

ABU



CAO pentru lucrătorii temporari

Versiunea din decembrie 2022

CAO pentru lucrătorii temporari

Versiunea din decembrie 2022

Acest text a fost tradus cu mare grijă. Dacă aveți îndoieli sau neclarități cu privire la sensul oricărui text, prevalează în orice moment varianta în limba olandeză.

Cuprins

Capitolul 1	Aspecte generale	6
Articolul 1	Mediul de lucru	6
Articolul 2	Definiții	9
Articolul 3	Durata, prelungirea și încetarea, rezilierea prematură/modificări	10
Articolul 4	Drepturi și obligații la înregistrare	10
Articolul 5	Obligațiile agentului de muncă temporară	10
Articolul 6	Obligațiile lucrătorului temporar	11
Capitolul 2	Statut juridic	12
Articolul 7	Disponibilitate și exclusivitate	12
Articolul 8	Fișa de pontaj	12
Articolul 9	Încheierea contractului de muncă temporară	12
Articolul 10	Statut juridic	13
Articolul 11	Statut juridic diferit	17
Articolul 12	Angajare succesivă	17
Articolul 13	Perioada de probă	19
Articolul 14	Timpul și programul de lucru	19
Articolul 15	Încetarea contractului de muncă temporară	19
Capitolul 3	La locul de muncă	22
Articolul 15a	Răspunderea agentului de muncă temporară	22
Articolul 15b	Dreptul la resurse	22
Capitolul 4	Remunerație	23
Articolul 16	Remunerația la Întreprinderea utilizatoare	23
Articolul 17	Stabilirea salariului pe oră și/sau a compensației în numerar pentru reducerea timpului de lucru	29
Articolul 18	Indemnizația de concediu	31
Articolul 19	Orele compensatorii	31
Articolul 20	Convertirea condițiilor de muncă	31
Articolul 21	Stabilirea remunerației lucrătorilor temporari neindivizibili	33
Articolul 22	Continuarea plății salariului în cazul anulării misiunii de muncă temporară	33
Articolul 22a	Reglementări în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile	35
Articolul 23	Activitate adecvată după anularea misiunii de muncă temporară	36
Articolul 24	Continuarea plății salariului în cazul unei munci adecvate	37
Articolul 25	Salariul în cazul incapacității de muncă	38
Capitolul 5	Dreptul la concediu	41
Articolul 26	Zilele de concediu	41
Articolul 27	Sărbătorile legale	42
Articolul 28	Absențe scurte, concediul postnatal și concediile speciale	44
Articolul 29	Plata drepturilor/rezervelor de concediu, a orelor de compensare și a indemnizației de concediu	46
Capitolul 6	Insertie profesională durabilă	48
Articolul 30	Activități și costuri de promovare a unei insertii profesionale durabile	48
Articolul 31	Obligația de a promova insertia profesională durabilă a lucrătorului temporar	49
Capitolul 7	Pensia	50
Articolul 32	Pensia	50
Capitolul 8	Grupuri speciale	51
Articolul 33	Grupul de alocare a remunerației în cadrul CAO (CCM - contractului colectiv de muncă)	51
Articolul 34	Lucrători de vacanță	54
Articolul 35	Vârsta legală de pensionare conform AOW (Legea privind pensiile de limită de vârstă)	54
Articolul 36a	Lucrătorul temporar cu contract de muncă în străinătate (WagwEU - Legea privind condițiile de muncă pentru lucrătorii detașați în Uniunea Europeană)	55
Articolul 36	Lucrătorii temporari care nu au domiciliul permanent în Țările de Jos. Cheltuieli de cazare, transport și servicii medicale	55
Articolul 37	Compensarea amenzilor	59
Articolul 38	Rețineri salariale	59
Articolul 39	Garanția de venit	59
Articolul 40	Monitorizarea garanției unui venit	60
Capitolul 9	Diverse	62
Articolul 41	Facilități pentru sindicatele angajaților	62
Articolul 42	Prelucrarea plângerilor și/sau a litigiilor	63
Articolul 43	Reguli de conduită în cazul unei fuziuni	64
Articolul 44	Respectare	64
Articolul 45	Dispensă	64
Articolul 46	Completare privată WW (legea șomajului) și WGA (legea privind reluarea activității de către lucrătorii cu incapacitate parțială de muncă)	65
Articolul 47	Lucrătorul temporar cu contract de muncă în străinătate (WagwEU)	65
Anexe		66
Anexa I	Rezerve, compensații pentru ziua de așteptare și distribuție de prime pentru bolile care nu sunt reglementate de lege	66
Anexa II	Fluturaș de salariu	68
Anexa III	Contract privind contribuția la fondul de pensii	69
Anexa IV	Încadrarea și nivelul postului	75

