

NBBU

Valabil de la 1
aprilie 2024 la
6 ianuarie
2025



CAO (ROMANIAN)

SUBSEMNAȚII, ȘI ANUME:

PĂRȚILE CARE REPREZINTĂ ANGAJAȚII

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

www.cnv.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

www.unie.nl

și

PARTEA CARE REPREZINTĂ
ANGAJATORII

Algemene Bond Uitzendondernemingen

(ABU - Uniunea Generală a Agențiilor de
Muncă temporară) (NBBU)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

www.nbbu.nl

fiecare fiind parte pentru cealaltă parte,
declară că au încheiat cu efect de la data
de 8 mai 2024 următorul contract
colectiv de muncă (CAO) pentru lucrătorii
temporari.

Chapter 1: Generalități

Article 1	Domeniul de aplicare	6
Article 2	Definiții	8
Article 3	Durata, prelungirea și încetarea, rezilierea prematură/modificări	10
Article 4	Drepturi și obligații la înregistrare	11
Article 5	Obligațiile agenției de muncă temporară	12
Article 6	Obligațiile lucrătorului temporar	13

Chapter 2: Statut juridic

Article 7	Disponibilitate și exclusivitate	15
Article 7a	Includerea în grila de planificare	16
Article 8	Fișa de pontaj	17
Article 9	Încheierea contractului de muncă temporară	18
Article 10	Statut juridic	19
Article 11	Statut juridic diferit	21
Article 12	Angajare succesivă	22
Article 13	Perioada de probă	24
Article 14	Timpul și programul de lucru	25
Article 15	Încetarea contractului de muncă temporară	26

Chapter 3: La locul de muncă

Article 15a	Răspunderea agentului de muncă temporară	29
Article 15b	Dreptul la resurse	30

Chapter 4: Recompense

Article 16	Remunerarea la întreprinderea utilizatoare	32
Article 17	Stabilirea salariului pe oră și/sau a compensației în numerar pentru reducerea timpului de lucru	37
Article 18	Indemnizația de concediu	39
Article 19	Ore compensatorii	40
Article 20	Convertirea condițiilor de muncă	41

Chapter 4: Recompense

Article 21	Stabilirea remunerației lucrătorilor temporari neindivizibili	43
Article 22	Continuarea plății salariului în cazul anulării misiunii de muncă temporară	44
Article 22a	Reglementări în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile	46
Article 23	Activitate adecvată după anularea misiunii de muncă temporară	48
Article 24	Continuarea plății salariului în cazul unei munci adecvate	50
Article 25	Salariul în cazul incapacității de muncă	51

Chapter 5: Dreptul la concediu

Article 26	Zilele de concediu	54
Article 27	Sărbătorile legale	56
Article 28	Concediu scurt, concediu de naștere și concediu special	59
Article 29	Plata drepturilor/rezervelor de concediu, a orelor de compensare și a indemnizației de concediu	62

Chapter 6: Inserție profesională durabilă

Article 30	Activități și costuri de promovare a unei inserții profesionale durabile	65
Article 31	Obligația de a promova inserția profesională durabilă a lucrătorului temporar	67

Chapter 7: Pensie

Article 32	Pensia	69
------------	--------	----

Chapter 8: Grupuri speciale

Article 33	Grupul de alocare a remunerației în cadrul CAO (CCM - contractului colectiv de muncă)	71
Article 34	Lucrători de vacanță	76
Article 35	Lucrători temporari cu drept AOW	77
Article 36	Lucrători temporari care nu au reședința permanentă în Olanda - Domiciliu, transport și asigurare medicală	79
Article 37	Compensarea amenzilor	84
Article 38	Rețineri salariale	85
Article 39	Garanția de venit	86

	Chapter 8: Grupuri speciale	
Article 40	Monitorizarea garanției unui venit	88
	Chapter 9: Diverse	
Article 41	Facilități pentru sindicatele angajaților	90
Article 42	Prelucrarea plângerilor și/sau a litigiilor	92
Article 43	Reguli de conduită în cazul unei fuziuni	93
Article 44	Conformitate	94
Article 45	Dispensă	95
Article 46	Completare privată WW (legea șomajului) și WGA (legea privind reluarea activității de către lucrătorii cu incapacitate parțială de muncă)	96
Article 47	Participarea lucrătorilor temporari la schema de muncă grea în Construcții și Infrastructură (Bouw & Infra)	97
	Chapter 10: Anexe	
Article 1	Rezervări și repartizarea primelor de asigurare medicală excesivă	99
Article 2	Fluturaș de salariu	101
Article 3	Contract privind contribuția la fondul de pensii	103
Article 4	Încadrarea și nivelul postului	109
Article 5	Norme privind cazarea	113
Article 6	Sistemul preț-calitate (PKS) privind cazarea	115
	Chapter 11: Protocoale	
Article 1	Protocoale	120
	Chapter 12: Informații relevante privind actele juridice	
Article 1	Informații relevante privind actele juridice	124

GENERALITĂȚI

Article 1

Domeniul de aplicare

1. Prezentul CAO se aplică angajatorilor afiliați ca membri la Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)*. CAO se aplică contractelor de muncă temporare ale membrilor, altele decât contractele de salarizare menționate la secțiunea 7:692 din Codul civil olandez, sub rezerva derogării prevăzute la secțiunea 45 din CAO.

Capitolul 2 din prezentul CAO, cu excepția clauzei de plasare temporară, continuă să se aplice contractului de salarizare pe durată determinată, care a fost încheiat anterior și continuă și după data de 1 ianuarie 2020 până la momentul încetării acestui contract de salarizare.

Prin derogare de la articolul 18 din prezentul CAO, rata indemnizației de concediu este de 8%, cu excepția cazului în care normele legale privind salarizarea prevăd un procent mai mare.

Acest lucru este supus condiției ca termenii și condițiile de angajare din acest acord de salarizare să fie în conformitate cu dispozițiile legale privind acordul de salarizare și să fie cel puțin egale cu cele care se aplică acordului de salarizare încheiat înainte de 1 ianuarie 2020.

Prin derogare de la articolul 18 din prezentul CAO, rata indemnizației de concediu este de 8%, cu excepția cazului în care normele legale privind salarizarea prevăd un procent mai mare.

2a. *CAO pentru Lucrătorii temporari* nu se aplică angajatorului care este admis ca membru al Asociației Olandeze a Agențiilor de Muncă și Intermediarilor de Muncă Temporară (NBBU)*. O prezentare generală a acestor membri poate fi găsită pe pagina web a NBBU.

CAO pentru Lucrătorii temporari nu se aplică agenției de muncă temporară care furnizează angajatorilor lucrători pentru mai mult de 50% din cheltuielile salariale anuale, în conformitate cu CAO pentru Construcțiile și Infrastructura.

b. Agenția de muncă temporară care este membră a ABU sau a NBBU sau care a fost dispensată de CAO *pentru Construcții & Infrastructura* care a fost declarată general obligatorie, face obiectul prezentei CAO, contrar literei a. și în conformitate cu articolul 1 alineatul (1).

c. În cazul în care agentul de muncă temporară pune un lucrător temporar la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare căreia i se aplică *CAO privind construcțiile și infrastructura*, iar respectivului agent de muncă temporară i se aplică *CAO pentru lucrătorii temporari*, acesta trebuie să solicite întreprinderii utilizatoare și să confirme lucrătorului temporar dispozițiile specifice din anexa 7 la *CAO privind construcțiile și*

*infrastructura care i se aplică**.*

** CAO ABU conține în esență aceleași condiții de angajare ca și CAO NBBU.*

*** În CAO persoanele sunt indicate mereu în forma masculină. Aceasta este doar o alegere stilistică.*

Definiții

În sensul prezentului CAO se aplică următoarele definiții:

- a. **remunerația CAO**: remunerația aplicabilă lucrătorului temporar menționată la articolul 33, căruia nu i se aplică integral remunerația de la întreprinderea utilizatoare (articolul 16);
 - b. **părți CAO**: părți la CAO pentru lucrătorii temporari, și anume ABU, FNV, CNV și De Unie;
 - c. **CAO (contract colectiv de muncă)**: prezentul contract colectiv de muncă, inclusiv toate anexele și protocoalele;
 - d. **salariul propriu-zis**: suma efectivă a salariului brut, determinat în funcție de timp, repartizat conform contractului colectiv de muncă, cu excepția indemnizației de concediu, rezervărilor, primelor, compensațiilor, orelor suplimentare, orelor compensatorii etc.;
 - e. **săptămână lucrată**: în fiecare săptămână în care s-a efectuat propriu-zis o muncă temporară, indiferent de numărul de ore lucrate, indiferent de câte ore de concediu au fost utilizate;
 - f. **remunerație la întreprinderea utilizatoare**: remunerația menționată la articolul 16 din prezentul CAO;
 - g. **misune**: contractul dintre întreprinderea utilizatoare și agentul de muncă temporară, privind punerea la dispoziție a unui lucrător temporar la întreprinderea utilizatoare;
 - h. **întreprindere utilizatoare**: cea căreia i se pune la dispoziție un lucrător temporar de către agenția de muncă temporară;
 - i. **în scris**: puse la dispoziție în scris sau în format digital - prin mijloace electronice.
- În cazul în care informațiile sunt furnizate prin intermediul unui mediu electronic, lucrătorul temporar trebuie să poată descărca documentele puse la dispoziția sa. Lucrătorul temporar trebuie să fie informat cu cel puțin o lună în avans atunci când acest mediu electronic este închis sau documentele puse la dispoziție pe acesta sunt îndepărtate;
- j. **punerea la dispoziție**: încadrarea în muncă a lucrătorului temporar la întreprinderea utilizatoare;
 - k. **clauza de plasare temporară**: Clauza menționată în art. 7:691 alin. 2 din Codul civil și art. 15 alin. 1 din CAO menționat anterior;

l. **lucrător temporar**: persoana care încheie un contract de muncă temporară cu agenția de muncă temporară;

m. **agent de muncă temporară**: persoana care pune un lucrător temporar la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare;

n. **contractul de muncă temporară**: contractul de muncă menționat la articolul 7:690 din Codul civil olandez, prin care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pe baza unei misiuni pentru a desfășura o activitate sub îndrumarea și supravegherea acesteia;

o. **săptămâna**: săptămâna începe luni la ora 00.00 și se încheie duminică la ora 24.00.

Durata, prelungirea și încetarea, rezilierea prematură/modificări

Articolul 3 Durata, prelungirea și încetarea, rezilierea prematură/modificări

1. CAO este valabil în perioada 1 aprilie 2024 - 6 ianuarie 2025. Nici o modificare a CAO cu acest termen nu poate fi considerată ca deteriorare a dispozițiilor privind lucrătorul temporar din CAO anterior.
2. Dacă nici una dintre părțile din CAO nu a denunțat dispozițiile CAO prin scrisoare recomandată înainte de sfârșitul duratei, aceste dispoziții se prelungesc cu un an.
3. Părțile convin să rezilieze contractul numai în cazul în care posibilitățile pentru a cădea de acord asupra unui nou CAO sunt epuizate. Rezilierea poate avea loc fără notificare la sfârșitul duratei. După denunțare, acest CAO va fi prelungit pentru o perioadă de un an, iar părțile vor folosi anul respectiv pentru a analiza modul în care se poate ajunge la un nou CAO.*

** Prezentul acord se aplică numai CAO încheiat pentru perioada 1 aprilie 2024 - 6 ianuarie 2025 și, prin urmare, nu se aplică prelungirilor prevăzute la alineatele 2 și 3.*

Drepturi și obligații la înregistrare

1. Atunci când se înregistrează la agentul de muncă temporară, candidatul indică dacă dorește să fie luat în considerare pentru angajare.
2. Înregistrarea nu obligă nici agentul de muncă temporară, nici candidatul să ofere sau să accepte un loc de muncă temporar.
3. La înregistrare, candidatul furnizează informațiile solicitate cu privire la istoricul său de încadrare în muncă. Informațiile solicitate includ informații privind:
 - participarea la sistemul de pensii la angajatorul (angajatorii) anterior(i) în legătură cu evaluarea necesității continuării imediate a contribuției pentru acumularea de pensie;
 - formarea, experiența de muncă și competențele la întreprinderea/întreprinderile utilizatoare anterioară(e), pentru a putea face clasificare la întreprinderea utilizatoare, astfel cum se menționează la articolul 16 alineatul 2.
1. În cazul în care din informații rezultă că agentul de muncă temporară poate fi considerat drept angajator succesiv conform definiției din articolul 12, la cerere, candidatul furnizează informații privind eventualele drepturi de tranziție care i-au fost achitate, iar agentul de muncă temporară poate retrage oferta înainte de începerea lucrului.

Obligațiile agenției de muncă temporară

1. Agenția de muncă temporară respinge orice formă de discriminare.
2. Înainte de semnarea contractului de muncă temporară, agentul de muncă temporară îi furnizează lucrătorului temporar un exemplar scris al CAO. La cererea sa, lucrătorul temporar va primi o copie tipărită a CAO.
3. Prevederile CAO sunt așa-numitele prevederi minime. Abaterea de la CAO și anexele sale sunt permise numai în cazul în care acest lucru este în beneficiul lucrătorului temporar.
4. La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară furnizează o declarație privind numărul de contracte încheiate cu lucrătorul temporar și datele de începere și de încetare a acestor contracte, inclusiv o declarație privind îndeplinirea condițiilor de participare la fondul de pensii. Această declarație arată, de asemenea, ce misiuni de muncă temporară a efectuat lucrătorul temporar și la care întreprinderi utilizatoare a lucrat. Datele vor fi furnizate atât timp cât agentul de muncă temporară are acces la aceste date în conformitate cu termenele stabilite în Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD).

Obligațiile lucrătorului temporar

1. Lucrătorul temporar își desfășoară activitatea sub îndrumarea și supravegherea întreprinderii utilizatoare, pe baza contractului de muncă cu agentul de muncă temporară.
2. Lucrătorul temporar trebuie să respecte reglementările rezonabile cu privire la executarea sarcinilor, atât din partea agentului de muncă temporară, cât și a întreprinderii utilizatoare.

În cazul în care lucrătorul temporar prezintă un comportament nedorit, dacă încalcă procedurile sau reglementările rezonabile, agentul de muncă temporară poate impune una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni

- a. avertisment
- b. suspendare, eventual fără plată; și/sau
- c. concediere (după caz, cu efect imediat)

STATUT JURIDIC

Article 7

Disponibilitate și exclusivitate

1. Lucrătorul temporar este liber să accepte munca în altă parte, cu excepția cazului în care lucrătorul temporar a confirmat agentului de muncă temporară, că vine să lucreze, existând claritate privind ziua/zilele, perioada/perioadele (preconizate) și numărul (preconizat) de ore de muncă.

2. Lucrătorul temporar care încheie un contract de muncă temporară cu obligația de continuare a plății salariului (astfel cum se menționează la articolul 22 din prezentul CAO) își poate schimba disponibilitatea indicată la începutul contractului de muncă temporară după consultarea agentului de muncă temporară. În acest sens, disponibilitatea modificată trebuie să fie întotdeauna suficientă pentru ca agentul de muncă temporară să poată pune la dispoziție lucrătorul temporar pentru perioada de lucru convenită pentru care se aplică obligația de continuare a plății salariului. Disponibilitatea solicitată trebuie să fie proporțională cu obligația de continuare a plății salariului, atât în ceea ce privește ziua (zilele), perioada (perioadele) și numărul de ore, cât și în ceea ce privește repartizarea acestora.

Includerea în grila de planificare

În cazul în care nu s-a convenit asupra unui program de lucru fix, lucrătorului temporar i se va oferi posibilitatea de a-și preciza disponibilitatea înainte de stabilirea planificării. Această disponibilitate este determinată în momentul programării și poate fi modificată numai cu acordul lucrătorului temporar. Lucrătorilor temporari nu li se poate cere să fie disponibili pentru mai mult timp decât poate fi justificat în mod rezonabil în baza programului lor de lucru convenit.

Fișa de pontaj

1. Agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la modul în care sunt contabilizate orele lucrate. Această fișă de pontaj include numărul de ore normale, indemnizate și/sau suplimentare și se înregistrează în scris.
2. Fișa de pontaj se completează conform realității. Lucrătorul temporar are acces la fișa de pontaj inițială și primește o copie la cerere.
3. În cazul unui litigiu privind fișele de pontaj, sarcina dovedirii numărului de ore lucrate îi revine agentului de muncă temporară.

Încheierea contractului de muncă temporară

1. În ceea ce privește contractul de muncă temporară, agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar încheie acorduri scrise privind funcția, programul de lucru, salariul și forma contractului de muncă temporară menționat la alineatul 3, cu respectarea CAO.

2. Contractul de muncă temporară intră în vigoare în momentul în care lucrătorul temporar începe propriu-zis să efectueze activitățile stabilite, cu excepția situației în care a fost stabilit altfel în contract.

3. Un contract de muncă temporară poate fi încheiat sub două forme:

a. contract de muncă temporară cu clauză de plasare;

Un contract de muncă temporară cu o clauză de plasare poate fi încheiat pe durată determinată pe durata detașării și până la sfârșitul fazei 1-2*.

b. contractul de muncă temporară fără clauză de plasare;

Un contract de muncă temporară fără clauză de plasare poate fi încheiat pe perioadă determinată sau nedeterminată. Un contract de muncă temporară fără clauză de plasare poate fi încheiat pe perioadă determinată sau pe durata unui proiect al cărui sfârșit trebuie să fie determinabil în mod obiectiv. Un contract de muncă temporară fără clauză de plasare mai este denumit și contract de detașare.

** Unde în prezentul CAO se face referire la fazele 1-2, 3 și 4, agentul de muncă temporară poate alege și desemnările A (pentru faza 1-2), B (pentru faza 3) și C (pentru faza 4).*

Statut juridic

1. Faza 1-2

a. Lucrătorul temporar este încadrat în faza 1-2* atât timp cât nu a lucrat pentru același agent de muncă temporară mai mult de 52 de săptămâni.

b. Anulat.

c. Cele 52 de săptămâni din faza 1-2 sunt contorizate (numai săptămânile lucrate sunt luate în considerare conform articolului 2 punctul e.), atât timp cât nu există o întrerupere de mai mult de șase luni între două contracte de muncă temporară. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, se reia numărătoarea de la faza 1-2.

d. Contractul de muncă temporară încheiat în termen de o lună de la încetarea unui contract de muncă temporară anterior cu același agent de muncă temporară și cu aceeași întreprindere utilizatoare poate fi încheiat numai pe perioada minimă de patru săptămâni.

** Săptămânile 53-78 lucrate înainte de 1 ianuarie 2023 în faza 1-2 nu se iau în calcul în ceea ce privește durata și numărul de contracte de muncă temporară în faza 3.*

2. Faza 3

a. Lucrătorul temporar este angajat în faza 3 în cazul în care contractul de muncă temporar este continuat după încheierea fazei 1-2 sau un nou contract de muncă temporară este încheiat cu aceeași agenție de muncă temporară în termen de șase luni de la încheierea fazei 1-2.

b. Faza 3 durează maximum trei ani, iar în această fază pot fi încheiate maximum șase contracte de muncă temporară fără o clauză de plasare.

c. În faza 3 lucrătorul temporar este întotdeauna angajat pe baza unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare, cu excepția cazului în care a fost convenit în mod explicit un contract de muncă fără clauză de plasare pentru o perioadă nedeterminată.

d. Perioada de trei ani și numărul de șase contracte de muncă temporară fără o clauză de plasare (astfel cum este menționat la litera b) sunt luate în considerare atât timp cât nu există o întrerupere de mai mult de șase luni între două contracte de muncă temporară. În acest caz, se ia în considerare perioada de întrerupere. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni între două contracte de muncă temporară, se reia numărătoarea de la faza 1-2.

5. În cazul în care lucrătorul temporar lucra deja în faza 3 înainte de 1 ianuarie 2022 și are un contract de muncă temporar pe durată determinată care a fost încheiat înainte de această dată și care se încheie la 2 ianuarie 2023 sau după această dată, acest contract poate depăși perioada de trei ani fără ca lucrătorul temporar să treacă în faza 4. Acest contract de muncă temporară pe durată determinată încetează de drept la data convenită, cu excepția cazului în care termenul de patru ani este depășit mai devreme. În acest caz lucrătorul temporar intră automat în faza 4 în acel moment.

3. Faza 4

a. Lucrătorii temporari lucrează în faza 4 în cazul în care contractul de muncă temporară fără clauză de plasare este continuat după finalizarea fazei 3, sau dacă un nou contract de muncă temporară este încheiat cu aceeași agenție de muncă temporară în termen de șase luni de la finalizarea fazei 3.

b. În faza 4 lucrătorul temporar lucrează întotdeauna pe baza unui contract de muncă temporară pe durată nedeterminată, fără clauză de plasare temporară.

c. Dacă lucrătorul temporar se întoarce pentru o perioadă nedeterminată după încetarea unui contract de muncă temporară fără o clauză de plasare și există o întrerupere de șase luni sau mai puțin, lucrătorul temporar este angajat pe baza unui contract de muncă temporară în faza 4. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, începe din nou numărătoarea fazei 1-2.

4. Contorizarea în etape continuă în cazul în care lucrătorul temporar se angajează la un alt agent de muncă temporară din cadrul aceluiași grup, cu excepția cazului în care noul agent de muncă temporară demonstrează, pe baza înregistrării, a cererii sau a altor fapte și circumstanțe, că acest lucru a avut loc la inițiativa lucrătorului temporar. Prin grup se face referire la grupul menționat în secțiunea 2:24b din Codul civil olandez.

5. Lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară se pot abate de la sistemul de fază descris în prezentul articol, în favoarea lucrătorului temporar.

Statut juridic diferit

Sistemul lanțului legislativ

Atât timp cât lucrătorul temporar nu a lucrat mai mult de 26 săptămâni, lucrătorul temporar poate alege să aplice sistemul lanțului legislativ în ceea ce privește contractele ulterioare. În acest caz, agentul de muncă temporară nu mai poate utiliza sistemul pe faze menționat la articolul 10 și nu mai poate exclude continuarea plății salariilor, așa cum se menționează la articolul 22 alineatul 1 din prezentul CAO. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, se poate face o nouă alegere. Celelalte dispoziții ale prezentului CAO rămân neatinse.

Angajare succesivă

1. Este vorba de angajare succesivă în cazul în care lucrătorul temporar este angajat succesiv - în termen de șase luni - de către mai mulți angajatori, care trebuie considerați în mod rezonabil succesori unii pentru alții în ceea ce privește munca prestată.

2. Atunci când se stabilește statutul juridic, istoricul de angajare relevant acumulat la angajatorul sau angajatorii anteriori ai lucrătorului temporar este inclus în sistemul de faze.

Istoricul de angajare relevant înseamnă numărul de săptămâni//perioada în care lucrătorul temporar a efectuat în mod rezonabil aceeași muncă sau practic aceeași muncă. Numărătoarea săptămânilor//perioadelor lucrate și a contractelor de muncă și/sau de muncă temporară începe la începutul fazei 1-2.

3. În cazul în care lucrătorul temporar se transferă la o altă agenție de muncă temporară pentru a continua să lucreze pentru același client, contrar alineatului (2), statutul juridic al lucrătorului temporar este cel puțin egal cu statutul său juridic din cadrul agenției de muncă temporară anterioare. De asemenea, la momentul transferului, noua agenție de muncă temporară stabilește remunerația în conformitate cu clasificarea anterioară, luând în considerare orice creșteri salariale legate de perioada acordată anterior și/sau care urmează să fie acordată ulterior.

4. În cazul în care lucrătorul temporar a lucrat pentru angajatorul (angajatorii) anterior(i) pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată și/sau a unui contract de muncă prin agent de muncă temporară, care a fost reziliat în mod legal, statutul juridic al lucrătorului temporar în cazul angajării succesive se stabilește după cum urmează:

- în cazul în care istoricul de angajare relevant al lucrătorului temporar este mai mic de 52 de săptămâni lucrate, istoricul de angajare relevant va fi inclus în faza 1-2;

- în cazul în care istoricul de angajare relevant al lucrătorului temporar depășește 52 de săptămâni lucrătoare, lucrătorul temporar începe în faza 3.

