закону про безробіття, за якими заробітна плата зменшуються відповідно до цього положення, для цілей цієї статті вважаються заробітною платою, яку несе роботодавець.

Стаття 1:2 Закону про працю та піклування

1. Якщо інше не встановлено, для цілей цього Закону під заробітною платою розуміється винагорода, визначена шкалою часу, яку роботодавець зобов'язує працівникові за виконану ним роботу.
2. Для цілей цього Закону, якщо заробітна плата визначається не почасово, заробітною платою вважається середня заробітна плата, яку міг би отримати працівник за цей час, якби він не скористався правом на відпустку, наданим цим Законом.

Стаття 4:2 Закону про працю та піклування

1. Після народження дитини чоловіком/дружиною, зареєстрованим партнером, особою, з якою працівниця проживає без шлюбу, або особою, чію дитину визнає працівниця, працівниця має право на оплачувану відпустку пологів із розрахунку одна година роботи на тиждень тривалістю чотири тижні з першого дня після пологів.
2. Якщо трудовий договір або договір про державну роботу припиняється до того, як відпустка пологів повністю використана, працівник, якщо він укладає новий трудовий договір або договір про державну посаду, має право проти нового роботодавця на ще не використану відпустку, відповідно до цієї глави.
3. У разі припинення трудового договору або державного призначення, роботодавець зобов'язаний видати працівнику, згідно його вимоги, довідку із зазначенням суми відпустки у зв'язку з народженням дитини, на яку працівник має право.

ВЕЧІРКИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

I www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

I www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

I www.unie.nl

ПАРТІЯ РОБОТОДАВЦІВ

NBBU

Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort

I www.nbbu.nl

Колективний договір NBBU для тимчасових працівників також можна завантажити як додаток