Anexa V	Normele privind cazarea	79
Anexa VI	Eliminată	80
Anexa VII	Regulamentul de dispensă privind CAO pentru lucrătorii temporari	81

Protocoale **83**

Informații texte juridice relevante **85**

SUBSEMNETUL, ȘI ANUME:

PĂRȚILE CARE REPREZINTĂ ANGAJAȚII

FNV

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
www.cnvvakmensen.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)

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
www.abu.nl

fiecare fiind parte pentru cealaltă parte,

declară că au încheiat cu efect de la 17 noiembrie 2021 următorul contract colectiv de muncă (CCM - CAO) pentru lucrătorii temporari.

Capitolul 1 Aspecte generale

Articolul 1 Mediul de lucru

1. Acest CAO se aplică contractului de muncă temporară, începând cu 1 ianuarie 2020, fără a fi un contract de salarizare, așa cum se prevede la articolul 7:692 din Codul civil olandez, între lucrătorii temporari și un agent de muncă temporară dacă și în măsura în care cuantumul salariului lucrătorului temporar este de cel puțin 50% din prima anuală totală plătită de către agentul de muncă temporară, cu excepția dispensei în temeiul articolului 45 din contractul 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. 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.

2. CAO nu se aplică angajatorului care este admis ca membru al Asociației Olandeze a Agenților de Muncă și Intermediarilor de Muncă Temporară (NBBU)*. O prezentare generală a acestor membri poate fi găsită pe pagina web a NBBU.
3. CAO nu se aplică agentului de muncă temporară care face obiectul descrierii operaționale a unui alt contract CAO al unei ramuri industriale, cu excepția cazului în care agentul de muncă temporară îndeplinește cerințele cumulative menționate la alineatul 4.
4. Fără a aduce atingere prevederilor din alineatul 3, CAO se aplică în continuare agentului de muncă temporară care îndeplinește următoarele cerințe cumulative:
 - a. Activitatea agentului de muncă temporară constă exclusiv în punerea la dispoziție a forței de muncă, astfel cum se menționează la articolul 7:690 din Codul civil olandez și
 - b. forța de muncă (lucrătorii temporari) a angajatorului respectiv este implicată în activități desfășurate în orice ramură de activitate, alta decât cea definită în domeniul de aplicare al respectivului alt CAO pentru cel puțin 25% din suma salarială sau din criteriul cantitativ relevant (cum ar fi programul de lucru) și
 - c. angajatorul plătește cel puțin 15% din prima anuală totală plătită pe baza contractelor de clauză de plasare temporară, astfel cum se prevede la articolul 7:691 alineatul 2 din Codul civil olandez, astfel cum este definit în anexa 1, care aparține articolului 5.1 din Acordul ministrului afacerilor

sociale și ocupării forței de muncă și Secretarului de stat pentru finanțe din 2 decembrie 2005, Direcția de asigurări sociale, nr. SV/F&W/05/96420, privind punerea în aplicare a Legii privind finanțarea asigurărilor sociale (reglementarea Wfsv), publicată în *Monitorul Oficial* nr. 242 din 13 decembrie 2005. De la intrarea în vigoare a acestei decizii, se aplică faptul că agentul de muncă temporară a îndeplinit acest criteriu dacă și în măsura care a fost stabilită de către organismul de implementare și

- d. agentul de muncă temporară nu este membru al unui grup care este legat direct sau printr-o declarație generală de celălalt CAO în cauză și
 - e. agentul de muncă temporară nu este un centru de forță de muncă de lucru convenit în comun.
5. a. CAO pentru lucrătorii temporari nu se aplică agentului de muncă temporară care pune la dispoziția întreprinderilor utilizatoare lucrători cu mai mult de 50% din salariul anual în sensul CAO privind construcțiile și infrastructura.
 - b. Agentului de muncă temporară care este membru al ABU sau al NBBU sau este scutit de CAO construcții și infra declarat obligatoriu, prin derogare de la litera a și în conformitate cu articolul 1 alineatul 1, i se aplică prezentul CAO.
 - 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**.