În cazul în care se aplică angajarea succesivă și lucrătorul temporar a lucrat pentru angajatorul sau angajatorii săi anteriori înainte de 3 ianuarie 2022, perioada menționată în prezentul alineat de 52 de săptămâni lucrate până la 2 ianuarie 2023 va fi de 78 de săptămâni lucrate.

Încetarea de drept a contractului înseamnă:

- încetarea contractului de muncă de către angajatorul (anterior) cu acordul UWV;

- concedierea imediată de către angajatorul (anterior) din motive urgente;
- desfacerea contractului de muncă de către instanță;
- concedierea de către angajatorul (anterior) în timpul perioadei de probă;
- rezilierea contractului de muncă pe baza unei clauze în acest sens sau prin preaviz de reziliere pentru că lucrătorul temporar a atins vârsta de pensionare;
- încetarea de către curator, conform articolului 40 din Legea falimentului.

În sensul prezentului alineat, încetarea de drept nu înseamnă următoarele:

- încetarea de comun acord; sau
- încetarea contractului de către lucrătorul temporar.

5. Nu poate fi vorba de angajare succesivă, dacă:

- aplicabilitatea nu este prevăzută ca urmare a faptului că lucrătorul temporar a furnizat în mod intenționat sau culpabil informații incorecte sau incomplete menționate la articolul 4 alineatul 3.

Perioada de probă

1. Într-un contract de muncă temporară fără clauză de muncă temporară pe durată determinată, o clauză de perioadă de probă poate fi inclusă numai dacă contractul de muncă temporară este încheiat pentru mai mult de șase luni. În acest caz se aplică termenele legale.

2. În cazul în care, după o întrerupere de un an sau mai puțin, se încheie un contract succesiv de muncă temporară pe perioadă determinată fără clauză de plasare, nu poate fi inclusă o nouă perioadă de probă.

Este posibil să se convină asupra unei noi perioade de probă dacă munca ce urmează să fie efectuată prevede în mod clar abilități sau responsabilități diferite.

Timpul și programul de lucru

1. Agentul de muncă temporară încheie acorduri cu lucrătorul temporar cu privire la numărul de ore de lucru pe zi/săptămână/perioadă.
2. Timpul de lucru, pauză și odihnă al lucrătorului temporar, astfel cum se menționează în Legea privind timpul de lucru, sunt aceleași cu cele ale întreprinderii utilizatoare.
3. În consultare cu întreprinderea utilizatoare și cu agentul de muncă temporară, lucrătorul temporar se poate abate de la programul de lucru și/sau programul de lucru aplicabil la întreprinderea utilizatoare. Acest lucru poate fi convenit la începutul sau în timpul contractului de muncă temporară.

În acest caz se aplică următoarele reguli:

- a. pentru întreprinderea utilizatoare, abaterea nu depășește limitele legii și/sau ale CAO al întreprinderii utilizatoare (în măsura în care acesta este mai larg);
- b. pauzele și perioadele de odihnă pentru lucrătorul temporar nu sunt mai scurte decât cele din cadrul întreprinderii clientului.

Încetarea contractului de muncă temporară

Încetarea contractului de muncă temporară cu clauză de plasare:

1. Contractul de muncă temporară cu clauză de plasare încetează:
 1. de îndată ce se atinge data de încetare convenită în contractul de muncă temporară;
 2. la sfârșitul fazei 1-2;
 3. dacă încetează punerea la dispoziție a lucrătorului temporar de către agentul de muncă temporară către utilizator
 - la cererea utilizatorului, ca urmare a faptului că utilizatorul nu mai dorește sau nu mai poate să angajeze un lucrător temporar, indiferent de motiv.

Pe durata incapacității de muncă a lucrătorului temporar, misiunea de muncă temporară nu încetează, ceea ce înseamnă că nu încetează nici contractul de muncă temporară;

- ca urmare a faptului că lucrătorul temporar nu mai dorește sau nu mai este capabil să presteze munca stipulată, indiferent de motiv, cu excepția cazului în care lucrătorul temporar nu prestează munca stipulată din cauza incapacității de muncă.

Cu toate acestea, pe durata incapacității de muncă a lucrătorului temporar, contractul de muncă temporară încetează de îndată ce este atinsă data de încetare convenită în contractul de muncă temporară (punctul a).

2. Dacă misiunea de muncă temporară a durat mai mult de 26 de săptămâni lucrate, agentul de muncă temporară este obligat să anunțe lucrătorul temporar cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de încetarea de drept a contractului de muncă temporară prin invocarea clauzei de plasare temporară - inclusiv pe durata incapacității de muncă. Dacă agentul de muncă temporară nu respectă sau nu respectă în totalitate această perioadă de notificare, acesta trebuie să plătească lucrătorului temporar o compensație egală cu salariul real pe care lucrătorul temporar l-ar fi câștigat în perioada de nerespectare a perioadei de notificare. Cu excepția cazului în care agentul de muncă temporară oferă lucrătorului temporar o muncă adecvată în perioada respectivă, astfel cum este descris la articolul 23.
3. Lucrătorii temporari trebuie să comunice agentului de muncă temporară cererea lor de încetare a contractului de muncă temporară cu clauză de plasare temporară, cu cel puțin o zi lucrătoare înainte.

Contract de muncă fără clauză de plasare

4. Contractul de muncă temporară fără clauză de plasare pe o perioadă determinată poate fi întotdeauna reziliat prematur de către lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară până în următoarea zi lucrătoare, cu respectarea corespunzătoare a perioadei legale de preaviz*, cu excepția

cazului în care acest lucru este exclus în mod expres în scris în contractul de muncă temporară. Dacă durata contractului de muncă temporară este mai mică decât termenul legal de preaviz, nu este în niciun caz posibilă rezilierea prematură.

5. Prin derogare de la alineatul 4, lucrătorul temporar poate rezilia contractul de muncă fără clauză de plasare cu efect imediat în cazul în care agentul de muncă temporară invocă excluderea continuării plății salariilor, astfel cum se menționează la articolul 22 alineatele 1 și 6.
6. Contractul de muncă temporară fără clauză de plasare pe perioadă nedeterminată poate fi reziliat în prima zi lucrătoare următoare, cu respectarea termenului legal de preaviz.

Atingerea vârstei legale de pensionare conform AOW

7. Contractul de muncă temporară încetează de drept în ziua în care lucrătorul temporar împlinește vârsta de pensionare (AOW), cu excepția cazului în care contractul de muncă temporară prevede o derogare clară în acest sens.

Indemnizație de tranziție

8. Anulată

a. În conformitate cu articolul 7:673 din Codul civil olandez, lucrătorul temporar poate avea dreptul la o indemnizație de tranziție. Dacă agentul de muncă temporară nu plătește această indemnizație de tranziție la timp lucrătorului temporar din proprie inițiativă, lucrătorul temporar are dreptul de a depune la instanță o cerere de plată a acesteia pe parcursul unei perioade de 12 luni de la data încetării contractului de muncă temporară

b. În cazul în care în această perioadă de 12 luni lucrătorul temporar se confruntă cu termenul legal de prescripție de 3 luni [secțiunea 7:686a(4) din Codul civil olandez], lucrătorul temporar va avea dreptul la o compensație egală cu cuantumul indemnizației tranzitorii la care ar fi avut dreptul, dacă și-ar fi depus cererea în termenul legal de prescripție până la 12 luni de la data încetării contractului de muncă temporară.

** Astfel cum se menționează în secțiunea 7:672 din Codul civil olandez.*

LA LOCUL DE MUNCĂ

Article 15a

Răspunderea agentului de muncă temporară

1. Agentul de muncă temporară convine cu întreprinderea utilizatoare că aceasta din urmă va trata lucrătorul temporar cu aceeași grijă ca și pe angajații proprii și că va lua măsurile corespunzătoare în ceea ce privește cerințele legale de securitate, sănătate și a bunăstarea lucrătorilor.
2. Agentul de muncă temporară trebuie să informeze lucrătorul temporar înainte de începerea activității referitor la calificările (profesionale) necesare și eventualele riscuri privind siguranța și sănătatea, precum și despre măsurile pe care trebuie să le ia în acest sens.

Dreptul la resurse

Agentul de muncă temporară convine cu întreprinderea utilizatoare că aceasta din urmă direct sau în numele ei - în aceleași condiții ca cele aplicabile a întreprinderea utilizatoare pentru propriul personal - le oferă lucrătorilor temporari resurse legate de locul de muncă, în cazul în care acestea sunt necesare pentru efectuarea activităților (de exemplu, pentru munca în siguranță și într-un mediu sănătos) la întreprinderea utilizatoare.

RECOMPENSE

Article 16

Remunerarea la întreprinderea utilizatoare

1. Lucrătorul temporar are dreptul la remunerație de la întreprinderea utilizatoare, cu excepția cazului în care se aplică articolul 33. Remunerația la întreprinderea utilizatoare constă în următoarele elemente, fiecare dintre acestea fiind cel puțin egală cu remunerația angajatului care lucrează pe un post similar sau echivalent în serviciul întreprinderii utilizatoare* în care lucrătorul temporar își desfășoară activitatea (sub îndrumarea și supravegherea respectivei întreprinderi utilizatoare):

a. salariul perioadei aplicabile în grila de salarizare a gradului în care este încadrat salariatul temporar. Pentru încadrare vă rugăm să consultați alineatul 2;

b. reducerea aplicabilă a timpului de lucru. Aceasta poate fi compensată – la discreția agentului de muncă temporară - în timp și/sau bani;

c. toate indemnizațiile;

d. creșterea salarială inițială din același moment și în aceeași măsură ca la întreprinderea utilizatoare* 2;

e. toate rambursările de cheltuieli;

f. periodice (valoarea și timpul așa cum sunt stabilite la întreprinderea utilizatoare).

Pentru aplicarea acesteia, a se vedea punctul 3;

g. compensarea orelor de deplasare și/sau a timpului de deplasare asociate cu munca (cu excepția cazului în care orele de deplasare sau timpul de deplasare sunt deja considerate ore lucrate);

h. indemnizațiile unice, indiferent de scopul sau motivul plății. Indemnizațiile unice nu înseamnă beneficii care se repetă periodic;

i. indemnizația de lucru la domiciliu;

j. indemnizații fixe de sfârșit de an (quantum, calendar și condiții stabilite de client).

- Beneficiile fixe de sfârșit de an includ toate componentele de venit care sunt plătite anual sau în alt mod periodic pe o bază recurentă, cum ar fi a 13a lună, prima de sfârșit de an și prima de Crăciun.

- Acordarea se face în funcție de acordurile în vigoare la client, cum ar fi momentul plății (la o anumită dată și/sau la sfârșitul contractului de muncă) și condițiile aplicabile acordării.
- În cazul în care la întreprinderea utilizatoare au fost încheiate acorduri pentru includerea primei fixe de sfârșit de an într-un sistem de schimb al condițiilor de muncă, cum ar fi un buget individual la alegere (IKB), și dacă (partea din) sistemul de schimb nu este deja plătită lucrătorului temporar, prima fixă de sfârșit de an care poate fi regăsită în sistemul de schimb de la întreprinderea utilizatoare se acordă lucrătorului temporar în aceleași condiții, ca cele care se aplică la întreprinderea utilizatoare.

În cazul în care salariatul temporar detașat la întreprinderea utilizatoare este detașat ulterior la o altă întreprindere, remunerația angajatorului va fi egală cu remunerația salariatului care lucrează pe o poziție egală sau echivalentă în serviciul întreprinderii respective, în cazul în care salariatul temporar lucrează sub conducerea și supravegherea acestuia.

2. *Încadrarea în grila de salarizare*

a. În cazul în care politica întreprinderii utilizatoare în ceea ce privește încadrarea salariului perioadei în grilă este de a stabili încadrarea la începutul lucrului pe baza experienței profesionale, atunci la fel se aplică și în cazul lucrătorului temporar.

b. În cazul în care clientul nu ia în considerare experiența profesională relevantă pentru locul de muncă la încadrarea lucrătorului temporar, aceasta va fi totuși luată în considerare. În acest caz, lucrătorul temporar nu poate fi plasat pe cea mai joasă treaptă din grila de funcții aplicabilă lui. În urma consultării între lucrătorului temporar și a întreprinderea utilizatoare, agenția de muncă temporară stabilește ce grad și ce treaptă din grilă este adecvată pentru experiența profesională a lucrătorului temporar, relevantă pentru postul respectiv.

c. În cazul revenirii la aceeași întreprindere utilizatoare sau la o întreprindere utilizatoare din cadrul aceleiași zone CAO pe un post practic identic sau în cazul angajărilor succesive - cel puțin încadrarea anterioară va fi utilizată ca punct de plecare. La întoarcerea în termen de nouă luni, se va acorda, de asemenea, o creștere de treaptă, dacă o astfel de creștere ar fi fost acordată în timpul acestei perioade de întrerupere și lucrătorul temporar nu a primit-o din cauza acestei întreruperi.

d. Pentru a determina experiența profesională relevantă a lucrătorului temporar, agenția de intermediere ia în considerare în orice caz informațiile privind formarea, experiența profesională și competențele furnizate de către lucrătorul temporar.

e. Lucrătorul temporar poate solicita agenției de intermediere o explicație privind gradarea sa, iar agenția de muncă temporară este obligată să se conformeze.

3. Măriri de salariu periodice

a. Măriri de salariu periodice sunt acordate lucrătorului temporar în același mod în care acestea sunt acordate angajaților întreprinderii utilizatoare.

b. Dacă acordarea unui spor de către întreprinderea utilizatoare depinde de evaluarea lucrătorului temporar, se aplică următoarele:

- lucrătorului temporar i se acordă întotdeauna o creștere salarială periodică, cu excepția cazului în care agenția de muncă temporară poate demonstra că lucrătorul temporar nu ar fi primit o creștere salarială periodică în conformitate cu normele și procedurile în vigoare la întreprinderea utilizatoare;
- în cazul în care nu a avut loc nicio evaluare, sau nu a avut loc o evaluare în timp util, lucrătorul temporar va primi majorarea periodică care, în mod demonstrabil, este cea mai obișnuită la întreprinderea utilizatoare.

c. Lucrătorul temporar nu trebuie să piardă o majorare salarială periodică din cauza schimbării constante a întreprinderilor utilizatoare. În acest caz pentru fiecare detașare ulterioară, agenția de muncă temporară ia în considerare și experiența profesională relevantă dobândită la întreprinderile utilizatoare anterioare în (practic) același loc de muncă, pentru a acorda un quantum salarial legat de perioadă.

4. Lucrătorul temporar primește elementele remunerației angajatorului la valoarea brută (impozitată), cu excepția cazului în care se aplică o scutire specifică menționată în Legea din 1964 privind impozitul pe salarii. În acest caz lucrătorul temporar primește acest element în măsura în care acesta este net (neimpozitat). În cazul în care agenția de muncă temporară alege să desemneze (parțial) un element scutit nevizat din remunerația persoanei angajate ca venit final impozabil pentru sistemul costurilor legate de muncă, valoarea brută (impozitată) a elementului (parțial) desemnat este plătită net (neimpozitată) și nu echivalentul net al acelei sume brute.

5. Aplicarea remunerației întreprinderii utilizatoare se bazează pe informațiile furnizate sau confirmate de întreprinderea utilizatoare și se stabilește în funcție de detașare. Agenția de muncă temporară convine cu întreprinderea utilizatoare, că acesta este obligat să furnizeze în timp util informațiile corecte și complete necesare pentru stabilirea remunerației întreprinderii utilizatoare. Agenția de muncă temporară oferă un proces prin care se asigură că remunerația întreprinderii utilizatoare este stabilită în mod corect.

6. Pentru fiecare punere la dispoziție, agenția de muncă temporară este obligată să confirme în scris lucrătorului temporar elementele enumerate la punctele de la a. la o. inclusiv.

a. data preconizată a intrării în vigoare;

b. numele și datele de contact ale întreprinderii utilizatoare, inclusiv o persoană de contact și adresa de lucru;

- c. denumirea (generală) a postului și, dacă este disponibilă, denumirea postului conform reglementării de remunerare a întreprinderii utilizatoare;
- d. clasificarea și încadrarea postului conform reglementării de remunerare a întreprinderii utilizatoare, dacă sunt disponibile;
- e. durata de lucru convenită;
- f. după caz, data probabilă de încetare a punerii la dispoziție;
- g. regulamentul de remunerare conform CAO;
- h. salariul brut propriu-zis (pe oră);
- i. compensația aplicabilă de reducere a timpului de lucru;
- j. bonusurile aplicabile;
- k. indemnizațiile aplicabile;
- l. indemnizația aplicabilă pentru orele de călătorie sau timpul de călătorie în interes de serviciu;
- m. beneficiile unice aplicabile;
- n. indemnizațiile aplicabile pentru munca la domiciliu;
- o. indemnizațiile fixe de sfârșit de an aplicabile.

În cazul în care condițiile de angajare se modifică în timpul detașării în ceea ce privește oricare dintre elementele de mai sus, agenția de muncă temporară este obligată să confirme în scris această modificare lucrătorului temporar.

7. La cererea motivată a lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară furnizează o explicație scrisă cu privire la stabilirea remunerației la întreprinderea utilizatoare.

8. Aplicarea remunerației de la întreprinderea utilizatoare nu va fi niciodată ajustată cu efect retroactiv, cu excepția cazului în care:

- există un abuz deliberat sau evident; sau
- agentul de muncă temporară nu s-a străduit în mod demonstrabil să se asigure că remunerația la întreprinderea menționată la alineatul 5 din prezentul articol este corect stabilită;

- agentul de muncă temporară nu a respectat dispozițiile alineatului 6 în ceea ce privește punctele c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. și o;
- la cererea motivată a lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară nu a furnizat nicio explicație scrisă pentru stabilirea remunerației la întreprinderea utilizatoare, astfel cum se menționează la alineatul 7 din prezentul articol. agenția de intermediere nu a depus un efort demonstrabil pentru a determina corect remunerația contractantului, astfel cum se menționează la alineatul (5) din prezentul articol;
- agentul de muncă temporară nu a respectat dispozițiile alineatului (6) în ceea ce privește punctele c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. și o;
- la cererea motivată a lucrătorului temporar, agenția de muncă temporară nu a furnizat o explicație scrisă privind stabilirea remunerației întreprinderii utilizatoare, menționată la alineatul (7) din prezentul articol.

**1 Dacă niciun salariat nu este angajat pe un post egal sau echivalent, se aplică articolul 21.*

**2 Pentru clarificare: creșterile salariale inițiale cu o dată de intrare în vigoare trecută sunt aplicate retroactiv.*

Stabilirea salariului pe oră și/sau a compensației în numerar pentru reducerea timpului de lucru

1. În cazul în care agentul de muncă temporară dorește să calculeze un salariu pe oră sau o compensație pentru reducerea timpului de lucru în contextul stabilirii remunerației la întreprinderea utilizatoare, acesta pornește de la informațiile obținute de la întreprinderea utilizatoare și, dacă este necesar, consultă informațiile autorizate disponibile despre CAO al întreprinderii utilizatoare. Acestea sunt informațiile furnizate de către părțile la respectivul CAO. Informațiile privind remunerarea la întreprinderea utilizatoare, astfel cum au fost confirmate sau furnizate de aceasta, conduc la stabilirea salariului pe oră sau a unei compensații în bani pentru reducerea timpului de lucru.

2. Numai în cazul în care informațiile de mai sus nu oferă claritate și certitudine cu privire la modul în care urmează să fie stabilit salariul pe oră sau compensația pentru reducerea timpului de lucru în numerar, se utilizează metoda de calcul prezentată mai jos.

3. Salariul pe perioadă

a. În CAO sau în reglementarea privind condițiile de muncă (arbeidsvoorwaardenregeling - în continuare AVR) aplicabile la întreprinderea utilizatoare este stabilit un salariu orar (sau o definiție a acestuia)?

b. În acest caz, salariul orar corespunzător clasificării stabilite a postului trebuie să fie determinat pe baza definiției salariului orar sau a salariului orar aplicat de întreprinderea utilizatoare.

c. În caz contrar salariul orar corespunzător clasificării profesionale stabilite trebuie să fie calculat după cum urmează.

Salariu lunar

4.35 x Program normal de lucru (Normale Arbeidsduur NAD)

d. Agentul de muncă temporară trebuie să verifice dacă CAO al întreprinderii utilizatoare sau AVR prevede un timp de lucru normal diferit pentru fiecare program de schimburi. În acest caz, agentul de muncă temporară trebuie să își bazeze determinarea salariului orar pentru lucrătorul temporar pe timpul normal de lucru asociat programului de schimburi în care lucrează lucrătorul temporar.

În cazul în care lucrătorul temporar este pus la dispoziție în alt program de schimburi/program de lucru cu un timp de lucru normal asociat diferit, salariul orar va fi stabilit din nou, pe baza programului de lucru normal asociat cu noul program de schimburi/program de lucru. Nu se aplică continuarea plății salariilor în cazul anulării misiunii de muncă temporară (articolul 22), cu excepția cazului în care lucrătorul temporar

este pus la dispoziție pentru mai puține ore în noul program de lucru, proporțional cu programul de lucru anterior.

4. În cazul în care remunerația la întreprinderea utilizatoare pentru o săptămână de lucru cu normă întreagă este mai mică decât salariul minim, se va face o corecție a remunerației la întreprinderea utilizatoare, astfel încât să nu mai contravină Legii privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu.

5. *Reducerea aplicabilă a programului de lucru (arbeidsduurverkorting - ADV)*

a. CAO sau AVR al întreprinderii utilizatoare a prevăzut forma concediului de odihnă plătit?

b. Dacă nu, timpul normal de lucru este imediat aplicabil și compensarea reducerii programului de lucru nu se face în timp sau bani.

c. Dacă da, agentul de muncă temporară poate alege să compenseze reducerea programului de lucru în timp sau bani.

d. În cazul în care agentul de muncă temporară compensează reducerea programului de lucru în numerar, se va adresa următoarea întrebare sau se va răspunde la următoarea întrebare.

e. CAO sau AVR al întreprinderii utilizatoare a determinat un procent din reducerea programului de lucru sau CAO sau AVR prevede o metodă de calcul cu care valoarea reducerii programului de lucru poate fi determinată fără echivoc?

f. Dacă da, atunci acest procent sau această metodă de calcul este utilizată pentru a determina valoarea compensației în bani a reducerii programului de lucru.

g. Dacă nu, agenția de muncă temporară calculează compensația ADV în numerar după cum urmează.

Calcul în baza reducerii programului de lucru în zile	Calcul în baza reducerii programului de lucru în ore
zile ADV pe an 254	ore ADV pe an $254 \times (\text{NAD} // 5)$

Indemnizația de concediu

Lucrătorul temporar are dreptul la o indemnizație de concediu de 8,33% din salariul efectiv cu privire la:

- zile lucrate;
- zile de concediu;
- sărbători;
- zilele în care lucrătorul temporar nu este apt de muncă;
- compensarea orelor; și
- orele pentru care lucrătorul temporar are dreptul la plata continuă a salariului în caz de pierdere a locului de muncă în conformitate cu articolul 22.

Articolul 16 alineatul (2) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu se aplică neschimbat.

Ore compensatorii

1. Agenția de intermediere poate conveni în scris cu lucrătorul temporar ca indemnizația pentru orele de lucru neregulate și/sau indemnizația pentru orele suplimentare să nu fie plătite, ci să fie utilizate pentru acumularea în timp a orelor de compensare.
2. Bonusurile pentru orele neregulate sau suplimentare sunt convertite în timp, pe care lucrătorul temporar le poate lua drept concediu. Pentru a calcula acumularea în timp, se utilizează numărul de ore pentru care sunt acumulate indemnizațiile. Aceste ore sunt apoi înmulțite cu procentul de indemnizație aplicabil. Acesta se referă la procentul utilizat pentru a calcula indemnizația acordată pe lângă salariul orar.*

* Exemplu:

Lucrătorul temporar lucrează 4 ore suplimentare. O suprataxă de 25% se aplică acestor ore suplimentare (adică lucrătorul temporar primește 125% din salariul orar pentru aceste ore). Pentru a calcula orele de compensare în timp, cele 4 ore de muncă suplimentară sunt înmulțite cu 25%. Se acumulează acum o oră compensatorie pe care lucrătorul temporar o poate lua drept concediu.