—

* Membriilor NBBU li se aplică NBBU-CAO care conține aceiași termeni și condiții de angajare ca ABU-CAO.

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

Se aplică acest CAO afacerii dvs.? (prezentare schematică)

Această schemă nu poate da naștere niciunor drepturi.

Compania dvs. încheie anual contracte de muncă temporară (care nu sunt contracte de salarizare, așa cum sunt menționate la articolul 7:692 din Codul civil olandez), iar această sumă implică cel puțin 50% din salariul total?	DA NU	CAO (pentru lucrători temporari) NU se aplică în cazul dvs.
Sunteți membru al NBBU?	DA NU	Vi se aplică NBBU-CAO*.
Compania dvs. a obținut dispensă de la Ministerul Afacerilor Sociale în ceea ce privește CAO (pentru lucrători temporari) declarat obligatoriu?	DA NU	CAO (pentru lucrători temporari) NU se aplică în cazul dvs.
Compania dvs. a obținut dispensă în ceea ce privește CAO (pentru lucrători temporari) declarat obligatoriu de la părțile CAO?	DA NU	
Compania dvs. se încadrează în domeniul de aplicare al unui CAO din altă ramură industrială?	DA NU	CAO (pentru lucrători temporari) SE APLICĂ în cazul dvs.
Compania dvs. pune 100% doar forță de muncă la dispoziție și nu efectuează nicio altă activitate?	DA NU	
Compania dvs. pune la dispoziție cel puțin 25% dintre lucrătorii temporari într-un alt sector decât cel al industriei pe care ați menționat-o anterior, al cărei CAO se aplică și companiei dvs.?	DA NU	CAO (pentru lucrători temporari) NU se aplică în cazul dvs.
Compania dvs. pune la dispoziție cel puțin 15% dintre lucrătorii temporari pe baza contractelor de muncă temporare cu clauză de plasare?	DA NU	
Compania dvs. face parte dintr-un grup care este legat de CAO pe care l-ați menționat mai devreme?	DA NU	
Compania dvs. este un centru de forță de muncă de lucru convenit în comun?	DA NU	CAO (pentru lucrători temporari) SE APLICĂ în cazul dvs.

Articolul 2 Definiții

În sensul prezentului CAO se aplică următoarele definiții:

- remunerația CAO:** remunerația aplicabilă lucrătorului temporar menționată la articolul 33, căruia nu i se aplică integral remunerația de la întreprinderea utilizatoare (articolul 16);
- părți CAO:** Părți la CAO pentru lucrătorii temporari, și anume ABU, FNV, CNV Vakmensen și De Unie;
- CAO (contract colectiv de muncă):** prezentul contract colectiv de muncă, inclusiv toate anexele și protocoalele;
- 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.;
- săptămână lucrată:** în fiecare săptămână în care s-a efectuat propriu-zis o muncă temporară, indiferent de numărul de ore lucrate (începând cu 2 ianuarie 2023 se iau în considerare și săptămânile în care lucrătorul temporar este în concediu plătit);
- remunerație la întreprinderea utilizatoare:** remunerația menționată la articolul 16 din prezentul CAO;
- misiune:** contractul dintre întreprinderea utilizatoare și agentul de muncă temporară, privind punerea la dispoziție a unui lucrător temporar la întreprinderea utilizatoare;
- întreprindere utilizatoare:** cea căreia i se pune la dispoziție un lucrător temporar de către agentul de muncă temporară;
- 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;
- punerea la dispoziție:** încadrarea în muncă a lucrătorului temporar la întreprinderea utilizatoare;
- clauza de plasare temporară:** Clauza menționată în art. 7:691 alin. 2 din Codul civil și art. 15 alin. 1 din CAO menționat anterior;
- lucrător temporar:** persoana care încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară;
- agent de muncă temporară:** persoana care pune un lucrător temporar la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare;
- 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;
- săptămâna:** săptămâna începe luni la ora 00:00 și se termină duminică la ora 24:00.