Convertirea condițiilor de muncă

1. Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni în scris că o parte din remunerația menționată la articolul 16 alineatul 1, inclusiv, inclusiv:

- indemnizațiile aplicabile pentru program neregulat și orele suplimentare;
- orele de compensare menționate la articolul 19;
- zile de concediu suplimentare

este convertită în rambursări sau prestații în natură neimpozabile în legătură cu cheltuieli extrateritoriale („obiective”). Schimbul pentru rambursări sau beneficii în natură neimpozabile este permis sub rezerva următoarelor limitări și condiții:

a. Conversia unei părți din salariu în rambursări sau prestații în natură neimpozabile în legătură cu cheltuielile extrateritoriale este permisă numai pentru cheltuieli duble de cazare, cheltuieli de transport către și de la locul de reședință în țara de origine a lucrătorului temporar și cheltuieli suplimentare de întreținere.

b. În cazul conversiei unei părți a salariului sunt luate în considerare dispozițiile obligatorii.

c. Conversia poate avea loc numai dacă și în măsura permisă din punct de vedere fiscal.

d. Valoarea indemnizațiilor neimpozabile sau valoarea prestațiilor în natură neimpozabile pe care agentul de muncă temporară dorește să le ramburseze sau să le acorde fără impozit se indică pe fluturașul de salariu.

e. Convertirea unei părți a salariului în rambursări sau prestații în natură neimpozabile se convine în prealabil cu lucrătorul temporar și se stabilește în contractul de muncă temporară (sau o anexă a acestuia).

(Anexa la) contractul de muncă temporară include, printre altele, indemnizațiile sau prestațiile neimpozabile în care se convertește o parte a salariului lucrătorului temporar și perioada pentru care se convine acest lucru.

f. Salariul după conversie nu poate fi mai mic decât salariul minim legal aplicabil.

g. Conversia salariului, inclusiv indemnizațiile pentru program neregulat și orele suplimentare; precum și orele de compensare menționate la articolul 19 și zilele de concediu suplimentar față de minimum legal se limitează la maximum 30% din salariul menționat la alineatul 1.

h. Indemnizația neimpozabilă acordată în cadrul acestei reglementări se limitează la cheltuielile propriu-zise. O indemnizație neimpozabilă acordată în cadrul acestui sistem este evaluată la valoarea sa în mediul economic.

i. Pe salariul schimbat nu se acumulează (rezerve pentru) concedii, indemnizații de concediu, absențe de scurtă durată și concedii speciale și sărbători legale. Cele de mai sus înseamnă că drepturile menționate mai sus sunt acumulate numai pe baza salariului redus.

De la 1 ianuarie 2025, punctul de la litera i se înlocuiește cu următorul text:

i. În măsura în care este cazul, (rezervele pentru) concedii, indemnizația de concediu, absenteismul de scurtă durată și concediile speciale și sărbătorile legale sunt acumulate pe salariul schimbat.

j. În măsura în care se aplică, pentru partea înlocuită din salariu se acumulează pensie.

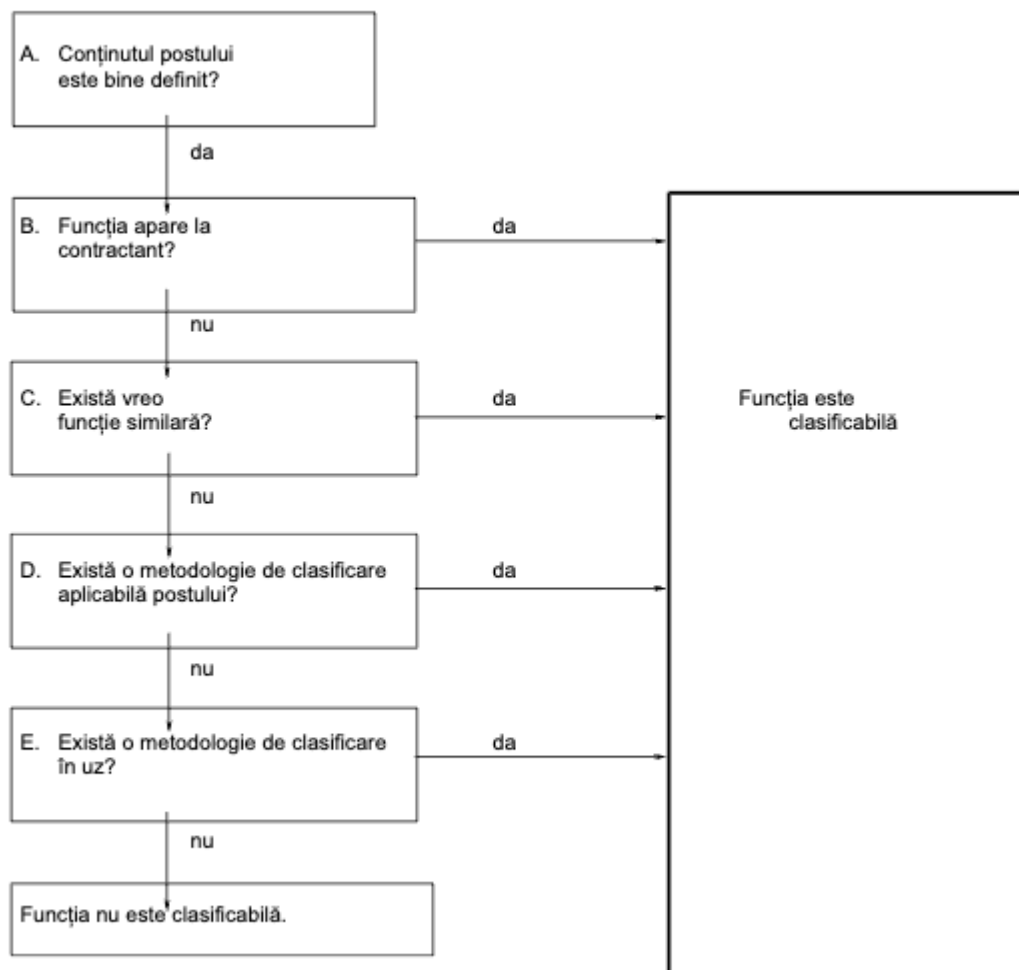
k. Conversia unei componente din salariu nu afectează baza de plată a orelor suplimentare și indemnizația pentru program neregulat.

l. Salariul înlocuit și valoarea zilelor de concediu de odihnă peste minimul legal pentru compensații și indemnizații se vor ridica la maximum 81% din valoarea costurilor extrateritoriale pe care agentul de muncă temporară intenționează să le compenseze sau să le indemnizeze neimpozitate. Rata de 81% nu se aplică la conversia de indemnizații pentru ore de lucru neregulate și ore suplimentare și ore de compensare, astfel cum se menționează în articolul 19.

Cu efect de la 1 ianuarie 2025, subparagraful l. se abrogă. Cursul de schimb aplicabil la preschimbarea salariilor aferente cheltuielilor extrateritoriale va fi ajustat la 100/100 de la acea dată. Rezervele vor fi acumulate de la acea dată.

Stabilirea remunerației lucrătorilor temporari neindivizibili

1. Lucrătorul temporar neindivizibil se referă la lucrătorul temporar a cărui muncă nu poate fi încadrată în grila de posturi la întreprinderea utilizatoare. Pentru a determina dacă activitatea nu este divizibilă, trebuie urmat pas cu pas planul de mai jos.
2. Prin derogare de la articolul 9 alineatul 2, în cazul în care se convine cu lucrătorul temporar că începe deja contractul de muncă temporară fără ca lucrătorul temporar să lucreze efectiv, lucrătorul temporar care nu a fost încă pus la dispoziție nu este divizibil.
3. Remunerarea este stabilită în funcție de muncă te-
muncă te-
alte, su-
răspunde
4. La cerere



divizibilă.

Continuarea plății salariului în cazul anulării misiunii de muncă temporară

Continuarea plății salariului faza 1-2: Contract de munca temporară cu clauza de plasare și contract de muncă temporară fără clauza de plasare, fără continuarea plății salariului

1. Agentul de muncă temporară datorează lucrătorului temporar care lucrează în faza 1-2 numai salariul pentru perioada (perioadele) în care lucrătorul temporar a prestat efectiv muncă temporară. Pentru a invoca excluderea obligației de continuare a plății salariului, angajatorul trebuie să facă cunoscută în scris posibila aplicare a acesteia la începutul contractului de muncă temporară.
2. Excluderea obligației de a plăti salariile menționate la punctul 1 din prezentul articol nu se aplică în cazul incapacității de muncă.
3. Dacă lucrătorul temporar în faza 1-2:
 - a. este chemat la muncă temporară; și
 - b. se prezintă la ora și în locul convenit cu agenția de muncă temporară; dar
 - c. nu este activat de întreprinderea utilizatoare pentru a începe activitatea pentru care a fost detașat,lucrătorul temporar are dreptul la o compensație egală cu cel puțin de trei ori tariful orar efectiv pe care lucrătorul temporar l-ar fi primit în baza muncii prestate. În acest caz alineatul 1 din prezentul articol nu se aplică.

Continuarea plății salariilor fazele 1-2: Contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară cu plata continuă a salariului

4. Atunci când încetează munca prin agent, agenția de muncă temporară datorează lucrătorului temporar care lucrează în faza 1-2 ultimul salariu efectiv câștigat atât timp cât și/sau pentru partea de ore de lucru în care lucrătorul temporar nu a fost încă redistribuit, în cazul în care lucrătorul temporar lucrează în baza unui contract de muncă prin agent fără clauză de plasare temporară în care obligația de plată continuă a salariului a fost convenită în scris.

Continuarea plății salariilor faza 3

1. Atunci când munca temporară încetează, agenția de muncă temporară trebuie să plătească lucrătorului temporar care lucrează în faza 3 ultimul salariu efectiv câștigat atât timp cât și/sau pentru partea de ore de lucru în care lucrătorul temporar nu a fost încă reangajat.
2. În cazul în care, contrar articolului 10 alineatul (1) litera (a), un lucrător temporar lucrează în

faza 3 fără a folosi pe deplin faza 1-2, agenția de mediere are dreptul, timp de 26 de săptămâni sau atât timp cât lucrătorul temporar a lucrat deja pentru aceeași agenție în faza 1-2, să excludă obligația de plată continuă a salariilor menționată la articolul 22 alineatul (1). Excluderea susmenționată a obligației de a continua plata salariului nu se aplică în caz de incapacitate de muncă.

3. În cazul în care agenția de muncă temporară utilizează opțiunea menționată la alineatul anterior din prezentul articol și lucrătorul temporar:

a. este chemat la muncă temporară; și

b. se prezintă la ora și în locul convenit cu agenția de muncă temporară; dar

c. nu este activat de întreprinderea utilizatoare pentru a începe activitatea de lucru pentru care a fost detașat,

lucrătorul temporar are dreptul la o compensație egală cu cel puțin de trei ori tariful orar efectiv pe care lucrătorul temporar l-ar fi primit în baza muncii prestate. În acest caz paragraful 6 al acestui articol nu se aplică.

Continuarea plății salariului faza 4

8. Atunci când munca temporară încetează, agenția de muncă temporară datorează lucrătorului temporar care lucrează în faza 4 ultimul salariu efectiv câștigat atât timp cât și/sau pentru partea de ore de lucru în care lucrătorul temporar nu a fost încă reangajat.

Încetarea obligativității privind plata continuă a salariilor

9. Obligațiile de a continua plata salariilor menționate în prezentul articol încetează dacă lucrătorul temporar:

- a încetat înregistrarea sa la agenția de lucru temporar;
- a anunțat că nu mai este disponibil;
- nu mai este disponibil pentru a fi contactat de agenția de lucru temporar; sau
- a refuzat o ofertă de muncă de înlocuire adecvată.

Reglementări în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile

1. În cazul în care există condiții meteorologice care împiedică lucrătorul temporar să își desfășoare activitatea, lucrătorul temporar își păstrează dreptul la salariu în cazul unui contract temporar cu plata continuă obligatorie a salariului.
2. În cazul în care întreprinderea utilizatoare la care lucrează lucrătorul temporar poate invoca „Reglementările în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile”¹ stabilite de guvern, agentul de muncă temporară poate alege să aplice aceste reglementări lucrătorului temporar, sub rezerva următoarelor condiții:
 1. Recurgerea la Reglementările în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile este posibilă numai pentru lucrătorii temporari cu contract de muncă temporară fără clauză de plasare pentru o perioadă determinată și nedeterminată, cu un volum fix de muncă și sub rezerva continuării plății salariului. În ceea ce privește lucrătorul temporar, după scurgerea zilelor de așteptare care îi sunt aplicabile (în sensul Reglementării în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile), obligația de continuare a plății salariului va înceta să se aplice dacă acesta nu își mai poate desfășura activitatea din cauza vremii nefavorabile, iar agentul de muncă temporară invocă în mod legal Reglementările în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile.

Regulamentul Ministerului Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă din 19 decembrie 2019, 2019-0000157117, care stabilește circumstanțele și condițiile asociate în care nu se aplică obligația de continuare a plății salariilor.

2. Definiția condițiilor meteorologice nefavorabile și toate celelalte condiții privind vremea nefavorabilă care se aplică la întreprinderea utilizatoare se aplică, după caz, în același mod de către agentul de muncă temporară lucrătorului temporar.
3. De asemenea, agentul de muncă temporară trebuie - în rest - să respecte Reglementările în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile.
4. În cazul în care, pe perioada condițiilor meteorologice nefavorabile în care lucrătorul temporar nu își poate desfășura activitatea, angajatorul continuă să îl plătească în baza obligației legale de continuare a plății salariului, a zilelor de așteptare aplicabile (în sensul Reglementărilor meteorologice nefavorabile) sau în baza orelor pentru care angajatorul beneficiază de ajutor de șomaj pentru condiții meteorologice nefavorabile, aceste ore vor fi considerate ore lucrate.
5. În fiecare zi în care nu se poate lucra din cauza vremii nefavorabile, agentul de muncă temporară va raporta lucrătorului temporar (i) numărul de ore de lucru (ii), locul de muncă, (iii) perioada din zi pentru care nu se poate presta munca, (iv) precum și motivul pentru care nu se poate presta munca și (v) că vremea nefavorabilă a fost raportată Agenției de Asigurări a Angajaților (UWV).
6. În cazul în care angajatorul primește un ajutor de șomaj pentru lucrătorul temporar de la UWV, angajatorul va suplimenta acest beneficiu la 100% din salariul stabilit pe perioadă. În acest articol, salariul stabilit în funcție de perioadă se înțelege că fiind salariul efectiv suplimentat cu cel puțin

indemnizații (astfel cum se menționează la articolul 16 alineatul 1 litera c), compensația pentru reducerea timpului programului de lucru (astfel cum se menționează la articolul 16 alineatul 1 litera b), compensația pentru ziua de așteptare și alte indemnizații pe care lucrătorul temporar le-ar fi obținut pe baza remunerației CAO sau a remunerației de la întreprinderea utilizatoare,2 dacă nu ar fi existat condiții meteorologice nefavorabile. Compensațiile menționate aici nu includ nicio rambursare a cheltuielilor.

Activitate adecvată după anularea misiunii de muncă temporară

1. În cazul în care pe durata unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare, în care obligația de continuare a plății salariilor a fost convenită în mod expres, misiunea este anulată prin încetarea punerii la dispoziție, agentul de muncă temporară este obligat să caute și să ofere o muncă adecvată și de înlocuire pe durata acestui contract de muncă temporară. Lucrătorul temporar este obligat să accepte o muncă adecvată și de înlocuire pe durata acestui contract de muncă temporară.

2. Munca de înlocuire este adecvată:

a. dacă noul (noile) post(uri) este(sunt) în conformitate cu activitățile prestate anterior, formarea și abilitățile lucrătorului temporar; sau

b. dacă este vorba despre un nou post pentru care lucrătorul temporar ar putea fi potrivit într-o perioadă rezonabilă, cu sau fără formare, și care nu este cu mai mult de două niveluri mai jos decât postul în care a fost anulată misiunea de muncă temporară. În acest scop, poziția anulată se clasifică mai întâi în grila de posturi din anexa IV

3. Munca de înlocuire este oferită în una dintre următoarele condiții:

a. munca are un timp mediu de lucru pe săptămână/lună/perioadă egal cu timpul de lucru convenit; sau

b. munca are un timp de muncă mediu pe săptămână/lună/perioadă mai mic decât timpul de muncă convenit, cu condiția ca orele în care nu se prestează munca să fie plătite conform ultimului salariu efectiv câștigat; sau

c. munca trebuie să aibă un timp mediu de lucru mai mare pe săptămână/lună/perioadă decât timpul de lucru convenit, în măsura în care lucrătorului temporar i se poate cere în mod rezonabil să efectueze orele suplimentare față de timpul de lucru convenit.

4. Agentul de muncă temporară desfășoară un interviu de redistribuire cu lucrătorul temporar care vizează oportunitățile sale de plasare la o altă întreprinderea utilizatoare.

5. Obligația de a căuta și de a oferi o muncă adecvată și de înlocuire și obligația de a plăti salariile încetează în cazul în care lucrătorul temporar:

a. refuză oferta de misiune de muncă adecvată și de înlocuire;

b. își încetează înregistrarea la agentul de muncă temporară;

c. nu mai este disponibil pentru muncă pe durata integrală convenită prin contractul de muncă temporară. Lucrătorul temporar informează imediat agentul de muncă temporară despre acest lucru.

6. În cazul în care redistribuirea într-un termen rezonabil* eșuează, agenția de muncă temporară se poate adresa UWV care solicită permisiunea de a rezilia contractul de muncă temporară fără clauză de plasare temporară în muncă din cauza circumstanțelor economice ale întreprinderii utilizatoare.

În scopul calculării perioadei de timp rezonabile menționate în prezentul alineat, faza 1-2 este considerată ca fiind o perioadă de lucru de un an și jumătate. În plus, se iau în calcul întreruperile în faza 3 de cel mult șase luni.

** Pentru o perioadă rezonabilă de timp, se aplică articolul 7:672 alineatul (2) din Codul civil olandez.*

Continuarea plății salariului în cazul unei munci adecvate

Continuarea plății salariului faza 1-2

1. Lucrătorul temporar are dreptul la salariu în conformitate cu remunerația la întreprinderea utilizatoare în noua punere la dispoziție pentru orele în care prestează o muncă adecvată.
2. Dacă există o nouă punere la dispoziție pentru un număr mai mic de ore decât cel inclus în contractul de muncă temporară cu obligația de continuare a plății salariului, în cazul unei noi puneri la dispoziție lucrătorul temporar are dreptul la ultimul salariu efectiv câștigat pentru numărul de ore în care nu se prestează nicio muncă. Condiția este ca lucrătorul temporar să rămână disponibil pentru prestarea unei munci adecvate pe durata numărului total de ore inclus în contractul de muncă temporară fără clauză de angajare temporară pentru o perioadă determinată.

Continuarea plății salariilor faza 3

3. Lucrătorul temporar are dreptul la salariu în conformitate cu remunerația la întreprinderea utilizatoare în noua punere la dispoziție pentru orele în care prestează o muncă adecvată.
4. Dacă există o nouă punere la dispoziție pentru un număr mai mic de ore decât cel inclus în contractul de muncă temporară în faza 3, lucrătorul temporar are dreptul la ultimul salariu efectiv câștigat pentru numărul de ore în care nu se prestează nicio muncă, cu excepția cazului în care se aplică articolul 22 alineatul 6. Condiția este ca lucrătorul temporar să fie disponibil pentru efectuarea unei munci adecvate pe durata numărului total de ore incluse în contractul de muncă temporară.

Continuarea plății salariului faza 4

5. Lucrătorul temporar are dreptul la salarii în conformitate cu remunerația la întreprinderea utilizatoare în noua punere la dispoziție pentru orele în care prestează o muncă adecvată, dar, în orice caz, cel puțin 90% din ultimul salariu efectiv câștigat la ultima punere la dispoziție și cel puțin salariul minim legal. În plus, lucrătorul temporar primește întotdeauna cel puțin 85% din cel mai mare salariu efectiv câștigat în faza 4 și cel puțin salariul minim legal.
6. Dacă există o nouă punere la dispoziție pentru un număr mai mic de ore decât cel inclus în contractul de muncă temporară în faza C, lucrătorul temporar are dreptul la ultimul salariu efectiv câștigat pentru numărul de ore în care nu se prestează nicio muncă. Condiția este ca lucrătorul temporar să fie disponibil pentru efectuarea unei munci adecvate pe durata numărului total de ore incluse în contractul de muncă temporară.

Salariul în cazul incapacității de muncă

1. În prima zi de incapacitate de muncă lucrătorul temporar este obligat să informeze agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare cât mai curând posibil, în orice caz înainte de ora 10:00. Notificarea trebuie să includă adresa corectă de asistență medicală și datele corecte de contact.

Continuarea plății salariale în timpul angajării

2. În caz de incapacitate de muncă, lucrătorul temporar are dreptul, atât timp cât contractul de muncă temporară continuă, la:
 - 90% din salariul stabilit în funcție de timp pe parcursul primelor 52 de săptămâni de incapacitate de muncă și cel puțin salariul minim prevăzut de lege care i se aplică lucrătorului.
 - 80% din salariul stabilit în funcție de timp în săptămânile 53-104.
3. Prima zi de incapacitate de muncă se consideră zi de așteptare [în sensul articolului 7:629 alineatul (9) din Codul civil olandez], în timpul căreia lucrătorul temporar nu are dreptul la continuarea plății salariului.
4. Anulat.
5. a. În sensul prezentului articol, salariul stabilit în funcție de timp, astfel cum este menționat în secțiunea 7:629 din Codul civil olandez, înseamnă salariul efectiv, la care se adaugă, în orice caz, indemnizațiile [astfel cum sunt menționate la articolul 16 alineatul (1) litera (c)], compensația în bani pentru reducerea duratei de muncă [astfel cum este menționată la articolul 16 alineatul (1) litera (b)] și alte indemnizații, pe care lucrătorul temporar le-ar fi câștigat pe baza remunerației din contractul colectiv de muncă sau a remunerației întreprinderii utilizatoare, dacă nu ar fi fost în incapacitate de muncă. Indemnizațiile menționate aici nu includ rambursarea cheltuielilor.
- b. Salariul stabilit în funcție de timp este datorat pentru volumul de muncă convenit.
- c. În cazul în care:
 - nu s-a convenit asupra unui volum de muncă (neechivoc) sau
 - volumul real de muncă în cele treisprezece săptămâni calendaristice anterioare

săptămânii în care a fost anunțată îmbolnăvirea se abate sistematic de la volumul de muncă convenit, salariul bazat pe timp este datorat pe baza mediei tuturor orelor pentru care s-a plătit salariul în cele treisprezece săptămâni calendaristice anterioare. Orelor suplimentare sunt excluse, cu excepția cazului în care există ore suplimentare prestate sistematic.

În plus, în cazul în care nu s-au împlinit treisprezece săptămâni lucrate de la încheierea contractului de muncă temporară până în săptămâna anterioară săptămânii în care a fost anunțată îmbolnăvirea, salariul pe bază

de timp este datorat în funcție de volumul de muncă preconizat în mod rezonabil.

6. Supliment la indemnizația de boală după încheierea fazei de angajare 1-2

În cazul în care lucrătorul temporar este în incapacitate de muncă în momentul în care contractul de muncă temporară încetează de drept la data convenită pentru încheierea fazei 1-2, agentul de muncă temporară suplimentează această prestație, dacă lucrătorul temporar are dreptul la indemnizație de boală

- în timpul primelor 52 de săptămâni de incapacitate de muncă, până la 90% din salariul zilnic stabilit pe baza deciziei privind salariul zilnic pentru asigurarea angajaților*;
- între săptămânile 53 și 104 de incapacitate de muncă, la 80% din salariul zilnic stabilit pe baza decretului privind salariul zilnic pentru asigurarea angajaților.