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

1. CAO este valabil în perioada 17 noiembrie 2021 - 2 ianuarie 2023. 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 17 noiembrie 2021 - 2 ianuarie 2023 și, prin urmare, nu prelungirilor prevăzute la alineatele 2 și 3.*

Articolul 4 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.
4. 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.

Articolul 5 Obligațiile agentului de muncă temporară

1. Agentul 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).

Articolul 6 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 atât din partea agentului de muncă temporară, cât și a întreprinderii utilizatoare cu privire la executarea sarcinilor.

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. suspendarea, eventual fără plată; și/sau
- c. concediere (după caz, cu efect imediat).

Capitolul 2 Statut juridic

Articolul 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 (așteptate) și numărul (așteptat) 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.

Articolul 8 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.

Articolul 9 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 durata punerii la dispoziție și maximum până la sfârșitul etapei A*.
 - b. 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 A, B și C, agentul de muncă temporară poate alege și desemnările 1-2 (pentru faza A), 3 (pentru faza B) și 4 (pentru faza C).

Până la 2 ianuarie 2023, articolul 10 sună după cum urmează:

Articolul 10 Statut juridic

1. Faza A
 - a. Lucrătorul temporar este încadrat în faza A atât timp cât nu a lucrat pentru același agent de muncă temporară mai mult de 78 de săptămâni.
 - b. În faza A, lucrătorul temporar este întotdeauna angajat pe baza unui contract de muncă temporară cu o clauză de plasare, cu excepția cazului în care s-a convenit în mod expres în scris prin contractul de muncă temporară că nu se aplică clauza de plasare.
 - c. Cele 78 de săptămâni din etapa A sunt luate în calcul (numai săptămânile lucrate sunt luate în considerare), 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 număratoarea de la faza A.
 - d. Contractul de muncă temporară fără clauză de plasare pe perioadă determinată încheiat în termen de o lună de la încetarea unui contract de muncă temporară anterior fără clauză de plasare, pe perioadă determinată, cu același agent de muncă temporară și cu aceeași întreprindere utilizatoare poate fi încheiat numai pe perioada minimă de patru săptămâni.

De la 3 ianuarie 2022, la prezentul punct se adaugă literele e și f:

- e. Începând cu 3 ianuarie 2022, lucrătorul temporar care începe să numere săptămânile lucrate în faza A la sau după 3 ianuarie 2022 pe o perioadă de 52 săptămâni lucrate în loc de 78 săptămâni lucrate. Pentru acest lucrător temporar, unde în acest articol în paragraful de la a la d. apare sintagma 78 de săptămâni lucrate, se va citi 52 de săptămâni lucrate.
- f. Pentru lucrătorul temporar care a început să numere săptămânile lucrate în faza A deja înainte de 3 ianuarie 2022 (indiferent dacă se bazează sau nu pe o angajare succesivă) și în cazul în care nu există o întrerupere mai mare de șase luni, începând cu 2 ianuarie 2023 se aplică o perioadă de 52 săptămâni lucrate în loc de 78 săptămâni lucrate. Pentru acest lucrător temporar, unde în acest articol în paragraful de la a la d. apare sintagma 78 de săptămâni lucrate, din acel moment se va citi 52 de săptămâni lucrate. Acest lucru înseamnă că:
 - lucrătorul temporar care la 2 ianuarie 2023 a lucrat în faza A de **52 de săptămâni sau mai mult** intră în faza B;

- lucrătorul temporar care la 2 ianuarie 2023 **încă nu a lucrat 52 de săptămâni sau mai mult** în faza A va intra în faza B la data la care numărul de săptămâni lucrate după 2 ianuarie 2023 se ridică la 52 de săptămâni, iar raportul de muncă va continua.

În cazul intrării în faza B, contractul de muncă temporară în curs la acel moment sau nou va fi considerat ca fiind primul contract de muncă temporară din faza B.

Săptămânile 53-78 inclusiv lucrate în faza A înainte de 2 ianuarie 2023 nu sunt luate în calcul în faza B în ceea ce privește durata și numărul contractelor de muncă temporară.

2. Faza B

- Lucrătorul temporar este angajat în faza B de îndată ce contractul de muncă temporară este continuat după finalizarea fazei A sau dacă în decurs de șase luni de la finalizarea fazei A a fost încheiat un nou contract de muncă temporară cu același agent de muncă temporară.
- Faza B durează maximum patru ani, iar în această fază pot fi încheiate maximum șase contracte de muncă temporară fără o clauză de plasare.
- În faza B, 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 patru 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 A.

De la 3 ianuarie 2022, la prezentul punct se adaugă literele e și f:

- Începând cu 3 ianuarie 2022, pentru lucrătorul temporar care începe la sau după 3 ianuarie 2022 în faza B, aceasta va dura maximum trei ani, în loc de patru ani. Pentru acest lucrător temporar, acolo unde apare sintagma patru ani în acest paragraf de la a. până la d., trebuie citiți trei ani.
- Pentru lucrătorul temporar care a început faza B deja înainte de 3 ianuarie 2022 (indiferent dacă se bazează sau nu pe o angajare succesivă) și în cazul în care nu există o întrerupere mai mare de șase luni, începând cu 2 ianuarie 2023 se aplică faptul că faza B va dura maximum trei ani în loc de patru ani. Pentru acest lucrător temporar, unde în acest paragraf de la a la d. sunt menționați patru ani, din acel moment trebuie să se citească trei ani. Acest lucru înseamnă că:
 - lucrătorul temporar care la 2 ianuarie 2023 a lucrat **mai mult de trei ani** în faza B intră în faza C la data la care contractul său de muncă

temporară este continuat la 2 ianuarie 2023 sau după această dată;

- lucrătorul temporar care, la 2 ianuarie 2023, **încă nu a lucrat de mai mult de trei ani** în faza B, intră în faza C la data la care durata de muncă în faza B a durat trei ani, iar încadrarea sa în muncă continuă.

Există o singură excepție. Contractul de muncă temporară perioadă determinată din etapa B, încheiat înainte de 17 noiembrie 2021 cu data de finalizare la sau după 2 ianuarie 2023, poate fi executat în continuare în etapa B, atât timp cât nu este depășită perioada maximă de patru ani. În cazul în care contractul de muncă temporară pe durată determinată depășește perioada de patru ani, lucrătorul temporar va trece automat în etapa C la data depășirii.

3. Faza C

- Lucrătorul temporar este angajat în faza C de îndată ce contractul de muncă temporară este continuat după finalizarea fazei B sau dacă în decurs de șase luni de la finalizarea fazei B a fost încheiat un nou contract de muncă temporară cu același agent de muncă temporară.
 - În faza C, lucrătorul temporar lucrează întotdeauna pe baza unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare pe perioadă nedeterminată.
 - 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 faza C. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, începe din nou numărătoarea fazei A.
- 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.
 - Lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară se pot abate de la sistemul de fază descris în prezentul articol în favoarea lucrătorului temporar.

De la 2 ianuarie 2023, articolul 10 se înlocuiește cu următorul text:

Articolul 10 Statut juridic

1. Faza A

- Lucrătorul temporar este încadrat în faza A atât timp cât nu a lucrat pentru același agent de muncă temporară mai mult de 52 de săptămâni.
- În faza A, lucrătorul temporar este întotdeauna angajat pe baza unui

contract de muncă temporară cu o clauză de plasare, cu excepția cazului în care s-a convenit în mod expres în scris prin contractul de muncă temporară că nu se aplică clauza de plasare.

- c. Cele 52 de săptămâni din faza A 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 A.
- d. Contractul de muncă temporară fără clauză de plasare pe perioadă determinată încheiat în termen de o lună de la încetarea unui contract de muncă temporară anterior fără clauză de plasare, pe perioadă determinată, cu același agent de muncă temporară și cu aceeași întreprindere utilizatoare poate fi încheiat numai pe perioada minimă de patru săptămâni.