Agentul de muncă temporară poate încheia o asigurare pentru acest supliment sau poate să rezerve această sumă în alt mod. Procentajele maxime care pot fi deduse din salariul efectiv al lucrătorului temporar pentru această asigurare sau această sumă rezervată sunt de 0,30% pentru agenții de muncă temporară I (sectorul de birouri și administrativ) și de 0,70% pentru Agenții de muncă temporară II (tehnic și industrial).

DREPTUL LA CONCEDIU

Article 26

Zilele de concediu

Aspecte generale

1. Pentru fiecare lună lucrată în totalitate, lucrătorul temporar are dreptul la 16 $\frac{2}{3}$ ore de vacanță sau la o perioadă proporțională din aceasta, în cazul în care nu a lucrat o lună întreagă.
2. Lucrătorul temporar are dreptul la trei săptămâni consecutive sau de trei ori câte o săptămână de concediu, în măsura în care a acumulat aceste drepturi de concediu.
3. În fazele 1-2 și 3, prin derogare de la secțiunea 7:640a din Codul civil olandez, zilele de sărbătoare legală expiră după un an de la ultima zi a anului calendaristic în care a luat naștere dreptul. În faza 4, prin derogare de la secțiunea 7:640a din Codul civil olandez, sărbătorile legale expiră după cinci ani de la ultima zi a anului calendaristic în care a luat naștere dreptul. Zilele suplimentare față de minimumul legal expiră în toate fazele după cinci ani de la ultima zi a anului calendaristic în care a luat naștere dreptul.
4. Agentul de muncă temporară este obligată să acorde lucrătorului temporar posibilitatea de a-și lua concediul.
5. Agentul de muncă temporară poate elabora un regulament privind concediul în conformitate cu alineatul 4.
6. Alineatul 3 se aplică zilelor de concediu acumulate după 1 ianuarie 2020. Pentru sărbătorile legale acumulate în faza 4 până la 1 ianuarie 2020, se aplică perioada legală de expirare de șase luni de la ultima zi a anului calendaristic în care au fost acumulate aceste zile.

Contract de muncă temporară cu clauză de plasare

7. În 2024* agenția de muncă temporară rezervă 10,82% din remunerația efectivă a lucrătorului temporar.
8. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu și contractul de muncă temporară continuă, salariul efectiv va fi plătit din rezerva de concediu acumulată, în măsura în care rezerva este suficientă.

9. În cazul în care un contract de muncă prin agent cu clauză de plasare temporară este înlocuit de un contract de muncă prin agent fără clauză de plasare temporară, rezerva pentru concedii este transformată într-un drept proporțional la concedii, cu plata continuă a salariului. Agenția de muncă temporară furnizează lucrătorului temporar o declarație scrisă cu privire la schimbare.

Contract de muncă temporar fără clauză de plasare temporară

10. În cazul în care un lucrător temporar cu un contract de muncă temporar fără clauză de agenție își ia concediu, acesta are dreptul la plata continuă a salariului efectiv, în măsura în care dreptul la concediu a fost dobândit în conformitate cu alineatul (1).

11. Dacă este cazul, în plus față de alineatele (8) și (10), remunerația efectivă pentru concediu se completează cu indemnizațiile pe care lucrătorul temporar le-ar fi primit pe baza remunerației din contractul colectiv sau a remunerației angajatorului dacă ar fi lucrat în timpul concediului. Indemnizațiile menționate aici nu includ indemnizațiile pentru cheltuieli efectuate.

** Pentru ceilalți ani a se vedea Anexa I.*

Sărbătorile legale

1. Prin sărbători legale general recunoscute, în măsura în care acestea nu cad în zilele de sâmbătă și/sau duminică, se face referire la:

- Anul Nou;
- A doua zi de Paște;
- Înălțarea Domnului;
- A doua zi de Rusali;
- Ambele zile de Crăciun;
- Ziua Regelui sau ziua care o înlocuiește; și
- Ziua Eliberării în anii de jubileu.

2. În cazul în care din contractul de muncă temporară sau din punerea la dispoziție nu reiese clar,

dacă sărbătoarea legală cade într-o zi care poate fi considerată în mod normal ca fiind ziua sa de

lucru, lucrătorului temporar i se acordă o zi de sărbătoare legală în cazul în care:

a. a lucrat de cel puțin șapte ori în ziua respectivă a săptămânii într-o perioadă de treisprezece

săptămâni consecutive imediat înainte de sărbătoarea legală respectivă; sau

b. dacă nu a lucrat timp de treisprezece săptămâni consecutive și a lucrat în ziua respectivă a

săptămânii în mai mult de jumătate din numărul de săptămâni lucrate.

Pentru calcularea perioadei menționate anterior, de treisprezece săptămâni (la punctul a.) sau mai

puțin (la punctul b.), contractele succesive se însumează dacă și în măsura în care acestea se

succed reciproc într-o perioadă de o lună. Perioadele de pauză nu sunt luate în considerare.

Contract de muncă temporară cu clauză de plasare

1. În cazul în care lucrătorul temporar are dreptul la o sărbătoare legală, următoarele se aplică referitor la continuarea plății salariului: Pentru continuarea plății salariilor către lucrătorul temporar în timpul sărbătorilor legale în care nu se lucrează din cauza respectivei sărbători legale, agentul de muncă temporară trebuie să aleagă una dintre următoarele două opțiuni pentru întreaga sa întreprindere pentru cel puțin un an calendaristic:

a. Agenția de muncă temporară rezervă în 2024* 2,60% din salariul efectiv al lucrătorului temporar. Când este o sărbătoare legală, salariul efectiv este plătit din rezerva de sărbători legale acumulată, în măsura în care rezerva este suficientă; sau

b. lucrătorul temporar are dreptul la plata continuă a salariului efectiv în zilele de sărbătoare legală.

Agenția de muncă temporară trebuie să informeze în scris lucrătorul temporar cu privire la alegerea sa.

În cazul unei schimbări a opțiunii, drepturile dobândite de lucrătorul temporar în cadrul opțiunii anterioare trebuie mai întâi să fie regularizate.

Contract de muncă temporară fără clauză de plasare

4. Un lucrător temporar care are un contract de muncă temporară fără clauză de plasare are dreptul la continuarea plății salariului efectiv în zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează din cauza sărbătorii legale respective.

5. În sensul alineatelor 3 și 4 din prezentul articol, în cazul în care, pentru ziua în care cade sărbătoarea legală se aplică:

- nu a fost convenit niciun domeniu de activitate sau niciun domeniu de activitate clar; sau
- volumul efectiv de muncă pe parcursul perioadei de treisprezece săptămâni (sub a.) sau mai puțin (sub b.) menționată la alineatul (2) se abate structural de la volumul de muncă convenit

salariul efectiv este datorat pentru media tuturor orelor pentru care s-a plătit salariul în ziua respectivă în perioada de treisprezece săptămâni (sub a.) sau mai puțin (sub b.). Orelor suplimentare sunt excluse din

această categorie, cu excepția cazului în care există ore suplimentare structurale.

1. În cazul în care lucrătorul temporar are dreptul la plata unei sărbători legale în temeiul prezentului articol, acest drept nu se stinge deoarece există fapte și circumstanțe irelevante ca motiv pentru neplata sărbătorii legale, cum ar fi faptul sau împrejurarea că:

- lucrătorul temporar își ia concediu imediat înainte sau după sărbătoarea legală; sau
- la întreprinderea utilizatoare este prevăzută închiderea societății imediat înainte sau după sărbătoarea legală; sau
- agentul de muncă temporară sau întreprinderea utilizatoare îl programează sau nu pe lucrătorul temporar să lucreze în acea zi; sau
- sărbătoarea legală se află într-o perioadă de întrerupere între două contracte de muncă temporare succesive și nu există niciun alt motiv pentru perioada de întrerupere decât sărbătoarea legală.

7. De la sărbătorile legale descrise în acest articol se poate abate numai în favoarea lucrătorului temporar.

8. În cazul unui litigiu privind neacordarea unei sărbători legale, agenția de muncă temporară trebuie să demonstreze lucrătorului temporar că sărbătoarea legală nu a fost acordată pe bună dreptate. În cazul în care agenția de muncă temporară nu face acest lucru în mod plauzibil, sărbătoarea legală va fi acordată în continuare.

** Pentru ceilalți ani a se vedea Anexa I.*

Concediu scurt, concediu de naștere și concediu special

1. Lucrătorul temporar are dreptul la absență de scurtă durată. Prin absență de scurtă durată se înțelege: absența pentru o perioadă rezonabilă de timp în care lucrătorul temporar este împiedicat să își desfășoare activitatea:

- a. din cauza unor circumstanțe neprevăzute care necesită întreruperea imediată a activității; sau
- b. ca urmare a îndeplinirii unei obligații impuse de lege sau de guvern, fără compensație monetară, a cărei îndeplinire nu a putut avea loc în timpul liber; sau
- c. datorită unor circumstanțe personale foarte speciale.

2. După ce partenera sau persoana al cărei copil îl recunoașteți a născut, lucrătorul temporar are dreptul la concediu postnatal în perioada de patru săptămâni după prima zi de naștere. Concediul postnatal este de o dată durata de lucru săptămânală.

3. Lucrătorii temporari au dreptul la concediu special în caz de:

a. licența de căsătorie a lucrătorului temporar	o singură zi
b. căsătorie sau contract de parteneriat înregistrat al lucrătorului temporar	două zile
c. căsătoria sau logodna/parteneriatul înregistrat/al copilului (nepotului), fraților sau părinților	o singură zi
d. decesul partenerului sau al unui copil	din ziua decesului până în ziua înmormântării
e. decesul unui frate, părinte, bunic, nepot	o zi + participare la înmormântare, obligațiile lucrătorului temporar cu excepția cazului în care lucrătorul temporar organizează înmormântarea, atunci din ziua decesului până în ziua înmormântării
f. Aniversarea de 12,5, 25 și 40 de ani a căsniciilor	o singură zi
g. 25-, 40 de ani de serviciu	o singură zi

h. A 25-a, a 40-a, a 50-a, a 60-a și a 70-a aniversare de nuntă a părinților și bunicii	o singură zi
i. susținerea de examene (de specialitate) pentru obținerea unei diplome recunoscute	o singură zi

În prezentul alineat, termenii se referă la:

Copil	copilul lucrătorului temporar sau al partenerului său, inclusiv copilul adoptat, copilul vitreg, copilul plasat sau copilul pe care lucrătorul temporar l-a recunoscut
Frați și surori	fratele adoptiv, pe jumătate, vitreg și adoptiv; soră adoptivă, pe jumătate, vitregă și adoptivă, cumnatul și cumnata
Părinți	părinții lucrătorului temporar, inclusiv părinții adoptivi, vitregi, adoptatori sau socri
Bunici	bunicii lucrătorului temporar sau ai partenerului acestuia, inclusiv bunicii adoptivi, vitregi sau adoptivi.
Partener	soțul/soția, partenerul înregistrat sau persoana cu care lucrătorul temporar coabitează necăsătorit

4. Lucrătorul temporar informează agenția de muncă temporară cât mai curând posibil în legătură cu concediul scurt, concediul de naștere sau concediul special.

Contract de muncă temporară cu clauză de plasare

5. Agentul de muncă temporară rezervă pentru concediul de scurtă durată și concediul special 0,6% din salariul propriu-zis al lucrătorului temporar.

6. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu de scurtă durată sau concediu special și contractul de muncă temporară continuă, salariile efective vor fi plătite din rezerva acumulată, în măsura în care rezerva este suficientă.

7. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu de naștere și contractul de muncă temporară continuă, salariile menționate la articolul 1:2 din Legea privind munca și îngrijirea se plătesc din rezerva acumulată. În cazul în care rezervarea nu este suficientă, aceasta va fi suplimentată de agentul de muncă temporară.

Contract de muncă temporară fără clauză de plasare

1. În cazul în care lucrătorul temporar cu contract de muncă temporară fără clauză de plasare își ia concediu de scurtă durată sau un concediu special, acesta are dreptul la continuarea plății salariului efectiv pentru numărul de ore pe care le-ar fi lucrat în ziua (zilele) respectivă (respective).

2. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu de naștere, acesta are dreptul la salariul menționat la articolul 1:2 din Legea privind munca și îngrijirea.

Plata drepturilor/rezervelor de concediu, a orelor de compensare și a indemnizației de concediu

Contract de muncă temporară cu clauză de plasare

1. Rezervările pentru concedii, sărbători legale, concedii de scurtă durată/concedii speciale nu sunt plătite în fiecare săptămână/lună/perioadă, ci sunt rezervate până când lucrătorul temporar ia concediul respectiv.

2. a. În cazul în care contractul de muncă temporară cu clauză de plasare încetează și nu se încheie niciun nou contract de muncă temporară ulterior, rezervele neplătite pentru concediu, absență scurtă/concediu special și indemnizația de concediu vor fi plătite după șase săptămâni. Acest lucru este valabil și pentru orele compensatorii acumulate.

b. În cazul în care nu a fost dobândit niciun drept la salariile reale timp de șase săptămâni în timp ce contractul de muncă temporară continuă, rezervările neplătite pentru zile de concediu de odihnă peste minimul legal, sărbători legale, absențe de scurtă durată/concedii speciale, indemnizații de concediu și ore de compensare acumulate vor fi plătite în următoarea perioadă de plată.

c. În cazul în care un contract de muncă temporară cu clauză de plasare este urmat de un

contract de muncă temporară fără clauză de plasare, rezervele pentru sărbătorile legale,

absențele de scurtă durată/concediile speciale și concediile postnatale vor fi plătite.

3. Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni în scris, prin derogare de la alineatul 2, că orice rezerve și/sau ore de compensare neplătite vor fi achitate în termen de optsprezece săptămâni de la încetarea contractului de muncă temporară și/sau după ce nu mai există niciun drept efectiv la salariu. Acest lucru poate fi convenit și aplicat numai în cazul în care pot apărea în continuare amenzi judiciare și/sau administrative ca urmare a activității efectuate.

4. Indemnizația de concediu rezervată se plătește lucrătorului temporar în luna mai sau, cel târziu, în prima săptămână a lunii iunie.

5. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu și este absent cel puțin șapte zile calendaristice consecutive din cauza concediilor, agenția de muncă temporară plătește mai devreme, la cerere, indemnizația de concediu acumulată.

6. La cererea lucrătorului temporar agenția de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni ca următorii termeni și condiții de angajare să fie plătiți periodic în bani, în loc să fie rezervați în acest scop:

- > zile de concediu suplimentare
- > concediu scurt//concediu special;
- > sărbătorile legale, cu condiția ca agenția de muncă temporară să rezerve acest lucru și să nu fi ales opțiunea de la articolul 27 alineatul (3) litera (b); și/sau
- > indemnizație de concediu.

Contract de muncă temporară fără clauză de agenție

7. Indemnizația de concediu este plătită lucrătorului temporar în luna mai sau, cel târziu, în prima săptămână a lunii iunie.

8. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu și este absent cel puțin șapte zile calendaristice consecutive din cauza concediilor, agenția de muncă temporară plătește mai devreme, la cerere, indemnizația de concediu acumulată.

9. Agenția de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni, la cererea lucrătorului temporar, ca următoarele condiții de muncă să fie plătite periodic în bani:

- > concedii suplimentare;

și/sau

- > indemnizația de concediu.

INSERTIE PROFESIONALĂ DURABILĂ

Article 30

Activități și costuri de promovare a unei inserții profesionale durabile

1. Prin capacitate de inserție profesională durabilă se înțelege orice activitate, alta decât munca prin agent de muncă temporară, care vizează:

1. dobândirea, lărgirea sau aprofundarea cunoștințelor și/sau a competențelor de către lucrătorul temporar în scopul dezvoltării în continuare în postul actual sau în scopul ocupării unui post nou, diferit, prin intermediul aceluiași agent de muncă temporară.
2. îmbunătățirea posibilităților și a oportunităților (permanente) de angajare și de tranziție pe piața forței de muncă, furnizarea de informații și instrumente pentru dezvoltarea ulterioară și dezvoltarea carierei, prevenirea șomajului sau în scopul supravegherii lucrătorului temporar de la un loc de muncă la altul din afara agentului de muncă temporară

2. Activitățile care contribuie la promovarea unei inserții profesionale durabile, astfel cum se menționează la alineatul 1, pot include, în orice caz:

- formarea care vizează cursuri de reconversie sau de perfecționare orientate către un loc de muncă;
- cercetări care oferă o perspectivă asupra poziției lucrătorului temporar pe piața forței de muncă și/sau asupra oportunităților specifice de formare și dezvoltare a lucrătorului temporar;
- formarea în vederea dezvoltării personale și/sau a abilităților sociale;
- pregătirea lucrătorului temporar în cadrul unui proces specific de familiarizare, de solicitare a unui loc de muncă sau de orientare;
- consiliere profesională și/sau conversație;
- procesele de plasare.

3. Costurile suportate pentru promovarea capacității de integrare profesională durabilă a lucrătorilor temporari înseamnă:

1. costurile salariale ale lucrătorilor temporari care desfășoară sau sunt supuși unei activități în timpul orelor de lucru care are legătură cu promovarea capacității lor de încadrare în muncă durabilă;
2. costurile (altele decât cele de la litera a.) pe care o agenție de muncă temporară le suportă pentru realizarea sau punerea în aplicare a activităților menite să promoveze capacitatea de inserție profesională durabilă a lucrătorului temporar. Aceasta poate include cel puțin următoarele:
 - Costurile direct legate de activitățile de angajare durabilă, inclusiv costurile (salariale) ale personalului implicat și costurile de furnizare și organizare a acestor activități. Aceste costuri nu ar trebui să depășească în mod rezonabil costurile obișnuite atunci când activitățile sunt realizate prin investiții externe;

- Costurile pentru informare, formare și orientare socială în ceea ce privește munca și șederea în Olanda a lucrătorului temporar care nu este rezident permanent în Olanda.

În cazul în care costurile pentru promovarea capacității de angajare durabilă a lucrătorilor temporari sunt contabilizate de agenția de muncă temporară în temeiul obligației de cheltuieli menționate la articolul 31, aceste costuri nu pot fi imputate și lucrătorului temporar.

4. La cererea lucrătorului temporar care lucrează în fazele 1-2 și/sau a agenției de muncă temporară, va avea loc o discuție între agenție și lucrătorul temporar cu privire la posibilitățile de promovare a capacității de angajare durabilă a lucrătorului temporar.

Agenția de muncă temporară organizează un interviu privind capacitatea de angajare durabilă cel puțin o dată pe an cu lucrătorul temporar care lucrează în fazele 3 sau 4, în cadrul căruia se discută evoluția lucrătorului temporar și se pot încheia acorduri privind dezvoltarea ulterioară a capacității de angajare durabilă. Aceste acorduri vor fi consemnate în scris.

Obligația de a promova inserția profesională durabilă a lucrătorului temporar

1. Agentul de muncă temporară este obligat să cheltuiască cel puțin 1,02% din (suma) salariile (salariilor) propriu-zise ale lucrătorilor temporari încadrați în faza 1-2 pentru promovarea capacității de inserție profesională pe termen lung a lucrătorului temporar. Cheltuielile au loc cel târziu în anul calendaristic următor anului pentru care se aplică obligația de a efectua cheltuiala.
2. Partea din 1,02% care nu a fost cheltuită pentru promovarea capacității permanente de inserție profesională a lucrătorului temporar este transferată Fundației Doorzaam. Transferul părții necheltuite din procentul de 1,02% are loc cel târziu la doi ani după anul pentru care se aplică obligația de cheltuieli.
3. Obligația de cheltuieli, inclusiv orice plată, este indicată anual într-un anumit paragraf din situațiile financiare sau într-o declarație de audit. La cererea SNCU, agentul de muncă temporară furnizează SNCU conturile anuale sau raportul de audit.
4. Angajamentul și/sau răspunderea pot fi, de asemenea, efectuate la nivelul grupului de agenți de muncă temporară. Prin grup se face referire la grupul menționat în secțiunea 2:24b din Codul civil olandez.

** Declarația de audit pentru obligația de cheltuieli privind capacitatea de ocupare durabilă a forței de muncă este valabilă începând cu anul calendaristic 2020.*

PENSIE

Article 32

Pensia

1. Părțile la CAO au convenit asupra unui sistem de pensii, care prevede acumularea de pensii pentru lucrătorii temporari. Acest fond de pensii este prevăzut în contractul de pensii și este anexat la prezentul CAO.
2. Fondul de pensii pentru servicii de personal (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, StiPP) este însărcinat cu punerea în aplicare a sistemului de pensii de către părțile la CAO.
3. Acordul de pensii este prevăzut în statutul și regulamentele StiPP. Sistemul de pensii constă într-un fond Basis de bază și un fond Plus.
4. Drepturile și obligațiile lucrătorilor temporari și ale agențiilor de muncă temporară sunt reglementate de statutul și reglementările StiPP.
5. Părțile la CAO convin asupra primei. Prima este de:
 - a. Pentru fondul Basis 2,6% din baza de pensii;
 - b. Pentru fondul Plus până la 12% din baza de pensii. Agentul de muncă temporară poate reține maximum o treime din această primă din salariul brut al lucrătorului temporar.
6. Derogările de la fondurile Basis și Plus, astfel cum sunt definite în prezentului contract, pot fi făcute numai în favoarea lucrătorilor temporari.

Regulamentul și informații suplimentare pot fi găsite la www.stippensioen.nl.

GRUPURI SPECIALE

Article 33

Grupul de alocare a remunerației în cadrul CAO (CCM - contractului colectiv de muncă)

1. Pentru a crește capacitatea de inserție profesională a lucrătorului temporar și pentru a permite o mai bună mediere și îndrumare în găsirea unui loc de muncă, lucrătorul temporar care face parte din grupul de alocare care poate primi remunerația CAO care diferă de remunerația de la întreprinderea utilizatoare, astfel cum se prevede la articolul 16.

2. Grupul de alocare include lucrătorii temporari care:

a. au fost desemnați de guvern ca persoane aflate la distanță de piața forței de muncă. Acestea sunt înțelese ca: grupurile țintă desemnate în contextul Legii privind contractele de muncă, al Legii privind participarea, al Legii privind munca și asistența socială (WWB) și persoanele care au fost desemnate prin lege sau guvern ca persoane cu handicap sau persoane cu handicap profesional.

b. nu au obținut o calificare inițială (nicio diplomă HAVO - liceu teoretic sau VWO - învățământ secundar sau cel puțin MBO nivelul 2 - colegiu tehnic) și au început un program de calificare oferit de agentul de muncă temporară. Un program de formare calificată vizează obținerea unei calificări inițiale.

3. Un lucrător temporar calificat (indiferent de țara de origine), care lucrează în propria sa meserie, nu poate fi încadrat în grupa de repartizare.

4. În cazul în care se aplică remunerația CAO, lucrătorul temporar va fi clasificat în grila de posturi așa cum este inclusă în Anexa IV. Remunerația CAO poate fi aplicată numai dacă lucrătorul temporar este clasificat în grupa de funcții 6 sau mai mică. După încadrarea în funcție a lucrătorului temporar, se stabilește salariul orar efectiv, în condițiile în care sumele din coloana I a tabelului salarial de mai jos se aplică ca limită inferioară.

După 26 de săptămâni de muncă, agentul de muncă temporară acordă lucrătorului temporar o indemnizație periodică corespunzătoare procentului indicat în coloana II din tabelul de mai jos.

Tabel de salarii de la 1 ianuarie 2024

Grupa de funcții	(I) Salariu inițial	(II) Creștere periodică la grupa de funcții
1	salariul minim legal (pentru tineri)	2,25%
2	salariul minim legal (pentru tineri)	2,25%
3	salariul minim legal (pentru tineri)	2,25%
4	€ 14,10	2,25%
5	€ 14,75	2,25%
6	€ 15,47	2,25%

* Pentru salariul minim orar efectiv indicat în acest tabel, timpul normal de lucru de 40 ore pe săptămână este utilizat pentru această muncă colectivă. În cazul în care orele normale de lucru la sediul întreprinderii utilizatoare sunt mai mici de 40 de ore pe săptămână, salariul orar pe baza salariului minim legal (pentru tineri) trebuie recalculat astfel încât să se respecte Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu.