2. Faza B

- a. Lucrătorul temporar este angajat în faza B de îndată ce contractul de muncă temporară este continuat după finalizarea fazei A sau dacă în decurs de șase luni de la finalizarea fazei A a fost încheiat un nou contract de muncă temporară cu același agent de muncă temporară.
- b. Faza B 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 B, 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 A.
- e. În cazul în care angajatul temporar a fost deja angajat în Faza B înainte de 17 noiembrie 2021 și are un contract de muncă temporară cu durată determinată care a fost încheiat înainte de această dată, cu o dată de finalizare la sau după 2 ianuarie 2023, acest contract poate depăși perioada de trei ani fără ca angajatul temporar să fie transferat în Faza C. Acest contract de muncă temporară cu durată determinată va înceta de drept la data de finalizare convenită, cu excepția cazului în care perioada de patru ani este depășită mai devreme. În acest caz, lucrătorul temporar trece automat la faza C în acel moment.

3. Faza C

- a. Lucrătorul temporar este angajat în faza C de îndată ce contractul de muncă temporară este continuat după finalizarea fazei B sau dacă în decurs de șase luni de la finalizarea fazei B a fost încheiat un nou contract de muncă temporară cu același agent de muncă temporară.
- b. În faza C, lucrătorul temporar lucrează întotdeauna pe baza unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare pe perioadă nedeterminată.
- 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 faza C. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, începe din nou numărătoarea fazei A.

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.

Articolul 11 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.

Articolul 12 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. La stabilirea statutului juridic, istoricul relevant al încadrării în muncă, stabilit împreună cu angajatorul/angajatorii anterior(i) al/ai lucrătorului temporar, este integrat în sistemul de fază. Istoricul de angajare relevant înseamnă numărul de săptămâni/perioada în

care lucrătorul temporar a prestat în mod rezonabil aceeași muncă sau aproape aceeași muncă. Numărarea săptămânilor/perioadei lucrate și a contractelor de muncă și/sau a contractelor de muncă temporară începe la începutul etapei A. Un agent de muncă temporară care pune la dispoziție un lucrător temporar care a fost pus la dispoziție în acest scop de un alt agent de muncă temporară va ține seama la încadrarea pe post cât mai mult posibil de clasificarea postului la celălalt agent de muncă temporară.

3. Prin derogare de la alineatul 2, în cazul în care lucrătorul temporar se transferă la un alt agent de muncă temporară pentru a-și putea continua activitatea la aceeași întreprindere utilizatoare, situația juridică a lucrătorului temporar este cel puțin egală cu situația sa juridică în raport cu agentul de muncă temporară anterior. De asemenea, la momentul transferului, noul agent de muncă temporară va stabili remunerația în conformitate cu clasificarea precedentă a postului, luând în considerare periodicele acordate și/sau care mai urmează să fie acordate.
4. În cazul în care lucrătorul temporar a fost angajat la angajatorul (angajatorii) anterior(i) pe baza unui contract de muncă și/sau de muncă temporară pe o perioadă nedeterminată, care a încetat legal, poziția juridică a lucrătorului temporar în cazul angajării succesive se stabilește după cum urmează:
 - dacă istoricul relevant de încadrare în muncă a lucrătorului temporar este mai mic de 52 săptămâni lucrate, istoricul relevant va fi inclus în faza A;
 - dacă istoricul relevant de încadrare în muncă a lucrătorului temporar este mai mare de 52 săptămâni lucrate, istoricul relevant va fi inclus la începutul fazei B.

În cazul în care este vorba de un loc de muncă succesiv și lucrătorul temporar a fost încadrat în muncă de angajatorul(angajatorii) anterior(i) înainte de 3 ianuarie 2022, perioada de 52 de săptămâni lucrate până la 2 ianuarie 2023 menționată la prezentul alineat este de 78 de săptămâni lucrate.

Prin încetare valabilă din punct de vedere juridic se înțelege:

- rezilierea contractului de muncă de către angajatorul (anterior) cu acordul UWV;
- rezilierea imediată de către angajatorul anterior dintr-un motiv urgent;
- desfacerea contractului de muncă de către instanță;
- rezilierea de către angajatorul (anterior) în perioada de probă;
- încetarea contractului de muncă pe baza unei clauze în acest sens sau din cauza vârstei de pensionare a lucrătorului temporar;
- rezilierea de către administratorul judiciar în sensul articolului 40 din Legea falimentului.