Tabel de salarii de la 1 iulie 2024

Grupa de funcții	(I) Salariu inițial	(II) Creștere periodică a grupeii de muncă
1	salariul minim legal (pentru tineri)	2,25%
2	salariul minim legal (pentru tineri)	2,25%
3	salariul minim legal (pentru tineri)	2,25%
4	€ 14,54	2,25%
5	€ 15,21	2,25%
6	€ 15,95	2,25%

* Pentru salariul minim orar efectiv indicat în acest tabel, timpul normal de lucru de 40 ore pe săptămână este utilizat pentru această muncă colectivă. În cazul în care orele normale de lucru la sediul întreprinderii utilizatoare sunt mai mici de 40 de ore pe săptămână, salariul orar pe baza salariului minim legal (pentru tineri) trebuie recalculat astfel încât să se respecte Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu.

5. Pentru lucrătorii temporari cu vârste cuprinse între 15 și 20 de ani, procentele din salariul minim legal pentru tineret, în conformitate cu articolul 2 din Decretul privind salariul minim pentru tineret, pot fi aplicate salariului orar efectiv din remunerația prevăzută în contractul colectiv de muncă. În scopul stabilirii procentului care trebuie aplicat în funcție de vârstă, vârsta care trebuie atinsă în anul calendaristic respectiv se utilizează pentru întregul an calendaristic.

6. În cazul în care se aplică remunerația CAO, agentul de muncă temporară va organiza o întâlnire cu lucrătorul temporar nu mai târziu de 26 de săptămâni de lucru, în care se încheie acorduri cu privire la oportunitățile de formare și dezvoltare și necesitatea îndrumării lucrătorului temporar.

7. Remunerația CAO se referă la salariul orar propriu-zis, la majorarea salariului inițial și la creșterile periodice. Pentru celelalte elemente de remunerare, se aplică remunerația la întreprinderea utilizatoare, astfel cum se menționează la articolul 16 alineatul 1. Baza de calcul a celorlalte elemente de remunerare este remunerația CAO.

8. Durata de aplicare a remunerației CAO este limitată la maximum 52 de săptămâni lucrate. După expirarea celor 52 de săptămâni lucrate, lucrătorul temporar va fi remunerat integral în funcție de remunerația la întreprinderea utilizatoare, astfel cum se menționează la articolul 16 alineatul 1.

9. O excepție de la limitarea la 52 de săptămâni de muncă (astfel cum se menționează la alineatul 8) se aplică lucrătorului temporar care nu deține o calificare inițială, astfel cum se menționează la alineatul 2 litera b din prezentul articol. Pentru acest lucrător temporar, perioada de 52 de săptămâni lucrate poate fi prelungită până la finalizarea formării și până la maximum 104 săptămâni lucrate. Dacă se prelungeste perioada de 52 de săptămâni lucrate, lucrătorul temporar are dreptul la o a doua perioadă începând cu săptămâna 53.

După expirarea celor maximum 104 de săptămâni lucrate, lucrătorul temporar va fi remunerat integral în funcție de remunerația la întreprinderea utilizatoare, astfel cum se menționează la articolul 16.

10. Contorizarea a 52 și 104 săptămâni menționate la alineatele 8 și 9 continuă după o pauză de doi ani sau mai scurtă. Durata întreruperii nu este calculată în perioada de 52 sau 104 săptămâni lucrate. După utilizarea completă a perioadei de 52 și, respectiv, 104 de săptămâni lucrate, contorizarea nu mai poate fi reluată.

11. Părțile la CAO ajustează salariul pe oră de două ori pe an la 1 ianuarie și la 1 iulie cu procentul aferent creșterii salariului minim legal. Ajustarea salariului orar se aplică după cum urmează:

a. tabelul salarial se majorează cu procentul convenit, și

b. salariul propriu-zis pe oră al lucrătorului temporar va fi majorat de la data convenită cu procentul aferent creșterii salariului minim legal. În cazul în care majorarea salariului pe oră coincide cu o majorare periodică,

se majorează mai întâi salariul pe oră efectiv și apoi se aplică majorarea periodică.

Lucrători de vacanță

1. În sensul prezentului CAO, lucrătorii de vacanță sunt elevii, studenții și alte persoane în formare, care prestează doar muncă temporară în perioada (perioadele) de vacanță în instituțiile de învățământ.

2. Prevederile prezentului CAO se aplică în egală măsură lucrătorilor de vacanță, cu condiția ca, prin derogare de la articolul 26, aceștia să aibă dreptul la 13,33 ore de concediu cu drept la salariul efectiv pentru fiecare lună întreagă lucrată (agentul de muncă temporară rezervă 8,33% din salariul propriu-zis în 2022*) sau la o parte proporțională a acestuia, suplimentată dacă este necesar în conformitate cu articolul 26 alineatul 11.

Un lucrător în vacanță nu poate solicita compensații pentru concediile de scurtă durată/concediile speciale și sărbătorile legale în conformitate cu articolul 27 sau 28.

** Pentru alți ani a se vedea Anexa I*

Lucrători temporari cu drept AOW

1. Acest articol se aplică lucrătorilor temporari care împlinesc sau au împlinit vârsta de pensionare de stat conform AOW. Ambele categorii sunt denumite lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW.

Situația juridică

2. În cazul în care contractul de muncă temporară a fost reziliat de drept prin împlinirea vârstei de pensionare de stat, iar lucrătorul temporar cu drept de pensie de stat își reia activitatea pentru agentul de muncă temporară în termen de șase luni de la această încetare, statutul său juridic se stabilește după cum urmează.

a. În cazul în care lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW a fost în faza 1-2, numărătoarea va fi continuată în faza 1-2.

b. Dacă lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW se afla în faza 3, acesta începe la începutul fazei 3 și reîncepe numărătoarea în faza 3.

c. Dacă lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW se afla în faza 4, acesta începe la începutul fazei 3 și reîncepe numărătoarea în faza 3.

Angajare succesivă

3. În cazul în care angajarea succesivă se aplică unui lucrător temporar care are dreptul la o pensie de limită de vârstă și lucrătorul temporar își continuă activitatea prin intermediul agenției de muncă temporară, contrar articolului 7:668a alineatul (2), acesta începe la începutul fazei 1-2.

Incapacitate de muncă

4. Prin derogare de la articolul 25 alineatul (2), un lucrător temporar care are dreptul la o pensie în temeiul unui contract de muncă temporară cu sau fără clauză de muncă temporară are dreptul, în caz de incapacitate de muncă, la 90% din salariul stabilit în funcție de baremul de timp, atât timp cât contractul de muncă temporară continuă și pentru o perioadă maximă stabilită prin lege*. În acest caz, dreptul minim este salariul minim, iar dreptul maxim este salariul zilnic maxim.

** Termen legal menționat la articolul 7:629 alineatul (2) litera (b). Codul civil olandez.*

Lucrători temporari care nu au reședință permanentă în Olanda - Domiciliu, transport și asigurare medicală

Articolele 36, 37, 38 și 39 se aplică numai lucrătorului temporari care locuiește în Olanda și care:

- este recrutat în afara Olandei de către sau în numele agentului de muncă temporară; și/sau
- locuiește în Olanda pentru a lucra aici.

Aceasta nu include lucrătorul temporar care este lucrător frontalier și își are

domiciliul permanent în Belgia sau Germania și lucrează în Olanda

Cazare

1. Utilizarea cazării de către lucrătorul temporar nu poate fi impusă de către agentul de muncă temporară ca o obligație și/sau impusă ca o cerință pentru punerea la dispoziție.
2. Cazarea oferită trebuie să îndeplinească standardele de locuit descrise în anexa V la prezentul CAO, dacă:
 - a. agentul de muncă temporară deduce sau decontează o deducere din salariul lucrătorului temporar pentru cazarea lucrătorului temporar sau
 - b. agentul de muncă temporară a încheiat un acord cu lucrătorul temporar cu privire la utilizarea sau închirierea cazării.
3. Agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la posibilitatea înregistrării în Registrul de bază al persoanelor (BRP).
4. Agenția de muncă temporară poate taxa lucrătorul temporar pentru utilizarea cazării. Aceste costuri nu depășesc cheltuielile efective aferente cazării. În absența acestui lucrător temporar, agenția de plasare a forței de muncă temporară nu va percepe taxe de la un alt lucrător temporar pentru utilizarea aceleiași cazări în cursul aceleiași perioade pe care lucrătorul temporar absent a plătit-o deja.

De la 1 ianuarie 2025, alineatul 4 se înlocuiește cu următorul text:

4. a. Agentul de ocupare temporară a forței de muncă poate percepe lucrătorului temporar o taxă pentru utilizarea spațiilor de cazare. Costul total maxim imputabil* pentru cazare este stabilit prin intermediul Sistemului preț-calitate privind cazarea (PKS). Pe baza standardelor de calitate PKS se stabilește costul total maxim imputabil* pentru cazare. În acest sens, se aplică următoarele:

- Costul total maxim imputabil* pentru cazare este de 25% din salariul orar minim legal aplicabil la momentul respectiv, înmulțit cu 40.
- Pentru lucrătorii agențiilor de muncă temporară care au un salariu de bază stabilit prin contract egal cu cel puțin 140% din suma salariului minim legal pe oră aplicabil la momentul respectiv înmulțit cu 40, plafonul menționat la punctul anterior nu se aplică. Costul total maxim imputabil* pentru cazare rămâne bazat pe PKS.
- PKS va fi introdus la 1 ianuarie 2025. Pentru agențiile de muncă temporară care indică faptul că nu au implementat (încă) PKS la momentul respectiv, costurile maxime imputabile* pentru cazare sunt de 20% din salariul minim orar legal aplicabil la momentul respectiv, înmulțit cu 40.
- PKS este menționat în Anexa VIII.

b. În absența lucrătorului temporar agenția de muncă temporară nu percepe unui alt lucrător temporar o taxă pentru utilizarea aceluiași spațiu de cazare în aceeași perioadă, pentru care a plătit deja lucrătorul temporar absent.

c. În cazul în care, pe parcursul unei perioade de angajare de patru săptămâni**, agenția de muncă temporară nu a putut efectua deducerile integrale pentru cazare, deoarece salariul lucrătorului temporar*** a fost insuficient, datoria rezultată se compensează astfel încât contul curent să nu mai prezinte un sold negativ în ceea ce privește aceste costuri de cazare****. Compensația nu poate fi dedusă sau reținută la o dată ulterioară. Acest lucru este diferit numai dacă documentele scrise arată că indemnizația nu poate fi suportată în mod rezonabil de către agenția de muncă temporară

Părăsirea spațiului de cazare

5. Dacă contractul de muncă temporară încetează, se aplică o perioadă de tranziție de 4 săptămâni în care lucrătorul temporar trebuie să părăsească locuința pe care o închiriază de la agenția de muncă temporară. Chiria rămâne cel mult aceeași cu chiria din timpul angajării. Lucrătorul temporar plătește chiria săptămânal și nu i se poate cere să plătească chiria în avans.

6. La încasarea chiriei și la încetarea șederii în locuință, agenția de muncă temporară ia în considerare circumstanțele personale speciale ale lucrătorului temporar care îl pun în imposibilitatea de a plăti chiria sau care îl îmbolnăvesc din motive independente de voința sa. În acest caz, agenția de muncă temporară oferă o perioadă de timp adecvată pentru a părăsi locuința, având în vedere circumstanțele personale speciale.

Printre altele, acesta ține seama și de incertitudinea legată de încetarea contractului de muncă temporară și de posibilitățile de întoarcere în țara de origine.

Transport către și din țara de origine

7. Agenția de muncă temporară oferă informații cu privire la transportul către și din țara de origine. Agenția de muncă temporară poate oferi transport propriu. Lucrătorul temporar nu este obligat să accepte acest transport.

Transport fără legătură cu munca

8. Agenția de muncă temporară oferă modalități alternative de transport pentru lucrătorii temporari care nu dispun de mijloace de transport proprii, dacă:

- a. locuința este situată în afara localității; și
- b. locuința nu este deloc, sau este greu accesibilă cu mijloacele de transport în comun.

Cazare-loc de muncă

9. Următoarele se aplică deplasării la locul de muncă a lucrătorului temporar:

- a. În cazul în care lucrătorul temporar asigură transportul din forțe proprii, se poate acorda o indemnizație de călătorie în sensul articolului 16 alineatul (1).
- b. În cazul în care există un drept la o indemnizație de călătorie în sensul articolului 16 alineatul (1), dar lucrătorul temporar utilizează transportul organizat de agenția de muncă temporară, lucrătorul temporar nu primește o indemnizație de călătorie și nu i se poate percepe nicio contribuție personală pentru transportul respectiv.
- c. În cazul în care lucrătorul temporar nu are dreptul la o indemnizație de călătorie în sensul articolului 16 alineatul (1) și utilizează transportul organizat de agenția de muncă temporară, i se poate percepe o contribuție proprie rezonabilă pentru transportul respectiv.

10. Agenția de muncă temporară informează lucrătorul temporar despre modul de contabilizare a orelor lucrate. În plus, agenția de muncă temporară îi face lucrătorului temporar o ofertă de asigurare de sănătate. Lucrătorul temporar nu este obligat să accepte această ofertă.

11. În cazul în care lucrătorul temporar acceptă oferta de asigurare de sănătate, acesta poate autoriza agenția de muncă temporară să plătească în numele său prima nominală către asigurătorul de sănătate. Agenția de muncă temporară va depune toate eforturile pentru a se asigura că lucrătorul temporar în termen de două săptămâni:

- după încheierea acestei asigurări primește o copie a poliței de asigurare, în care este menționată prima nominală;
- să primească certificatul de încheiere a asigurării de sănătate la sfârșitul asigurării.

12. În cazul în care agenția de muncă temporară propune încheierea unei alte asigurări (de exemplu, asigurare de răspundere civilă sau de repatriere), aceasta furnizează lucrătorului temporar informații adecvate privind utilitatea și necesitatea asigurării în cauză. Această ofertă înseamnă următoarele:

- a. lucrătorul temporar nu este obligat să accepte oferta de asigurare.
- b. plățile periodice ale primei de asigurare către asigurător efectuate de agenția de muncă temporară în numele lucrătorului temporar pot fi efectuate numai în urma unei împuterniciri scrise din partea lucrătorului temporar.

În acest caz agenția de muncă temporară va depune toate eforturile pentru a se asigura că lucrătorul temporar primește într-o perioadă rezonabilă de timp după încheierea asigurării o copie a poliței de asigurare în care se menționează prima nominală.

- c. agenția de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la orice continuare voluntară a asigurării după încetarea contractului de muncă temporar.

Răspunderea agentului de muncă temporară

13. Înainte de sosirea lucrătorului temporar în Olanda, agentul de muncă temporară este obligat să încheie acorduri clare în contractul de muncă temporară cu lucrătorul temporar cu privire la natura contractului de muncă, aplicarea clauzei de plasare sau excluderea plății continue a salariilor, volumul de muncă, termenii și condițiile de angajare și CAO. Agentul de muncă temporară asigură disponibilitatea contractului de muncă temporară și a documentelor aferente atât în limba olandeză, cât și în limba națională a lucrătorului

temporar.

14. Agentul de muncă temporară trebuie să informeze lucrătorul temporar într-o manieră ușor de înțeles cu privire la reglementările în materie de securitate și sănătate și siguranță aplicabile întreprinderii utilizatoare.

15. Agentul de muncă temporară depune toate eforturile pentru a oferi lucrătorului temporar un sprijin social adecvat.

16. La cererea sa, agentul de muncă temporară permite lucrătorului temporar să își ia o vacanță în timpul unei sărbători publice alternative (altă decât o sărbătoare legală general recunoscută în sensul articolului 27), cu condiția ca acest lucru să fi fost comunicat în timp util agentului de muncă temporară.

17. După 26 de săptămâni de muncă, agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la posibilitățile de a urma cursuri de limbă olandeză și facilitează, în măsura posibilului, formarea lingvistică. Formarea lingvistică se încadrează la formarea menționată la articolul 30 alineatul 3 din CAO.

18. Formarea acestui lucrător temporar (menționat în articolul 30) include în orice caz activitățile legate de facilitarea muncii și a cazării.

19. În cazul în care agentul de muncă temporară contribuie la completarea formularelor, cum ar fi formularul T și cererea de acordare a indemnizației de sănătate, numai lucrătorul temporar este beneficiarul direct al rambursării. Rambursarea va fi creditată numai în contul bancar al lucrătorului temporar.

20. Agentul de muncă temporară nu poate obliga lucrătorul temporar să efectueze plăți în numerar către agentul de muncă temporară.

* Inclusiv reținerile și decontările

** Perioada este în concordanță cu perioada de declarație fiscală pentru declarațiile de impozit pe salariu.

*** Salariul în acest caz înseamnă (i) partea din salariul orar din care sunt posibile deduceri din salariul minim pe economie (maximum legal de 25%), (ii) partea din salariul orar peste salariul minim pe economie și (iii) alte elemente salariale în bani, cum ar fi indemnizația de concediu, indemnizații, bonusuri, reducerea orelor de lucru (ADV) etc.

**** Prima compensație se referă la prima perioadă de patru săptămâni din 2025, începând cu 30 decembrie 2024 (săptămâna 1 din 2025). Aceasta înseamnă că prima despăgubire va avea loc pe 27 ianuarie 2025.

Compensarea amenzilor

1. Compensarea amenzilor este permisă numai în ceea ce privește amenzile judiciare și administrative datorate de lucrătorul temporar, în conformitate cu articolul 7:632 alineatul 1 litera a. din Codul civil.

Amenzile impuse agentului de muncă temporară ca urmare a încălcării de către lucrătorul temporar a unui regulament juridic sau administrativ sunt considerate a fi datorate.

2. Dacă și în măsura în care acest lucru nu reiese deja din Anexa II a CAO, fiecare compensare individuală din salariu va fi specificată în scris. Agentul de muncă temporară asigură faptul că lucrătorul temporar dispune de o imagine de ansamblu asupra eventualelor decontări, în limba națională a lucrătorului temporar

Rețineri salariale

1. Lucrătorul temporar poate acorda agentului de muncă temporară o împuternicire scrisă pentru a efectua plăți în numele său din salariul. Această împuternicire poate fi revocată oricând.
2. Deducerile din salariu care trebuie plătite pentru cheltuielile de cazare și de transport către și de la locul de reședință al lucrătorului temporar în țara de origine a lucrătorului temporar nu depășesc niciodată costurile reale.
3. Costurile activităților desfășurate de agentul de muncă temporară în scopul consilierii sociale și al administrării legate de munca și de șederea lucrătorului temporar în Olanda nu pot fi deduse din salariu.
4. Fiecare reținere din salariu este menționată în scris pe fluturașul de salariu. Agentul de muncă temporară asigură faptul că lucrătorul temporar dispune de o imagine de ansamblu asupra posibilelor rețineri, în limba națională a lucrătorului temporar. Lucrătorul temporar poate acorda agenției de intermediere o împuternicire scrisă pentru a efectua pe numele său plățile din sumele ce urmează a fi plătite. Această împuternicire poate fi revocată în orice moment.

Garanția de venit

1. Lucrătorul temporar care vine pentru prima dată în Olanda pentru a lucra la respectivul agent de muncă temporară și care este recrutat de respectivul agent de muncă temporară sau în numele acesteia de către un terț din afara Olandei are dreptul, în cursul primelor două luni, la cel puțin o sumă egală cu salariul minim (pentru tineret) cu normă întreagă, indiferent de durata contractului și de numărul de ore lucrate (denumită în continuare „garanția de venit”).
2. Perioada de garantare a veniturilor se reduce proporțional dacă există un proiect pe termen scurt convenit prin contract. În plus, lucrătorului temporar trebuie să i se fi oferit claritate în prealabil, în țara de origine, în ceea ce privește durata și condițiile proiectului. În această perioadă mai scurtă, se aplică integral dreptul la cel puțin o sumă egală cu salariul minim (pentru tineri) cu normă întreagă. În cazul în care, ulterior, se dovedește că proiectul mai durează încă două luni sau mai mult, se aplică o perioadă de două luni, pentru care se aplică dreptul la cel puțin salariul minim (pentru tineri) cu normă întreagă.
3. Garanția de venit expiră în cazul în care, în termen de două săptămâni de la începerea activității, apare o situație de disfuncționalitate, o acțiune culpabilă a lucrătorului temporar sau în alte cazuri în care o garanție de venit nu se potrivește în mod corespunzător și agentul de muncă temporară nu mai poate sau nu mai dorește să angajeze lucrătorul temporar din acest motiv.
4. În cazul în care intervine situația menționată la alineatul 3, lucrătorul temporar are dreptul:
 1. O garanție de întoarcere acasă, prin care costurile de transport în țara de origine sunt plătite de angajatorul temporar.
 2. Posibilitatea de a sta ulterior cinci nopți consecutive în locuința facilitată de agentul de muncă temporară, pe cheltuiuala acestuia.
 3. Anularea oricăror datorii restante acumulate sau apărute în primele două săptămâni de la sosirea lucrătorului temporar în Olanda, în măsura în care acestea nu au putut fi reținute și/sau decontate pe baza normelor de drept comun. Acestea sunt datorii în măsura în care au fost facilitate de agentul de muncă temporară și se referă la:
 - transport țara de origine - Olanda;
 - navetă cazare-loc de muncă;
 - cazare; și/sau
 - asigurare de sănătate
5. În cazul în care circumstanțele menționate la alineatul 3 survin în perioada cuprinsă între două săptămâni și două luni de la începerea activității, lucrătorul temporar continuă să aibă dreptul la garanția de venit menționată la alineatul 1.
6. În cazul în care performanța lucrătorului temporar după perioada de garanție pentru venit este un motiv pentru a nu mai oferi locuri de muncă (noi), agentul de muncă temporară îl va informa pe lucrătorul temporar cu două săptămâni înainte de încheierea perioadei de două luni.

La articolul 39 se adaugă un nou alineat începând cu 30 decembrie 2024:

1. Garanția de venit se aplică pe o perioadă de patru săptămâni. Pentru această perioadă se utilizează perioada de declarație a impozitelor pe salariu. Într-o săptămână calendaristică în care nivelul garanției de venit nu este atins, lucrătorului temporar i se va plăti un avans, care va atinge cel puțin o sumă egală cu salariul minim pe economie săptămânal (pentru tineri) cu normă întreagă. În prima și/sau ultima săptămână a garanției de venit, această dispoziție se aplică proporțional cu zilele lucrate în săptămâna respectivă în cursul perioadei garanției de venit.

Monitorizarea garanției unui venit

Părțile la CAO vor monitoriza efectele garanției de venit, astfel cum se prevede la articolul 39, în lumina raportului întocmit de „echipa de monitorizare Roemer” și pot încheia acorduri suplimentare cu privire la posibila îmbunătățire a desfășurării și concepției acestei garanții de venit, dacă este necesar. O astfel de monitorizare și acorduri suplimentare vor include, de asemenea, consecințele garanției de venit care nu sunt prevăzute de părțile la CAO, cum ar fi o cerere de despăgubire a lucrătorului temporar pentru garanția de venit în cazul concedierii cu efect imediat.

Article 41

Facilități pentru sindicatele angajaților*1. Rambursarea cotizațiilor de membru de sindicat*

La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară va deduce contribuția sa sindicală la o organizație a angajaților din componentele salariului brut, în măsura în care acest lucru este facilitat în scopuri fiscale, iar salariul brut al lucrătorului temporar este suficient în acest scop. Lucrătorul temporar furnizează agentului de muncă temporară o declarație privind contribuția sindicală care urmează să fie reținută.

2. Fără dezavantaje în activitățile sindicale

Lucrătorul temporar care lucrează în sucursale și întreprinderi în care se desfășoară activități ale sindicatelor angajaților (inclusiv întruniri ale membrilor din cauza negocierilor colective, a acțiunilor în vederea aplicării regulamentelor sau a grevelor) va putea participa la acestea fără a fi împiedicat sau dezavantajat de către agentul de muncă temporară. Agentul de muncă temporară abordează întreprinderea utilizatoare, dacă acesta îl dezavantajează pe lucrătorul temporar ca urmare a activităților sale sindicale.

3. Concediul directorilor executivi

a. Un membru executiv al unui sindicat este lucrătorul temporar angajat de agentul de muncă temporară care îndeplinește o funcție administrativă sau de reprezentare pentru organizația sa de lucrători și care a fost notificat în scris de către organizația de lucrători în cauză conducerii agentului de muncă temporară. În sensul prezentului articol în scris presupune: „prin scrisoare sau e-mail”.

b. Un membru al unui sindicat care este notificat agentului de muncă temporară ca atare, poate participa la întrunirile și la zilele de formare ale sindicatului pentru o perioadă maximă de patru zile, păstrând în același timp salariul său. Acest lucru se aplică, de asemenea, participării la întrunirile sindicale și zile de formare la sediul întreprinderii utilizatoare.

4. Accesul la locul de muncă

Agentul de muncă temporară informează întreprinderea utilizatoare, la cerere, cu privire la dorințele reprezentantului (reprezentanților) sindicatului angajaților de a avea acces la compania întreprinderii

utilizatoare. Agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare sunt fiecare responsabili pentru acești reprezentanți pe teme legate de situația angajării lucrătorului temporar.

5. Promovarea și informarea cu privire la activitățile sindicale

1. Organizațiile angajatorilor oferă sindicatelor posibilitatea de a informa prin intermediul aplicațiilor CAO lucrătorul temporar cu privire la organizațiile afiliate lucrătorilor, numele reprezentanților acestora sau ale persoanelor de contact și o trimitere la locul în care pot găsi informații cu privire la:

- Opiniile, activitățile și comunicările sindicatului/sindicatelor cu privire la sectorul muncii temporare;
- Întrunile sindicatului/sindicatelor;

2. Agentul de muncă temporară oferă în mod rezonabil sindicatelor lucrătorilor, la cerere, posibilitatea:

- să utilizeze o sală de ședințe la sediul agentului de muncă temporară pentru întrunile sindicatului lucrătorilor cu privire la agentul sau sectorul de muncă temporară și să mențină contactul cu membrii sindicatului care lucrează pentru agentul de muncă temporară respectivă;
- să informeze lucrătorul temporar cu privire la numirea membrilor organismului de participare al agentului de muncă temporară;
- să informeze lucrătorii temporari cu privire la activitățile sindicatelor lucrătorilor prin intermediul canalelor (digitale) de publicare pentru lucrătorii temporari.

6. În acest articol, sindicatele angajaților și organizațiile angajatorilor la care se face referire sunt sindicatele angajaților și organizațiile angajatorilor implicate în acest CAO.

Prelucrarea plângerilor și/sau a litigiilor

1. Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot înainta Comitetului pentru litigii un litigiu privind:

- a. implementarea sau aplicarea prezentului CAO;
- b. determinarea muncii adecvate; sau
- c. încadrarea în grupa de funcții în cazul aplicării remunerației CAO.

2. Lucrătorul temporar raportează angajatului agentului de muncă temporară un litigiu, astfel cum se menționează la alineatul 1 literele a și c, și parcurge următoarele etape:

- a. Lucrătorul temporar va începe consultările cu angajatul agentului de muncă temporară în termen de trei săptămâni pentru a ajunge la o soluție adecvată.
- b. În cazul în care nu se ajunge la nicio soluție, lucrătorul temporar poate depune o plângere la agentul de muncă temporară în termen de patru săptămâni, care va lua o decizie în termen de trei săptămâni.
- c. În cazul în care lucrătorul temporar nu este de acord cu decizia agentului de muncă temporară, acesta poate depune litigiul la Comitetul de litigii în termen de patru săptămâni.

3. În cazul unui litigiu privind determinarea activității adecvate menționate la alineatul 1 litera b, se parcurg următoarele etape:

- a. Lucrătorul temporar va începe consultările cu angajatul agentului de muncă temporară în termen de trei săptămâni pentru a ajunge la o soluție adecvată.
- b. În cazul în care nu se ajunge la nicio soluție, lucrătorul temporar poate depune o plângere la agentul de muncă temporară în termen de o săptămână, care va lua o decizie în termen de două săptămâni.
- c. În cazul în care lucrătorul temporar nu este de acord cu decizia agentului de muncă temporară, acesta poate depune litigiul la Comitetul de litigii în termen de două săptămâni.

4. Comitetul își stabilește metodele de lucru într-un regulament. Acesta stabilește, de asemenea, componența în care comitetul poate soluționa un litigiu. Regulamentul de procedură al Comitetului de soluționare a litigiilor poate fi consultat la adresa www.abu.nl/www.nbbu.nl.

Reguli de conduită în cazul unei fuziuni

În cazul fuziunilor și reorganizărilor propuse, în conformitate cu Codul de conduită al Consiliul Economic și Social (Sociaal-Economische Raad - SER) aplicabil privind fuziunile, agentul de muncă temporară informează în timp util asociațiile relevante ale lucrătorilor și le oferă posibilitatea de a-și exprima opinia.

Conformitate

1. O fundație pentru respectarea CAO pentru angajații temporari (SNCU) a fost înființată de părțile implicate în negocierea CAO.
2. Statutul și regulamentul SNCU sunt prevăzute în *Fondul social al CAO pentru sectorul Agențiilor de muncă temporară*.
3. SNCU ar trebui să asigure respectarea generală și deplină a dispozițiilor CAO și este autorizat de părțile CAO să facă tot ceea ce poate fi util și necesar în acest scop.
4. Agenția de muncă temporară are obligația de a demonstra, în modul specificat în (a) regulamentul (regulamentele) elaborat(e) de SNCU în acest scop, că dispozițiile *CAO pentru angajații temporari* sunt respectate întocmai.

Dispensă

1. Membrii NBBU pot, în cazul în care intră, de asemenea, în domeniul de aplicare al unui alt contract colectiv de muncă, să fie excluși din CAO pentru lucrătorii temporari al NBBU, de către Comitetul de dispensare.
2. O cerere de dispensă de la (unele prevederi ale) CAO trebuie depusă în scris și cu motive la Comisia de dispensă, cu următoarea adresă: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp sau dispensatiecommissie@abu.nl. În sensul prezentului articol prin 'în scris' se înțelege: „expediat prin scrisoare sau e-mail”.
3. Comitetul de distribuie decide, în numele părților CAO, cu privire la o cerere de dispensă.

Completare privată WW (legea șomajului) și WGA (legea privind reluarea activității de către lucrătorii cu incapacitate parțială de muncă)

1. De la 1 august 2022, părțile la CAO vor participa la suplimentul privat al CAO pentru WW și WGA – sectorul prestare de servicii domeniu (semi)nepublic; sector 4-nr. 02. Aceasta oferă lucrătorului temporar o asigurare suplimentară pentru WW și WGA.
2. Valoarea primei pentru această asigurare este determinată de Fundația PAWW (și este 0,08 în 2024). Agentul de muncă temporară deduce prima din salariul brut și o plătește Fundației PAWW.
3. Agentul de muncă temporară compensează lucrătorul temporar pentru această primă prin adăugarea la salariului brut a ratei actuale a primei.
4. Mai multe informații pot fi găsite pe site-ul web al fundației: www.spaww.nl.

Participarea lucrătorilor temporari la schema de muncă grea în Construcții și Infrastructură (Bouw & Infra)

1. Părțile contractante ale CAO Uitzend și părțile contractante ale CAO Bouw & Infra au ajuns la acorduri comune privind participarea lucrătorilor temporari din Bouw & Infra la sistemul de muncă grea Bouw & Infra. De la 1 ianuarie 2025 până la 31 decembrie 2025, lucrătorii calificați care sunt membri ai fondului de pensii pentru industria construcțiilor Bouwnijverheid (bpfBOUW) se pot înscrie, în anumite condiții, în sistemul „aranjament de muncă grea Bouw & Infra” și pot înceta lucrul cu cel mult trei ani înainte de vârsta de pensionare. Regimul pentru muncă grea prevede o indemnizație (suplimentară) pentru muncă grea pentru o perioadă de până la 3 ani. Începând cu 1 noiembrie 2024, se poate depune o cerere pentru regimul de muncă grea prin intermediul site-ului zwaarwerkregeling.nl.

2. Agențiile de muncă temporară care detașează lucrători calificați participanți la bpfBOUW datorează o primă Fondului suplimentar pentru Bouw & Infra. Nivelul primei pentru sistemul de asigurare pentru munca grea este stabilit anual de consiliul de administrație al Stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra, după consultarea părților implicate în munca temporară. Contribuția în 2025 este de 1,49% din baza de calcul al pensiei tuturor lucrătorilor calificați din bpfBOUW (salariul maxim de pensie minus salariul minim de pensie). Obligația de plată a contribuțiilor de către agenția de muncă temporară durează cel mult trei ani de la sfârșitul perioadei de participare la sistemul de muncă grea (până la 31 decembrie 2028).

3. Mai multe informații privind regulamentul privind lucrările grele pot fi găsite pe site-ul web zwaarwerkregeling.nl. Normele aplicabile pot fi găsite în Regulamentul privind lucrările grele și în Regulamentul de finanțare al Fondului suplimentar pentru Bouw & Infra. Aceste reglementări fac parte din CAO BTER Bouw & Infra.

Article 1

Rezervări și repartizarea primelor de asigurare medicală excesivă

1. Numărul de zile lucrătoare se calculează prin scăderea numărului de zile de sărbătoare legală plus numărul de zile libere din numărul total de zile lucrătoare (de luni până vineri) pe an.
2. Procentul de rezervare a concediilor se calculează prin împărțirea numărului zilelor de concediu la numărul de zile lucrătoare.
3. Procentul pentru rezervarea sărbătorilor legale se calculează prin împărțirea numărului de sărbători legale la numărul de zile lucrătoare.
4. Procentul pentru plata concediilor care depășesc dreptul legal se calculează prin împărțirea numărului zile de concediu care depășesc dreptul legal, la numărul de zile lucrătoare.
5. Pentru a determina numărul de zile lucrătoare pentru lucrătorii care lucrează în vacanțe, numărul de sărbători legale este dedus din numărul total de zile lucrătoare.
6. Procentul pentru rezervarea concediilor pentru lucrătorii de vacanță se calculează prin împărțirea numărului de concedii la numărul de zile lucrătoare, astfel cum se menționează la alineatul (5).
7. Procentul pentru rezervarea sărbătorilor legale se calculează prin împărțirea numărului de sărbători legale la numărul de zile lucrătoare.
8. Tabelul de mai jos prezintă zilele lucrătoare pe an calendaristic pe durata CAO:

Anul	Numărul de zile lucrătoare
2024	262
2025	261

Tabelul de mai jos prezintă procentele aplicabile pe durata prezentului CAO:

Articolul	2024	2025
rezervare zile de concediu	10,82%	10,92%
rezervarea sărbătorilor legale	8,66%	8,74%
plata zilelor de concediu suplimentare	2,16%	2,18%
concediu de scurtă durată, concediu de naștere și concediu special	0,60%	0,60%
sărbătorile legale	2,60%	3,06%
concediu muncitori sezonieri/în timpul vacanțelor școlare	8,26%	8,30%
procent maxim de reținere la sursă suplimentară Legea privind boala Agențiile de muncă temporară I	0,30%	0,30%
procent maxim de reținere la sursă suplimentară Legea privind boala Agențiile de muncă temporară II	0,70%	0,70%

Fluturaș de salariu

Plata remunerației se va face la sfârșitul fiecărei săptămâni/luni/perioade. La momentul acestei plăți, agenția de muncă temporară furnizează lucrătorului temporar un fluturaș de salariu în scris. La cerere lucrătorul temporar va primi o copie tipărită a fluturașului de salariu.

Fluturașul de salariu este format din următoarele elemente;

- a. suma salariului;
- b. sumele care alcătuiesc salariul;
- c. sumele reținute din valoarea salariului;
- d. salariul orar brut;
- e. numărul de ore lucrate;
- f. indemnizațiile prevăzute la salariul orar, specificate pe tip de indemnizație (atât în procente, cât și în euro) și ore;
- g. rezervele acumulate în perioada relevantă;
- h. totalul rezervelor acumulate;
- i. denumirea agenției de muncă temporară;
- j. numele angajatului;
- k. dacă este posibil, numele și locația întreprinderii utilizatoare;
- l. dacă este cazul, încadrarea în remunerația-CAO;
- m. dacă este cazul, încadrarea în CAO/schema de remunerare a întreprinderii utilizatoare;
- n. salariile plătite;

o. salariul minim legal și indemnizația minimă de concediu aplicabile salariatului în această perioadă;

p. o explicație a abrevierilor utilizate;

q. eventual alte rețineri. Dacă se fac alte deduceri din salarii decât impozite și prime, acestea se vor face numai cu consultarea lucrătorului temporar și vor fi menționate pe fluturașul de salariu.

Article 3

Contract privind contribuția la fondul de pensii

Subsemnații, și anume:

1. a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU - Uniunea Generală a Agențiilor de Muncă temporară), cu sediul la Amsterdam,

b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (Asociația Olandeză a Agențiilor de Intermediere și de Muncă Temporară), cu sediul în Amersfoort,

fiecare fiind parte pentru cealaltă parte,

2. a. FNV, având sediul social în Utrecht,

b. CNV, având sediul social în Utrecht,

c. De Unie, sindicatul pentru industrie și servicii, având sediul social în Culemborg,

fiecare fiind parte pentru cealaltă parte,

stabilesc următoarele:

contractul de pensie pentru lucrătorii temporari, constând din următoarele articole.

Fondul Basis

Timpul de așteptare și participarea la fondul Basis

1. Lucrătorul temporar devine participant la Fondul Basis de îndată ce contractul de muncă temporară intră în vigoare.
2. Lucrătorii temporari pot fi, de asemenea, participanți la Fondul Basis, dacă nu mai sunt angajați de o agenție de muncă temporară, dar și-au continuat participarea în mod voluntar după încetarea raporturilor de muncă. Această opțiune și regula pentru aceasta sunt menționate în regulamentele de pensie StiPP.

3. Participarea la Fondul Basis echivalează cu participarea la sistemul de pensii a unui angajator care este scutit de StiPP.
4. Lucrătorul temporar nu poate participa la Regulamentul de bază până în prima zi a lunii în care împlinește 18 ani.
5. Dacă lucrătorul temporar a fost participant la Fondul Basis și după o întrerupere un contract de muncă temporar este încheiat din nou, numărarea săptămânilor continuă, cu excepția cazului în care există o întrerupere între două contracte de muncă temporare de 52 de săptămâni sau mai mult.
6. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten este responsabil de administrarea Fondului Basis.
7. Părțile CAO implicate în ABU și NBBU CAO au convenit ca contribuția medie să fie de 8% din baza de pensii. Fiecare agenție de muncă temporară este obligată să plătească această primă în conformitate cu cerințele prevăzute în Regulamentul de implementare.
8. Fondul Basis este un sistem de prime disponibil. Fondul Basis prevede o vârstă de pensionare de 67 ani și formarea unui capital de pensii pentru achiziționarea unei pensii de pensionare pe viață și/sau a unei pensii de partener pe baza unei prime independente de vârstă.
Baza de calcul a pensiei este salariul care dă dreptul la pensie, minus franșiza.

Baza de calcul a pensiei nu poate fi mai mică de zero. Franciza pe perioadă se

determină înmulțind numărul de ore lucrate în perioada respectivă cu franciza orară. Franciza orară este stabilită anual de către consiliul StiPP și este derivată din franciza anuală, conform art. 38q al Legii privind impozitele salariale 1964, pentru o rată de acumulare de 1,788% și o săptămână de lucru de 36 de ore. Salariul pensionabil pe perioadă de o săptămână, patru săptămâni sau o lună calendaristică în sensul prezentului articol constă în suma:

- plata asigurării angajaților. Acest lucru exclude întotdeauna beneficiul impozabil suplimentar care rezultă din utilizarea privată a unei mașini de serviciu;
- partea angajatului din contribuția la sistemul de pensii; *1
- salarii schimbate cu alocații gratuite sau prestații gratuite în natură legate de costurile extrateritoriale.

Salariul de pensionare se ia în calcul până la o valoare orară maximă. Această sumă maximă orară este stabilită anual de consiliul StiPP și este calculată pe baza sumei maxime asigurate pentru asigurările sociale, astfel cum este descrisă în capitolul 3 din Legea privind finanțarea asigurărilor sociale.

9. Regulamentul de bază complet este stabilit în normele privind sistemul de bază ale Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2.

*1 Cota angajaților din primele pentru regimul de bază este de 0 €

*2 Reglementările și informațiile suplimentare privind Regimul de bază sunt publicate pe site-ul Fundației Fondului de Pensii pentru Serviciile de Personal: www.stippensioen.nl.

Fondul Plus

10. Un lucrător temporar devine participant la Fondul Plus dacă îndeplinește una dintre următoarele cerințe:

- a. lucrătorul temporar care a lucrat mai mult de 52 de săptămâni pentru una sau mai multe agenții de muncă temporară. Pentru calcularea celor 52 de săptămâni lucrate nu este necesar ca săptămânile să fie consecutive. Săptămânile lucrate se adună, cu excepția cazului în care intervalul dintre două contracte de muncă temporară este de 52 de săptămâni sau mai mult. Sau;
- b. lucrătorul temporar care are dreptul la o participare anterioară la Fondul Plus pe baza unui contract colectiv și/sau individual de muncă sau;
- c. (fostul) lucrător temporar care a continuat participarea în mod voluntar după încetarea raporturilor de muncă sau care are dreptul la scutire de prime și la continuarea participării în caz de incapacitate de muncă. Aceste opțiuni și normele aferente sunt prevăzute în regulamentul de pensii al StiPP.
- d. Lucrătorii temporari nu se pot înscrie în Fondul Plus până în prima zi a lunii în care împlinesc 18 ani.

Săptămânile lucrate sunt, de asemenea contabilizate, dacă există un angajator scutit sau dacă există angajări succesive.

11. Pentru numărarea săptămânilor menționate la 10 sub a, se aplică următoarele reguli:

- a. numărătoarea săptămânilor începe de îndată ce lucrătorul temporar împlinește 18 ani.
- b. Sunt luate în considerare doar săptămânile efectiv lucrate. Motivul pentru care nu lucați este irelevant.
- c. În cazul în care există angajări succesive, istoricul de angajare relevant la angajatorul anterior se ia în calcul pentru săptămânile lucrate.
- d. săptămânile în care lucrătorul temporar a fost angajat de un angajator scutit se iau în calcul.

12. a. Dacă lucrătorul temporar a fost participant la Fondul Plus, el rămâne participant la Fondul Plus, cu excepția cazului în care există un interval între două contracte de muncă temporară de 26 de săptămâni sau mai mult.

b. Excepție de la litera a face un angajat care a devenit participant la Fondul Plus în urmă cu mai puțin de 52 de săptămâni la momentul încheierii unui nou contract de muncă temporară rămâne, de asemenea, participant la Fondul Plus.

13. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten este însărcinat cu administrarea Fondului Plus.

14. Părțile CAO implicate în ABU și NBBU CAO au convenit, ca contribuția medie să fie de 12,0% din baza de pensii. Fiecare agenție de muncă temporară este apoi obligată să plătească această primă în conformitate cu cerințele stabilite în regulamentele de punere în aplicare.

15. Baza de pensie reprezintă salariul de pensionare minus franșiza. Salariul de pensionare nu poate fi mai mic de zero. Franciza pe o perioadă este determinată prin înmulțirea numărului de ore lucrate în perioada relevantă cu franciza orară. Franciza orară este stabilită anual de consiliul StiPP și este derivată din franciza anuală de la art. 38q din Legea privind impozitul pe salarii din 1964, presupunând o rată de acumulare de 1,788% și o săptămână de lucru de 36 de ore.

Salariul de pensionare pe o perioadă de o săptămână, patru săptămâni sau o lună calendaristică în sensul prezentului articol este format din suma:

- plata asigurării angajaților. Acest lucru exclude întotdeauna beneficiul impozabil suplimentar care rezultă din utilizarea privată a unei mașini de serviciu;
- partea angajatului la contribuția la sistemul de pensii;
- salarii schimbate cu alocații gratuite sau prestații gratuite în natură legate de costurile extrateritoriale.

Salariul de pensionare este luat în calcul până la o valoare orară maximă. Această sumă maximă orară este stabilită anual de consiliul StiPP și este calculată pe baza sumei maxime asigurate pentru asigurările sociale, astfel cum este descrisă în capitolul 3 din Legea privind finanțarea asigurărilor sociale.

16. Fondul Plus este un sistem cu contribuții definite, cu o vârstă de pensionare de 67 de ani, care prevede constituirea unui capital de pensie în scopul achiziționării unei pensii pe viață și/sau a unei pensii de partener. Contribuția pusă la dispoziție pentru constituirea capitalului de pensie este exprimată ca procent din câștigurile supuse plății pensiei în conformitate cu scara gradată de mai jos.

Grupa de vârstă	Contribuția la pensie de la 1 iulie 2024
18-24	4,30%
25-29	5,20%
30-34	6,40%
35-39	7,70%
40-44	9,40%
45-49	11,50%
50-54	14,10%

55-59	17,40%
60-64	21,50%
65-66	25,80%

17. În caz de incapacitate de muncă în conformitate cu dispozițiile Legii privind munca și veniturile, acumularea pensiei proporțional cu gradul aplicabil de incapacitate de muncă poate fi continuată pe o bază necontributivă în funcție de nivelul contribuțiilor la prime la momentul începerii incapacității de muncă.

18. În caz de deces al lucrătorului temporar în timpul serviciului, sistemul de pensii oferă o asigurare de risc pentru pensia partenerului pe perioada viitoare de serviciu.

19. Agenția de muncă temporară are dreptul de a deduce o parte din contribuțiile la pensii din salariul lucrătorului temporar, dacă și de îndată ce lucrătorul temporar intră în domeniul de aplicare al fondului Plus. Mărimea deducerii nu depășește o treime din prima medie menționată la punctul 15.

20. Fondul Plus complet este prevăzut în regulamentele privind Fondul Plus al Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten *3.

*3 Regulamentele și informațiile suplimentare privind schema Plus sunt publicate pe site-ul Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

Alte prevederi

21. Planul de pensii de Bază și Plus descris în prezentul acord poate fi oricând modificat în favoarea lucrătorului temporar.

Părțile au ajuns la următorul acord privind actualizarea sistemului de pensii, începând cu 1 ianuarie 2026:

Părțile au convenit asupra introducerii unui sistem de pensii pregătit pentru viitor și conform cu piața, în lumina viitoarei Legi privind pensiile (WTP) și în conformitate cu acordurile din avizul SER-MLT (2021).

Acordurile vor fi detaliate în continuare și stabilite în acordul privind pensiile la CAO și în planul de tranziție. Noul sistem va fi introdus începând cu data de 1 ianuarie 2026, cu excepția cazului în care acest lucru nu este posibil din punct de vedere tehnic la StiPP, din punctul de vedere al punerii acesteia în aplicare.

Principalele caracteristici ale noului sistem de pensii se prezintă după cum urmează:

- Natura sistemului de pensii este un sistem flexibil de contribuții;
- O contribuție brută la pensie de 23,4%;
- O împărțire a primelor de 15,9% pentru angajatori și 7,5% pentru angajați;
- Cel puțin 20% din primă este cheltuită pentru Pensia pentru limită de vârstă. Sindicatele, cu sprijinul StiPP, stabilesc ce parte din prima brută rămasă este cheltuită pentru Pensia de urmaș și contribuția de renunțare la Incapacitatea de muncă, luând în considerare costurile de implementare, capitalul minim necesar și rezervele operaționale;
- La fiecare cinci ani au loc consultări privind punerea în aplicare și caracterul suficient sau excedentar al primei. Această consultare va avea loc pentru prima dată în T4 2028 (2024-2028);
- În cazul în care, între timp, există un excedent structural de prime, părțile se pot consulta pe această temă.

Încadrarea și nivelul postului

1. Grila de funcții CAO

Grila de funcții CAO inclusă în prezenta anexă conține o prezentare generală a tuturor funcțiilor de referință CAO sortate în funcție de grupa de funcții și de domeniul de activitate.

Se disting următoarele domenii de activitate:

a. Financiar & Administrativ

b. Secretariat

c. P&O

d. ICT

e. De sprijin

f. Catering

g. Comerț

h. Logistică

i. Producție & Inginerie

j. Îngrijire și bunăstare

2. Manualul de clasificare a funcțiilor pentru lucrătorii temporari

Această carte conține funcții de referință cu profiluri de funcții pentru fiecare.