În sensul prezentului alineat, rezilierea valabilă din punct de vedere juridic nu înseamnă:

- rezilierea contractului de comun acord; sau
- rezilierea 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.

Articolul 13 Perioada de probă

1. Într-un contract de muncă temporară fără clauză de plasare pe perioadă determinată se poate include o clauză de perioadă de probă numai în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pe o perioadă mai mare 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.

Articolul 14 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:
 - 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. perioadele de pauză și odihnă pentru lucrătorul temporar nu sunt mai scurte decât cele de la întreprinderea utilizatoare.

Articolul 15 Încetarea contractului de muncă temporară

Încetarea contractului de muncă temporară cu clauză de plasare

1. Contractul de muncă temporară cu clauză de plasare încetează:
 - a. de drept, atunci când întreprinderea utilizatoare nu mai dorește sau nu mai poate utiliza lucrătorul temporar, indiferent din ce motiv, sau,
 - b. dacă lucrătorul temporar, indiferent din ce motiv, inclusiv ca urmare a

incapacității de muncă, nu mai dorește sau nu mai poate să presteze munca prevăzută.

În cazul incapacității de muncă a lucrătorului temporar, contractul de muncă temporară cu clauză de plasare va fi considerat reziliat de drept cu efect imediat, la cererea întreprinderii utilizatoare, imediat după declararea îmbolnăvirii.

2. În cazul în care punerea la dispoziție a durat mai mult de 26 de săptămâni, agentul de muncă temporară este obligat să raporteze acest lucru lucrătorului temporar cu cel puțin zece zile calendaristice înainte de încetarea de drept a contractului de muncă temporară. Acest lucru nu se aplică în cazul incapacității de muncă a lucrătorului temporar. În cazul în care agentul de muncă temporară nu respectă sau nu respectă integral această perioadă de notificare, acesta trebuie să plătească lucrătorului temporar o taxă egală cu salariul efectiv pe care l-ar fi câștigat lucrătorul temporar în perioada de nerespectare a perioadei de notificare. Se face o excepție în cazul în care agentul de muncă temporară oferă lucrătorului temporar un loc de muncă adecvat în această perioadă, astfel cum este definit la articolul 23.
3. Lucrătorul temporar trebuie să notifice agentul de muncă temporară cu privire la cererea sa de reziliere cel târziu cu o zi lucrătoare în avans.

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 la data în care lucrătorul temporar împlinește vârsta legală de pensionare conform AOW, cu excepția cazului în care se renunță la această clauză în mod explicit în contractul de muncă temporară.

—
* Astfel cum se menționează la articolul 7:672 din Codul civil olandez.

Capitolul 3 La locul de muncă

Articolul 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 mediului.
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.

De la 1 ianuarie 2022, se adaugă următorul articol 15b:

Articolul 15b 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.

Capitolul 4 Remunerație

Până la 3 ianuarie 2022, articolul 16 sună după cum urmează:

Articolul 16 Remunerația 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. numai salariul pe perioada aplicabilă în cadrul grilei;
 - b. reducerea aplicabilă a timpului de lucru. Aceasta poate fi compensată – la discreția agentului de muncă temporară - în timp și/sau bani;
 - c. indemnizații pentru orele suplimentare, munca cu program neregulat (inclusiv sărbătorile legale), orele de lucru decalate, munca în schimburi și munca în condiții de stres fizic legate de natura muncii (inclusiv munca la temperaturi scăzute sau ridicate, lucrul cu substanțe periculoase sau munca murdară);
 - d. creșterea inițială a salariului (suma și timpul stabilite de întreprinderea utilizatoare);
 - e. rambursări (în măsura în care agentul de muncă temporară le poate plăti fără impozite pe salariu și prime: cheltuielile de călătorie, costurile de pensie, munca la domiciliu și alte costuri apărute în cursul îndeplinirii sarcinilor de serviciu);
 - f. periodice (valoarea și timpul așa cum sunt stabilite la întreprinderea utilizatoare).În cazul în care lucrătorul temporar pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare a fost ulterior pus la dispoziția unei alte societăți, remunerația de la întreprinderea utilizatoare este egală cu remunerația angajatului încadrat într-un post egal sau echivalent în serviciul societății respective, la care lucrătorul temporar efectuează activități sub îndrumarea și supravegherea acesteia.
2. În cazul în care întreprinderea utilizatoare aplică un regim care prevede rambursarea orelor de călătorie sau a timpului de călătorie asociat muncii, și agentul de muncă temporară aplică acest regim lucrătorului temporar pentru rambursarea orelor de călătorie sau a timpului de călătorie. În cazul în care orele de călătorie sau timpul de călătorie al lucrătorului temporar sunt deja considerate ore de lucru, nu se aplică reglementarea stabilită cu întreprinderea utilizatoare pentru orele de călătorie sau timpul de călătorie.
3. Aplicarea remunerației se bazează pe informațiile furnizate sau confirmate de întreprinderea utilizatoare cu privire la grupa de funcții, valoarea salariului, reducerea aplicabilă a timpului de lucru, valoarea periodicelor, valoarea și