Fiecare profil de funcție a fost evaluat și atribuit unei grupe de funcții pe această bază.

3. Ajutor pentru a găsi cel mai potrivit profil de referință al funcției

Manualul de clasificare a locurilor de muncă pentru lucrătorii temporari este disponibil pe site-ul NBBU și pe site-urile web ale organizațiilor lucrătorilor.

Manualul include funcții de referință, dar în practica agenției se utilizează un număr mult mai mare de titluri de funcții.

Pentru a facilita căutarea postului de referință potrivit, a fost creat un instrument în cadrul manualului. Prima coloană a instrumentului ajutător enumeră, pe domenii de activitate, un număr mare de funcții de referință în ordine alfabetică, care sunt frecvent întâlnite în practica agențiilor. A doua coloană enumeră titlurile alternative ale posturilor utilizate în mod obișnuit în domeniile de activitate. A treia coloană arată nivelul postului corespunzător din CAO.

4. Procedura de clasificare a posturilor

1. Lucrătorii temporari sunt clasificați în funcție de munca pe care urmează să o presteze.
2. Această activitate, funcția, constă în activitățile, responsabilitățile și competențele atribuite lucrătorului temporar.
3. Funcția este clasificată într-una dintre grupele din grila de funcții a CAO, care face parte din prezentul CAO.
4. Încadrarea funcției are loc prin compararea analitică a funcției cu funcțiile de referință din matricea funcțiilor din CAO, pe baza informațiilor privind funcția furnizate de întreprinderea utilizatoare. O explicație suplimentară este inclusă în *Manual de clasificare a locurilor de muncă pentru lucrătorii temporari*.
5. Agenția de muncă temporară informează în scris lucrătorul temporar prin intermediul unei decizii de clasificare stabilite la data la care lucrătorul temporar a fost clasificat și care este funcția de referință care i se aplică. Formatul este inclus în *Ghid de clasificare a funcțiilor pentru lucrătorii temporari*.
6. În cazul în care funcția lucrătorului temporar se schimbă, aceasta va fi reclassificată, urmând procedura de mai sus.
7. Agenția de muncă temporară efectuează interviuri periodice cu lucrătorul temporar pentru a verifica dacă conținutul postului corespunde activității sale.

8. În cazul în care lucrătorul temporar descoperă că munca care îi este atribuită nu corespunde clasificării sale în funcție, acesta poate informa agenția de muncă temporară. În termen de două săptămâni agenția de muncă temporară verifică, dacă munca atribuită lucrătorului temporar corespunde clasificării funcției. Dacă nu, postul va fi reclasificat în conformitate cu procedura de mai sus. Orice ajustare a salariului este retroactivă, din momentul clasificării contestate a funcției.

9. Lucrătorii temporari pot contesta clasificarea postului lor. Articolul 40 din prezentul CAO stabilește procedura de consultare, contestație și cale de atac.

Câmp de lucru → Grupa de funcții	Financiar & Administrativ	Secretariat	Personal și Organizare	TIC	Servicii auxiliare	HoReCa	Comercial	Logistică	Producție & Inginerie	Îngrijire & Bunăstare
1	Angajat arhivă				Personal curățenie A	Spălător vase Ajutor de bucătărie A Asistent partycatering	Angajat amenajare rafturi	Ambalator Lucrător Încărcare descărcare Asistent depozit A Distribuitor corespunde nă	Lucrător serviciu gospodărie Muncitor în producție Lucrător recoltare producție	
2	Lucrător corespondență Asistent administrativ A	Angajat procesare text			Personal curățenie B Lucrător cantină Steward	Angajat restaurant de firmă Ajutor servise Ajutor bucătărie B Angajat partycatering	Casier Angajat call center A	Stivuitorist Picker de comenzi Angajat depozit/magaziner Asistent depozit B Sortator (postal) Șofer livrări postale	Technician auxiliar Asistent cultivator	Ajutor în casă
3	Asistent administrativ B Asistent verificare facturi	Operator telefonie Receptioner /operator A			Portar Administrator spațiu de locuit Agent de securitate A	Angajat (pentru) servise Bucătar mâncăruri simple Maistru la spălătorie Personal servise partycatering Barkman A Angajat front office hotelier	Angajat call center B Vânzător magazin (comerț cu amănuntul) Asistent administrativ vânzări interne	Magaziner C Șofer de camionetă//curier	Operator mașini Șofer mașini	Asistent medical
4	Asistent administrativ C	Receptioner/telefonist B Secretară A			Steward(asă) la sol Portar la club Receptioner hotel Agent de securitate B	Host/Hostess Angajat de catering pentru petreceri complete Barman B Angajat hotel front office	Angajat call center C Reprezentant servicii clienți Receptioner	Șofer de camion	Macaragiu Mecanic de întreținere A Aschistor mecanic CNC	Asistent medical Îngrijitor la domiciliu

5	Angajat debitori și creditori	Secretară B		Asistent help desk	Ofițer de securitate specializat	Receptionist hotel Bucătar independent Angajat servicii complete	Asistent vânzări interne A Supervizor callcenter	Agent expediții/planificator de marfă	Mecanic de întreținere B Bancher Proiectant WTB Instalator Sudor	Asistent medical Infirmieră
6	Angajat financiar adm. Funcționar salarizare Acceptare asigurări	Secretară C	Angajat administrare personal	Administrator sistem	Șef de echipă securitate	Șef restaurant mic Șef serviri	Angajat responsabil cu gestionarea reclamațiilor Asistent vânzări interne B Asistent vânzări externe	Șef de echipă depozit	Tehnician E&I Întinzător Mașină CNC angajat general	Asistent specializat în îngrijirea la domiciliu Infirmieră MBQ-V Responsabil de grup
7	Calculator actuarial	Secretară D	Responsabil cu resursele umane	Administrator de sistem A Administrator aplicații Webmaster	Serviciul de Facility coordonator	Manager restaurant fast food Sous-chef	Reprezentant		Proiectant/constructor WTB Coordonator construcții de mașini Tehnician de întreținere	Medic de asistentă medicală POH Asistentă medicală HBO-V Analist(ă) de laborator
8	Analist în economia afacerilor Asistent controller	Asistent Management	Funcționar personal	Administrator de sistem B Programator aplicații		Manager recepție hotel	Account manager angajat achiziții		Coordonator întreținere Inginer vânzări	Asistent medical de terapie intensivă Fizioterapeut Analist laborator
9	Șef administrație financiară Analist actuarial	Șef secretariat	Consilier P&O	Dezvoltator de aplicații		Manager de hotel/restaurant	Director vânzări		Șef producție Inginer constructor WTB Inginer produse	Șeful secției de fizioterapie Instalator
10	Controlor		Șeful P&O				Manager produse		Consilier în domeniul siguranței și mediului	

Norme privind cazarea

1. Evidențele agentului de muncă temporară oferă o imagine de ansamblu actualizată a tuturor spațiilor de cazare, inclusiv numărul de rezidenți.

2. Formele de cazare permise sunt:

- a. o locuință obișnuită;
- b. un hotel/o pensiune;
- c. unități locative într-un complex de clădiri;
- d. cabane/unități rezidențiale;
- e. locuințe într-o zonă de agrement;

și alte forme de locuință desemnate de Stichting Normering Flexwonen (SNF).

3. Spațiile de cazare menționate mai sus la punctul a. (casă obișnuită) și c. (unități rezidențiale dintr-un complex de clădiri) trebuie să aibă o suprafață utilă de minimum 12 m² (mpu)*. Celelalte spații locative menționate la b. (hotel/pensiune), d. (cabane/unități rezidențiale) și (locuințe în zone de agrement) trebuie să aibă cel puțin 10 m² spațiu de locuit închis pe persoană.

4. Instituția de control poate evalua siguranța și igiena în spațiul de cazare.

5. Locația trebuie să conțină:

- a. o toaletă la opt persoane;
- b. un duș la opt persoane;
- c. 30 de litri de volum frigider/congelator de persoană;
- d. arzătoare de gătit, minim patru, cu un arzător pentru fiecare două persoane, dacă numărul de persoane este mai mare de opt și un minim de 16 arzătoare, dacă numărul de persoane este mai mare de 30;
- e. șase litri de agent extingtor.

6. Un panou de informare a fost montat în locația respectivă. Acesta este redactat în limba națională a rezidenților. Panoul de informații conține cel puțin următoarele:

a. numărul de urgență 112;

b. numerele de telefon ale serviciilor de urgență proprii, ale poliției regionale și ale pompierilor;

c. versiunea succintă a regulilor de ordine interioară;

d. un plan de evacuare și o procedură de urgență;

e. datele de contact ale administratorului (intern sau extern) al locului de cazare.

7. Există o persoană disponibilă 24 de ore pe zi în caz de urgență.

8. În cazul în care instituția de control găsește un dormitor încuiat în timpul inspecției, aceasta poate decide să dispună o nouă inspecție a locuinței respective.

9. Stingătorul (stingătoarele) de incendiu prezent(e) pe amplasamentul locuinței a (au) fost inspectat(e), iar inspecția este valabilă.

Pe extingtor trebuie să existe instrucțiuni clare. Există un stingător de incendiu la mai puțin de cinci metri de zona de gătit. Există, de asemenea, o pătură de stins incendiul la instalația de gătit.

10. În locație la locul prevăzut sunt montate detectoare de fum și CO funcționale.

**Regulile pentru calcularea suprafeței utile sunt descrise în NEN 2580.*

Sistemul preț-calitate (PKS) privind cazarea

Articolul 36 se referă la sistemul preț-calitate (PKS) pentru costul total maxim al cazării care urmează să fie perceput. PKS face distincție între condițiile de bază (limita inferioară conform Stichting Normering Flexwonen - SNF) și condițiile suplimentare. Îndeplinirea condițiilor de bază implică o sumă de bază la data de 1 iulie 2024 de 109,44 EUR. Această sumă va fi întotdeauna indexată în funcție de evoluția salariului minim legal, deci pentru prima dată când acesta va intra în vigoare la 1 ianuarie 2025. Pentru fiecare punct (suplimentar), această sumă este majorată cu 0,90 EUR. Sumele includ TVA, apă, electricitate, gaz, lenjerie de pat, check-in, check-out și asigurare (de locuință) și exclud taxele locale, mâncarea și băuturile.

Lucrătorul temporar primește o confirmare cu numărul de puncte de cazare și prețul corespunzător.

În cazul abaterilor negative, agenția de muncă temporară trebuie să despăgubească retroactiv toți angajații din locația respectivă pentru plata în plus. În cazul unor infracțiuni repetate în decurs de un an în aceeași locație pentru aceleași abateri, se aplică dispozițiile de mai sus, inclusiv o compensație suplimentară de 100%.

Modelul de calcul poate fi găsit la www.nbbu.nl

Condiții de bază

Nr. persoane la un dormitor	Total: nr. persoane la un dormitor		Nr. persoane la o bucătărie	Total: nr. persoane la o bucătărie
1	20		1	10
Studio 2	8		2	8
2	0		3	6
			4	4
Nr. persoane la un duș	Total: nr. persoane la un duș		5	2

1	10		6	0
2	8		7	0
3	6		8	0
4	4			
5	2		# m2 suprafața utilizabilă	Total: # m2 suprafață utilizabilă
6	0		12	0
7	0		13	0
8	0		14	0
			15	2
# m2 dormitor/pe rsoană	Total: # m2 dormitor/pe rsoană		16	4
3,6	0		17	6
4	0		18	8
4,5	0		>18	10
5	2			
5,5	4		Nr. persoane la un w.c.	Total: nr. persoane la un w.c.
6	6		1	10
6,6	8		2	8
7,5	10		3	6
			4	4
# WIFI	Total: # WIFI		5	2
nu	-10		6	0

da	0		7	0
			8	0

Condiții adiționale

# management (grad de prezență/accesibilitate)	Total: # management (grad de prezență/accesibilitate)	
> 40 de ore de lucru pe locație	4	
< 40 de ore de lucru pe locație	0	
Etichetă energetică	Scor Etichetă energetică	
A	5	
B	3	
C	2	
D	0	
E	0	
F	0	
G	0	
Regiunea locației	Scor Regiune	Provincii
Regiunea 1	3	Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht

Regiunea 2	2	Groningen, Noord-Brabant, Gelderland, Flevoland, Zeeland
Regiunea 3	0	Limburg, Overijssel, Drenthe, Friesland

PROTOCOALE

Article 1

Protocoloale

Încadrare

Părțile la CAO vor monitoriza până la 1 ianuarie 2025 efectele modificării articolului 16 alineatul (2) începând cu 3 iulie 2023, prin intermediul unui sondaj comun efectuat în rândul lucrătorilor temporari.

Indemnizație privată suplimentară de boală

Părțile la CAO vor analiza împreună posibilitățile unui sistem la nivel de sector pentru suplimentarea privată a indemnizației de boală.

Pensie

Părțile semnatare ale CAO au înființat un grup de lucru pentru a realiza introducerea în continuare a unei pensii armonizate cu piața în conformitate cu avizul SER MLT și pentru punerea în aplicare a viitoarei legi a pensiilor, în cazul în care proiectul de lege în acest sens va fi adoptat și pus în aplicare.

Lucrători migranți

Părțile semnatare ale CAO au convenit să ajungă la un acord asupra unei reglementări a prețului spațiilor de cazare până la 1 iunie 2023, cu efect de la 1 ianuarie 2024.

Reglementări pentru vârstnici

Părțile contractante ale CAO doresc să inițieze consultări comune cu alte sectoare (cum ar fi sectorul construcțiilor) cu privire la accesul lucrătorilor temporari la sistemele pentru angajații vârstnici care se aplică în sectorul respectiv, cum ar fi sistemul RVU. Părțile discută, de asemenea, despre modul în care se pot aplica lucrătorilor temporari reglementările în vigoare în întreprinderile utilizatoare vizând în mod specific lucrătorii vârstnici și capacitatea de inserție profesională și sănătatea acestora.

Domeniul de aplicare

De îndată ce este posibil, părțile la CAO vor analiza în comun oportunitatea și posibilitățile de a modifica sau nu domeniul de aplicare și/sau dispoziția de derogare.

Construcții & Infra

Părțile individuale la acestui CAO au opinii diferite cu privire la statutul așa-numitului acord de construcție („Acord privind poziția lucrătorilor temporari în industria construcțiilor”), deoarece acesta a fost încheiat începând cu 29 noiembrie 2005 și a devenit ulterior un acord permanent. Părțile individuale la prezentul CAO își rezervă toate drepturile și apărările cu privire la statutul contractului de construcție.

Părțile la prezentul CAO sunt de acord să inițieze consultări cu părțile la CAO, Construcții & Infra, și cu celelalte părți afectate, cât mai curând posibil, pentru a ajunge la o soluție viabilă.

Indiferent de rezultatul consultărilor menționate mai sus, părțile la *CAO pentru Lucrătorii temporari* convin ca, în ceea ce privește sistemul de pensii în vigoare, să se mențină regimul pentru lucrătorii temporari din industria construcțiilor astfel cum sunt prevăzute, printre altele, la articolul 51 alineatul (3) *CAO pentru lucrătorii temporari 2017 - 2019* (și detaliate în Decretul privind afilierea obligatorie la Fondul de pensii industriale pentru serviciile de personal, astfel cum se aplică la (data) (locul) cu dispozițiile din Decretul privind afilierea obligatorie la Fondul de pensii industriale pentru industria construcțiilor ca fiind o imagine în oglindă).

Informații CAO detașare

Părțile CAO se angajează să stabilească corect remunerația chiriei. Prin urmare acestea au desfășurat un proiect pilot pentru a obține informații autorizate de la părțile implicate în CAO de închiriere cu privire la aplicarea elementelor de remunerare a întreprinderii utilizatoare din respectivele CAO. Aceștia vor evalua acest proiect pilot și vor decide, dacă identificarea și conceperea unui sistem de informații privind remunerarea angajatorului este posibilă și de dorit și, în caz afirmativ, cum pot fi organizate și finanțate crearea și gestionarea acestui sistem de informații.

Sărbători

Părțile la CAO vor efectua un sondaj reprezentativ privind lucrul și plata lucrătorilor temporari în zilele de sărbători legale. Aceasta include examinarea sumei sărbătorilor legale plătite, a procentului de rezervă din

CAO și a modului în care sistemul de sărbători legale al angajatorului (angajatorilor) se compară cu sistemul pentru lucrătorii temporari.

INFORMAȚII RELEVANTE PRIVIND ACTELE JURIDICE

Article 1

Informații relevante privind actele juridice

Articolul 2:24 Codul civil olandez

1. Registrele, evidențele și alte suporturi de date ale unei entități juridice dizolvate trebuie păstrate timp de șapte ani după ce entitatea juridică a încetat să mai existe. Depozitarul este persoana desemnată ca atare de către sau în conformitate cu actul constitutiv, de către adunarea generală sau, în cazul în care persoana juridică era o fundație, de către consiliul de administrație.

2. În cazul în care nu există un depozitar și în cazul în care ultimul lichidator nu este dispus să dețină custodia, un depozitar, dacă este posibil din cercul celor care au fost implicați în entitatea juridică, este numit la cererea unei părți interesate de către judecătorul instanței districtuale din cadrul instanței districtuale de la domiciliul entității juridice. Soluțiile legale nu sunt disponibile.

3. În termen de opt zile de la începerea obligației sale de custodie, depozitarul trebuie să își furnizeze numele și adresa la registrele în care a fost înregistrată persoana juridică dizolvată.

4. La cerere, instanța subdistrictuală menționată la alineatul (2) poate acorda autorizația de a consulta registrele, documentele și alte suporturi de date oricărei părți interesate, în cazul în care persoana juridică era o fundație, și, în caz contrar, oricărei persoane care demonstrează un interes rezonabil în consultare în calitatea sa de fost membru sau acționar al persoanei juridice sau de deținător de certificate de depozit pentru acțiunile acesteia sau de succesor în drepturi al unei astfel de persoane.

Articolul 7:628 Codul civil

1. Angajatul își păstrează dreptul la salariul stabilit în funcție de perioadă în cazul în care nu a efectuat munca convenită dintr-un motiv care ar trebui să fie în mod rezonabil în contul angajatorului.

2. În cazul în care angajatul are dreptul la un beneficiu în numerar în temeiul oricărei polițe de asigurare legale sau în temeiul oricărei polițe de asigurare sau din orice fond în care participarea a fost convenită sau provine din contractul de muncă, salariul va fi redus cu valoarea aceluia beneficiu.

3. În cazul în care salariul în numerar a fost stabilit în alt mod decât în funcție de perioadă, se aplică dispozițiile prezentului articol, cu condiția ca salariul să fie considerat a fi salariul mediu pe care lucrătorul ar fi putut să îl câștige în această perioadă dacă nu ar fi fost împiedicat să lucreze.
4. Cu toate acestea, salariul se reduce cu valoarea cheltuielilor pe care lucrătorul le-a economisit prin neefectuarea muncii.
5. Pentru primele șase luni ale contractului de muncă, abaterile de la dispozițiile alineatului 1 pot fi făcute prin acord scris sau prin regulament încheiat de către un organism administrativ competent sau în numele acestuia, în detrimentul angajatului.
6. În cazul contractelor de muncă succesive menționate la articolul 668a, se poate conveni o derogare, astfel cum se menționează la alineatul 5, pentru o perioadă totală maximă de șase luni.
7. În cazul unui contract colectiv sau al unui regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, perioada menționată la alineatul 5 poate fi prelungită pentru funcțiile care urmează să fie stabilite prin contractul sau regulamentul respectiv, cu condiția ca activitățile asociate acestor funcții să fie de natură ocazională și să nu aibă un volum fix.
8. Prin regulamentul Ministrului Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă, se poate stabili, la cererea Fundației Muncii, că alineatele 5, 6 sau 7 nu se aplică anumitor sectoare industriale sau unor părți ale acestora.
9. Orice clauză care se abate de la acest articol în detrimentul angajatului este nulă.

Articolul 7:629 Cod civil

1. În măsura în care salariul nu depășește cuantumul prevăzut la Secțiunea 17, alineatul 1 din Legea asigurărilor sociale (finanțării) cu privire la o perioada salarială de o zi, salariatul își păstrează dreptul pentru o perioadă de 104 săptămâni la 70% din salariul stabilit în funcție de perioadă, dar pentru primele 52 de săptămâni cel puțin la salariul minim legal aplicabil acestuia, dacă nu a prestat munca prevăzută pentru că nu a putut face acest lucru din cauza unei incapacități datorate bolii, sarcinii sau nașterii.
2. Prin derogare de la alineatul 1, dreptul menționat la alineatul respectiv se aplică pentru o perioadă de șase săptămâni unui lucrător care:
 - a. prestează în mod normal, în mod exclusiv sau aproape exclusiv, servicii pentru gospodăria persoanei fizice în care este încadrat în muncă în mai puțin de patru zile pe săptămână; sau
 - b. a atins vârsta menționată în secțiunea 7 litera a din Legea generală privind limită de vârstă.

În cazul în care incapacitatea de muncă pe motiv de boală a început înainte

de data la care angajatul a împlinit vârsta menționată la litera b, perioada

menționată la prezentul alineat se aplică de la acea dată, cu condiția ca

perioada totală să nu depășească 104 săptămâni.

3. Angajatul nu are dreptul menționat la alineatul 1:

a. în cazul în care boala a fost cauzată de acesta sau este urmarea unei deficiențe despre care acesta a furnizat informații false în contextul unei examinări anterioare angajării, motiv pentru care nu s-a putut efectua corect testarea privind cerințele de capacitate stabilite pentru postul respectiv;

b. pentru perioada în care angajatul își împiedică sau își întârzie vindecarea;

c. pentru perioada în care, cu toate că este capabil și nu are un motiv întemeiat, nu prestează, pentru Angajator sau pentru un terț indicat de către Angajator, munca adecvată la care se face referire în articolul 658a alineatul 4 din Codul civil și pe care Angajatorul îi oferă ocazia de a o presta;

d. pentru perioada în care, fără a avea un motiv întemeiat, refuză să coopereze în ceea ce privește dispozițiile sau măsurile rezonabile ale Angajatorului sau ale unui expert desemnat de către acesta având scopul de a-i permite Angajatului să presteze munca adecvată la care se face referire în articolul 658a alineatul 4 din Codul civil;

e. pentru perioada în care, fără a avea un motiv întemeiat, refuză să coopereze la întocmirea, evaluarea și revizuirea unui plan de abordare în sensul articolului 658a alineatul 3 din Codul civil;

f. pentru perioada în care, fără motive întemeiate, cererea de indemnizație la care se face referire în articolul 64 alineatul întâi din Legea privind munca și veniturile conform capacității de muncă a fost depusă de către Angajat mai târziu decât se prevede în articolul respectiv.

4. Contrar alineatului 1, angajata nu are dreptul menționat la alineatul respectiv în perioada în care se află în concediu pre- sau postnatal, în conformitate cu articolul 3:1 alineatele 2 și 3 din Legea muncii și protecției sociale.

5. Salariul se reduce cu valoarea oricărui beneficiu în numerar la care angajatul are dreptul în temeiul oricărei asigurări legale sau în temeiul oricărei asigurări sau din orice fond la care angajatul nu participă, în măsura în care acest beneficiu se referă la munca prevăzută din care se beneficiază de salariu. Salariul se reduce, de asemenea, cu valoarea veniturilor primite de angajat în sau în afara locului de muncă pentru munca pe care a desfășurat-o în perioada în care ar fi putut să presteze munca prevăzută dacă nu ar fi fost împiedicat să facă acest lucru.

6. Angajatorul are dreptul de a suspenda continuarea plății salariului menționată la alineatul 1 pentru perioada în care angajatul nu respectă dispozițiile rezonabile comunicate în scris de către angajator cu privire la furnizarea informațiilor de care are nevoie angajatorul pentru a stabili dreptul la salariu.

7. Angajatorul nu mai poate invoca niciun motiv pentru a nu plăti integral sau parțial salariul sau pentru a suspenda plata acestuia dacă nu l-a notificat pe salariat imediat după ce a apărut sau ar fi trebuit să apară în mod rezonabil suspiciunea existenței acestuia.

8. Prevederile articolelor 628 alineat 3 se aplică mutatis mutandis.

9. Prezentul articol se poate abate de la acesta în detrimentul angajatului numai în măsura în care se poate prevedea că angajatul nu are dreptul la salariu pentru primele două zile ale perioadei

menționate la alineatul 1 sau 2.

1. În sensul alineatelor 1, 2 și 9, perioadele în care lucrătorul a fost împiedicat să își desfășoare activitatea din cauza incapacității de muncă din cauza bolii, a sarcinii sau a nașterii se numără împreună dacă se urmează reciproc cu o pauză de mai puțin de patru săptămâni, sau dacă acestea preced în mod direct și corespund unei perioade în care se acordă concediul pre – sau postnatal, astfel cum se menționează la articolul 3:1, al doilea și al treilea paragraf din Legea privind munca și protecția socială, cu excepția cazului în care se poate aștepta în mod rezonabil ca incapacitatea să rezulte din aceeași cauză.

11. Perioada de 104 săptămâni menționată la alineatul 1 se prelungește:

a. cu durata întârzierii, în cazul în care cererea menționată la articolul 64 alineatul 1 din Legea privind munca și veniturile conform capacității de muncă se face mai târziu decât se prevede în sau pe baza respectivului articol;

b. cu durata perioadei prelungite pe care Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen - Institutul pentru asigurarea angajaților a stabilit-o în temeiul articolului 24 primul alineat din Legea privind munca și venitul în funcție de capacitatea de muncă (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) și cu durata perioadei menționate la articolul 25 alineatul al nouălea, prima teză din legea respectivă;

c. cu durata prelungirii perioadei de așteptare, astfel cum se menționează la articolul 19 alineatul întâi din Legea privind asigurările de invaliditate, în cazul în care această perioadă de așteptare este prelungită în

temeiul celui de-al șaptelea paragraf al acestui articol; și

d. cu durata perioadei pe care Uitvoeringsinstituut werknemers- verzekeringen - Institutul pentru asigurarea angajaților a stabilit-o în temeiul articolului 71a, al nouălea paragraf din Legea privind asigurările de invaliditate.

12. În cazul în care angajatul prestează o muncă adecvată, astfel cum se prevede la articolul 658a alineatul 4, contractul de muncă rămâne în vigoare și își produce efectele integrale.

13. În sensul alineatului 2, preambulul și partea a, prestarea de servicii în beneficiul unei gospodării include prestarea de servicii de îngrijire membrilor gospodăriei respective.

Articolul 7:632 Codul civil

1. Cu excepția cazului în care contractul de muncă încetează, angajatorului i se permite să își compenseze datoria numai în ceea ce privește salariul care trebuie plătit cu următoarele creanțe față de angajat:

a. despăgubirile datorate angajatorului de către angajat;

b. amenzile pe care angajatul trebuie să le plătească angajatorului în conformitate cu articolul 650, cu condiția ca angajatorul să emită dovezi scrise care să ateste valoarea fiecărei amenzi, precum și data și motivul pentru care aceasta a fost impusă, cu precizarea dispoziției încălcate a unui acord scris;

c. avansurile din salariu, acordate de angajator în numerar salariatului, cu condiția ca acestea să fie dovedite în scris;

d. cuantumul a ceea ce a fost plătit în plus din salariu;

e. chiria unei locuințe sau a unui alt spațiu, a unei bucăți de teren sau a unor unelte, mașini și scule folosite de angajat în propria companie, și care au fost închiriate salariatului de către angajator prin acord scris.

2. Decontarea nu are loc din partea salariului până la suma menționată la articolul 7 din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu, cu excepția cazului în care s-a convenit în prealabil în scris cu angajatul că decontarea va avea loc cu o creanță, astfel cum se menționează la alineatul 1, litera c. În cazul în care suma menționată în teza anterioară este mai mică decât partea din salariu pentru care nu poate fi valabil salariul alocat angajatorului, se va compensa numai partea din salariu pentru care s-ar aplica salariul alocat. În ceea ce privește ceea ce angajatorul ar putea pretinde în temeiul alineatului 1 litera b, angajatorul nu poate deduce mai mult de o zecime din salariul stabilit în numerar, care ar trebui apoi să fie plătit, cu condiția să nu se facă nicio deducere din partea din salariu până la valoarea menționată în tezele anterioare.

3. Suma pe care angajatorul o deduce în temeiul unui popriri pe câștiguri se deduce din suma maximă permisă pentru decontare.

4. O clauză care ar da angajatorului o putere mai largă de compensare este anulabilă, cu înțelegerea că angajatul are dreptul să anuleze fiecare declarație individuală de compensare de către angajator care se bazează pe valabilitatea clauzei.

Articolul 7:640a Codul civil

Dreptul la minimul menționat la articolul 634, expiră după șase luni de la ultima zi a anului calendaristic în care a fost dobândit dreptul, cu excepția cazului în care angajatul nu a fost în mod rezonabil în măsură să își ia concediu până la acea dată. Prin acord scris, se poate renunța la termenul de șase luni menționat în prima teză în favoarea angajatului.

Articolul 7:652 Codul civil

1. În cazul în care părțile convin asupra unei perioade de probă, aceasta va fi la fel pentru ambele părți.

2. Perioada de probă se stabilește în scris.

3. La încheierea unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, se poate conveni o perioadă de probă de cel mult două luni.

4. Nu se poate conveni asupra unei perioade de probă în cazul în care contractul de muncă a fost încheiat pe o perioadă de maximum șase luni.

5. La încheierea unui contract de muncă pe durată determinată cu o durată mai mare de șase luni, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult:

a. o lună, în cazul în care contractul a fost încheiat pentru o durată mai scurtă de doi ani;

b. două luni, în cazul în care contractul a fost încheiat pentru o durată de cel puțin doi ani;

6. În cazul în care încetarea unui contract de muncă pe perioadă determinată nu este fixată pe o dată calendaristică, se poate conveni o perioadă de probă de cel mult două luni.

7. Derogările de la alineatul 5 litera a și alineatul 6 în detrimentul angajatului pot apărea numai prin contract colectiv de muncă sau prin acord încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia.

8. Orice clauză care prevede o perioadă de probă este nulă și neavenită dacă:

a. perioada de probă nu este la fel pentru ambele părți;

b. perioada de probă, alta decât în cazul unui contract colectiv sau prin regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, este stabilită la mai mult de o lună în cazul menționat la alin. 5 lit. a;

c. perioada de probă se stabilește la mai mult de două luni;

d. clauza este inclusă într-un contract de muncă ulterior încheiat între un angajat și același angajator, cu excepția cazului în care contractul respectiv prevede în mod clar abilități sau responsabilități diferite ale angajatului față de contractul de muncă anterior;

e. clauza este inclusă într-un contract de muncă ulterior între un angajat și un alt angajator, care trebuie să fie considerat în mod rezonabil succesorul angajatorului anterior în ceea ce privește munca prestată; sau

f. clauza este inclusă într-un contract de muncă care a fost încheiat pe o perioadă de maximum șase luni.

Articolul 7:668a Codul civil

1. De la data în care între aceleași părți:

a. contractele de muncă pe durată determinată s-au succedat reciproc la intervale de cel mult șase luni și au depășit o perioadă de 36 de luni, inclusiv aceste intervale, ultimul contract de muncă se consideră a fi fost încheiat pe o perioadă nedeterminată cu efect de la data respectivă;

b. mai mult de trei contracte de muncă pe durată determinată s-au succedat reciproc la intervale de maximum șase luni, ultimul contract de muncă fiind considerat încheiat pe perioadă nedeterminată.

2. Alineatul 1 se aplică *mutatis mutandis* în cazul contractelor de muncă succesive între un angajat și mai mulți angajatori, care, indiferent dacă există o înțelegere a statutului și a caracterului adecvat al angajatului, trebuie să fie în mod rezonabil considerați succesori în ceea ce privește munca prestată.

3. Alineatul 1 litera a nu se aplică unui contract de muncă încheiat pe o perioadă de maximum trei luni imediat după încheierea unui contract de muncă încheiat între aceleași părți pe o perioadă de cel puțin 36

de luni.

4. Perioada de preaviz se calculează de la data încheierii primului contract de muncă menționat la alineatul 1 litera a sau b.

5. În cazul unui contract colectiv de muncă sau al unui regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, perioada de 36 de luni menționată la alineatul 1 litera a poate fi prelungită până la maximum 48 de luni, iar numărul celor trei menționate la alineatul 1 litera b poate fi majorat până la maximum șase, dacă din contractul sau regulamentul respectiv reiese că natura intrinsecă a operațiunilor comerciale necesită această prelungire sau creștere pentru funcțiile sau grupurile de funcții care urmează să fie determinate în temeiul contractului sau regulamentului respectiv.

6. Prin contract colectiv de muncă sau prin regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, se poate face o derogare de la alineatul 2 litera a în detrimentul angajatului.

7. Perioada menționată la alineatul 1 litera a poate face obiectul unei derogări în detrimentul directorului unei persoane juridice printr-un contract scris sau printr-un regulament luate de către sau în numele unui organism administrativ împuternicit în acest sens.

8. Prin contract colectiv de muncă sau prin regulamentul unui organism administrativ competent sau în numele acestuia, acest articol poate fi declarat neaplicabil anumitor posturi dintr-un sector de activitate dacă Ministrul afacerilor sociale și al ocupării forței de muncă a desemnat aceste posturi prin regulament ministerial, deoarece este o utilizare permanentă pentru acele posturi în sectorul de activitate respectiv și din cauza naturii intrinseci a operațiunilor comerciale și a acelor posturi, este necesar să se efectueze munca exclusiv pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată, fără a fi contracte de muncă pe durată determinată, astfel cum se menționează la articolul 690. Aceste norme pot stabili condiții suplimentare pentru declararea lor ca neaplicabile, astfel cum se menționează în prima teză.

9. Prin contract colectiv de muncă sau prin regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, prezentul articol nu poate fi declarat în totalitate sau parțial aplicabil contractelor de muncă desemnate în acesta care au fost încheiate în mod exclusiv sau predominant în scopul educării angajatului.

10. Prezentul articol nu se aplică în cazul contractelor de muncă încheiate în legătură cu un curs de formare profesională, astfel cum se menționează la articolul 7.2.2. din Legea privind educația și formarea profesională.

11. Prezentul articol nu se aplică în cazul unui contract de muncă încheiat cu un angajat care nu a împlinit încă vârsta de optsprezece ani, dacă munca prestată de acesta nu a depășit, în medie, douăsprezece ore pe săptămână.

12. Perioada menționată la alineatul 1 litera a se prelungește până la maximum 48 de luni, iar numărul menționat la alineatul 1 litera b nu poate depăși șase, în cazul unui contract de muncă încheiat cu un angajat care a împlinit vârsta menționată la articolul 7 litera a din Legea generală privind pensia pentru limită de vârstă. Pentru a stabili dacă perioada menționată în prezentul alineat sau numărul contractelor de muncă menționate au fost depășite, se iau în considerare numai contractele de muncă încheiate după împlinirea vârstei menționate la articolul 7 litera a din Legea generală privind pensiile pentru limită de vârstă.

13. În cazul unui contract colectiv de muncă sau al unui regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, intervalele menționate la alineatul 1 literele a și b pot fi reduse la maximum trei luni pentru posturile desemnate prin contractul sau regulamentul respectiv, care pot fi exercitate pe o perioadă de până la nouă luni pe an și nu pot fi exercitate ulterior de același angajat pe o perioadă mai mare de nouă luni pe an.

14. Prin regulamentul Ministrului afacerilor sociale și ocupării forței de muncă, intervalele menționate la alineatul 1 literele a și b pot fi reduse, la cererea Fundației Muncii, la maximum trei luni pentru posturile care urmează să fie desemnate în temeiul regulamentulului respectiv, care pot fi exercitate pentru o perioadă de maximum nouă luni pe an și nu pot fi exercitate ulterior de același angajat pentru o perioadă mai mare de nouă luni pe an.

15. Acest articol nu se aplică unui contract de muncă cu un angajat de la o școală, astfel cum se menționează în articolul 1 din Legea privind învățământul primar din Olanda (Wet op het primair onderwijs) sau în articolul 1 din Legea privind centrele de expertiză din Olanda (Wet op de expertisecentra), în cazul în care contractul de muncă a fost încheiat în legătură cu înlocuirea din cauza unei boli a unui angajat care deține o poziție de sprijin didactic sau educațional cu sarcini de predare sau de tratament.

Articolul 7:672 Codul civil

1. Notificarea de reziliere se face la sfârșitul lunii, cu excepția cazului în care a fost desemnată o altă zi prin acord scris sau prin uz.

2. Perioada de preaviz care trebuie respectată de către angajator în cazul unui contract de muncă care, în ziua încetării contractului de muncă,

a. a durat mai puțin de cinci ani: o lună;

b. a durat cinci ani sau mai mult, dar mai puțin de zece ani: două luni;

c. zece ani sau mai mult, dar mai puțin de cincisprezece ani: trei luni;

d. cincisprezece ani sau mai mult: patru luni.

3. Prin derogare de la alineatul 2, perioada de preaviz care trebuie respectată de angajator este de o lună, dacă angajatul a împlinit vârsta menționată la articolul 7 litera a din Legea națională privind pensia pentru limită de vârstă (AOW).

4. Perioada de preaviz care trebuie respectată de angajat este de o lună.

5. În cazul în care consimțământul menționat la articolul 671a alineatul 1 sau 2 a fost acordat, perioada de preaviz care trebuie respectată de către angajator se scurtează cu durata perioadei care începe la data primirii cererii complete de consimțământ și se încheie la data deciziei privind cererea de consimțământ, cu condiția să rămână o perioadă de preaviz de cel puțin o lună.

6. Perioada menționată la alineatul 2 sau la alineatul 3 poate fi redusă numai printr-un contract colectiv de muncă sau printr-un regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia. Termenul poate fi prelungit în scris.

7. Derogările de la termenul menționat la alineatul 4 se pot face în scris. Perioada de preaviz pentru angajat, atunci când este prelungită, nu poate depăși șase luni, iar pentru angajator nu poate fi mai scurtă decât dublul celei pentru angajat.

8. Prin contract colectiv sau prin regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia, perioada de preaviz menționată la alineatul 7 a doua teză poate fi redusă pentru angajator, cu condiția ca aceasta să nu fie mai scurtă decât cea pentru angajat.

9. În sensul alineatului 2, contractele de muncă sunt considerate a constitui un singur contract de muncă neîntrerupt în cazul restabilirii contractului de muncă în temeiul articolului 682 sau al articolului 683.

10. Partea care încetează cu o zi mai devreme decât ziua stabilită între părți datorează celeilalte părți o despăgubire egală cu valoarea salariului stabilit în numerar pentru perioada pe care contractul de muncă ar fi trebuit să continue în cazul încetării periodice.

11. Instanța de fond poate atenua compensația menționată la alineatul 10 în cazul în care consideră că aceasta este echitabilă având în vedere circumstanțele, cu condiția ca această compensație să nu poată fi mai mică decât salariul stabilit în numerar pe perioada de preaviz menționată la alineatul 2 și nici decât salariul stabilit în numerar pe o perioadă de trei luni.

Contractul de muncă temporară este contractul de muncă prin care angajatul este pus la dispoziția unui terț de către angajator, în cadrul profesiei sau activității acestuia, pentru a presta o muncă sub supravegherea și conducerea terțului, în temeiul unei sarcini date de acesta angajatorului.

Articolul 7:691 Codul civil

1. Articolul 668a nu se aplică contractului de muncă temporară până când salariatul nu a lucrat mai mult de 26 de săptămâni.
2. Contractul de muncă temporară poate stipula în scris că acest contract încetează de drept, atunci când punerea la dispoziție a angajatului de către angajator la terțul menționat la articolul 690 încetează la cererea terțului respectiv. În cazul în care o clauză menționată în teza anterioară este inclusă în contractul de muncă temporară, angajatul poate rezilia fără întârziere contractul respectiv, iar articolul 668 alineatele 1, 2, 3 și 4 litera a nu se aplică angajatorului.
3. O clauză ca cea menționată la alineatul 2 își pierde valabilitatea în cazul în care angajatul a prestat o activitate pentru angajator în mai mult de 26 de săptămâni. După expirarea acestui termen, dreptul de reziliere al angajatului, astfel cum este menționat la alineatul 2, se stinge.
4. Pentru calcularea perioadelor menționate la alineatele 1 și 3 se iau în considerare, de asemenea, perioadele de încadrare în muncă succesivă la intervale care nu depășesc șase luni.
5. În scopul calculării perioadelor menționate la alineatele 1 și 3, se iau în considerare, de asemenea, perioadele în care se desfășoară o activitate pentru diferiți angajatori, care trebuie să fie în mod rezonabil considerați succesori în ceea ce privește activitatea desfășurată.
6. Prezentul articol nu se aplică contractului de muncă temporară în care angajatorul și terțul sunt afiliați într-un grup, astfel cum se menționează la articolul 24b din Cartea 2, sau în care unul dintre aceștia este o filială a celuilalt, astfel cum se menționează la articolul 24a din Cartea 2.
7. Un contract scris poate deroga de la articolul 628 alineatul 1 în detrimentul angajatului, până la maximum primele 26 de săptămâni în care acesta își desfășoară activitatea. Articolul 628 alineatele 5, 6 și 7 nu se aplică. Articolul 668a se aplică pentru prima dată contractului de muncă temporar în cazul în care salariatul a prestat muncă pe o perioadă mai mare de 26 de săptămâni.
8. Prin contract colectiv de muncă sau prin regulament încheiat de un organism administrativ competent sau în numele acestuia:
 - a. perioadele menționate la alineatele 1, 3 și 7 pot fi prelungite până la maximum 78 de

săptămâni; și

b. se poate face derogare de la alineatul 5 în defavoarea angajatului.

Articolul 7:692 Codul civil

Contractul de salarizare este contractul de muncă temporară, în care contractul de cesiune dintre angajator și terț nu a fost încheiat în contextul reunirii cererii și ofertei pe piața muncii și în care angajatorul este autorizat să pună salariatul la dispoziția altei părți numai cu acordul terțului.

Articolul 40 Legea falimentului

1. Angajații companiei aflate în stare de faliment pot rezilia contractul de muncă și li se poate rezilia contractul de către administratorul judiciar, cu respectarea corespunzătoare a perioadelor de preaviz convenite sau legale, cu condiția ca, în orice caz, contractul de muncă să poată fi reziliat cu o perioadă de preaviz de șase săptămâni.
2. Din ziua declarării falimentului, salariul și datoriile de prime aferente contractului de muncă sunt datorii patrimoniale.
3. Prezentul articol se aplică prin analogie acordurilor cu agenții.

Articolul 16 Legea salariului minim pe economie și a indemnizației minime de concediu

1. Sub rezerva dispozițiilor alineatelor al doilea, al treilea și al patrulea, se poate prevedea prin reglementare publică sau contract colectiv de muncă faptul că angajatul nu are dreptul la o indemnizație de concediu sau are dreptul la o indemnizație de concediu mai mică decât cea care rezultă din articolul 15.
2. În cazul în care suma dintre salariul la care salariatul avea dreptul la data de 1 iunie a oricărui an pentru perioada precedentă de un an, precum și indemnizația de concediu, în măsura în care salariatul avea dreptul la aceasta pentru perioada respectivă, se ridică la mai puțin de 108% din suma la care salariatul

avea dreptul ca salariu minim pentru perioada respectivă, salariatul are de asemenea dreptul la o sumă din indemnizația de concediu pentru perioada respectivă egală cu suma cu care respectivul procent de 108% depășește suma menționată anterior.

3. În măsura în care angajatul a dobândit în timpul angajării pentru o perioadă menționată la alineatul 2 dreptul la beneficii în temeiul Legii privind prestațiile de boală, capitolul 3, secțiunea 2, alineatul 1, din Legea privind munca și protecția socială și Legea privind șomajul, angajatul are dreptul la o indemnizație de concediu de la angajator care se ridică la cel puțin 108% din suma la care angajatul are dreptul sau ar fi dobândit prestații în temeiul Legii privind prestațiile de boală, capitolul 3, secțiunea 2, alineatul 1 din Legea privind munca și protecția socială și Legea privind șomajul, calculată pe baza salariului minim pentru această perioadă.

4. În cazul în care s-a aplicat articolul 15 alineatul 4, angajatul are dreptul, pentru o perioadă astfel cum se menționează la al doilea paragraf, la cel puțin suma indemnizației de concediu pe care această sumă plus salariul sau prestațiile prevăzute de Legea privind prestațiile de boală, capitolul 3 secțiunea 2 alineatul 1 din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială și Legea privind șomajul, pentru care angajatul a dobândit un drept sau o pretenție în perioada respectivă, nu este mai mică decât suma dintre suma minimă stabilită în temeiul articolului 15 alineatul al patrulea și salariul sau prestațiile minime prevăzute de Legea privind prestațiile de boală, capitolul 3 secțiunea 2 alineatul 1 din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială și Legea privind șomajul, calculate pe baza salariului minim la care angajatul are sau ar fi dobândit un drept sau o pretenție în perioada respectivă.

5. În cazul în care salariul convenit de angajator și angajat depășește de trei ori salariul minim, se poate prevedea, de asemenea, printr-un contract scris, că angajatul nu are dreptul la o indemnizație de concediu sau are dreptul la o sumă mai mică din indemnizația de concediu. Prevederile articolelor 15, alineatul al doilea, se aplică prin analogie//mutatis mutandis.

6. În cazul în care angajatorul care este obligat să aplice salariaților săi o reglementare de drept public sau un contract colectiv de muncă, sau dispoziții obligatorii ale unui contract colectiv de muncă de drept general, prin care articolul 15 este derogat în temeiul primului paragraf, angajează, de asemenea, salariați cărora nu le revine această obligație, de la aceștia din urmă se poate deroga, prin intermediul unui acord scris, în mod corespunzător, de la articolul 15.

7. În cazul în care angajatul are dreptul la salarii pentru o perioadă în care nu prestează nicio activitate, prestațiile în temeiul Legii privind prestațiile de boală, capitolul 3, secțiunea 2, alineatul 1, din Legea privind munca și protecția socială și Legea privind șomajul, prin care salariul este redus în conformitate cu această dispoziție, se consideră a fi în detrimentul angajatorului în sensul prezentului articol.

Articolul 1:2 Legea privind munca și protecția socială

1. Cu excepția cazului în care se prevede altfel, în sensul prezentei legi salariul înseamnă remunerația stabilită în funcție de spațiu de timp datorată de angajator angajatului pentru munca prestată.
2. În sensul prezentei legi, în cazul în care salariul a fost stabilit în alt mod decât în funcție de perioadă, salariul mediu pe care angajatul ar fi putut să îl câștige în această perioadă dacă nu ar fi exercitat un drept de a pleca în temeiul prezentei legi va fi considerat ca fiind salariul.

Articolul 4:2 Legea privind munca și protecția socială

1. După nașterea soției, a partenerei înregistrate, a persoanei cu care angajatul locuiește necăsătorit sau a persoanei al cărei copil îl recunoaște angajatul, angajatul are dreptul la concediu de naștere pe o perioadă de patru săptămâni, începând cu prima zi după naștere, cu continuarea plății salariului în limita duratei de lucru pe săptămână.
2. În cazul în care contractul de muncă sau angajarea în temeiul dreptului public încetează înainte de efectuarea în totalitate a concediului de naștere, salariatul, în cazul în care încheie un nou contract de muncă sau o nouă angajare în temeiul dreptului public, are dreptul la concediul care nu a fost încă efectuat de noul angajator, cu respectarea prezentului capitol.
3. În cazul în care contractul de muncă sau angajarea de drept public încetează, angajatorul este obligat să pună la dispoziția angajatului, la cererea acestuia, o declarație care să arate la ce perioadă de concediu de naștere are dreptul.

NBBU

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

www.fnv.nl

CNV

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

www.cnv.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

www.unie.nl

The Dutch Association of Temporary Employment Agencies (NBBU)

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

www.nbbu.nl