timpul creșterii inițiale a salariului, costurile și indemnizațiile.

Agentul de muncă temporară convine cu întreprinderea utilizatoare că aceasta este obligată să furnizeze la timp informațiile corecte și complete necesare pentru determinarea remunerației la întreprinderea utilizatoare.

4. Remunerația la întreprinderea utilizatoare se stabilește per punere la dispoziție.
5. a. În cazul în care lucrătorul temporar lucrează pe (aproape) același post la întreprinderi utilizatoare diverse, iar prin schimbarea întreprinderilor utilizatoare nu este eligibil pentru obținerea unei creșteri periodice la aceste întreprinderi utilizatoare, agentul de muncă temporară ia în considerare această experiență de muncă pentru alocarea unei creșteri periodice cu fiecare punere la dispoziție ulterioară pe (aproape) același post.
- b. În cazul în care, în acest context, lucrătorul temporar la care se face referire la punctul a se angajează la un alt agent de muncă temporară din cadrul aceleiași grup, noul agent de muncă temporară ia în considerare, de asemenea, experiența de muncă la care se face referire la punctul a, în scopul de a acorda o majorare periodică, 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.
6. Agentul de muncă temporară asigură un proces prin care se asigură că remunerația la întreprinderea utilizatoare este stabilită în mod corect.
7. La fiecare punere la dispoziție, agentul de muncă temporară este obligat să confirme în scris lucrătorului temporar elementele menționate la pct. a până la o.
 - 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. indemnizațiile aplicabile pentru ore suplimentare și/sau lucrul în schimburi;
 - k. indemnizații pentru munca cu program neregulat (inclusiv sărbătorile legale) și munca în condiții de stres fizic;
 - l. indemnizația aplicabilă pentru lucrul în schimburi;

m. indemnizația aplicabilă pentru cheltuielile de deplasare;

n. alte compensații aplicabile;

o. indemnizația aplicabilă pentru orele de călătorie sau timpul de călătorie în interes de serviciu.

În cazul în care termenii și condițiile de muncă se modifică în timpul punerii la dispoziție a unuia dintre elementele de mai sus, agentul de muncă temporară este obligat să confirme în scris această modificare lucrătorului temporar.

8. La cererea motivată a lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară furnizează o explicație scrisă cu privire la stabilirea remunerației la întreprinderea utilizatoare.
9. 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 6 din prezentul articol este corect stabilită;
 - agentul de muncă temporară nu a respectat dispozițiile alineatului 7 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 8 din prezentul articol.
10. Lucrătorul temporar în faza C care, în conformitate cu normele articolului 16 din prezentul CAO, la 30 decembrie 2019 trece de la remunerația conform grilei salariale din ABU-CAO cu un termen până la 30 decembrie 2019 la remunerația întreprinderii utilizatoare, păstrează cel puțin salariul propriu-zis aplicabil la momentul respectivei puneri la dispoziție. În cazul anulării misiunii și/sau a lipsei unei puneri la dispoziție viitoare, se aplică normele prezentului CAO și cele convenite în contractul de muncă temporară cu privire la cuantumul salariului propriu-zis.

—
* În cazul în care niciun lucrător nu este angajat într-o poziție egală sau echivalentă, se aplică articolul 21.

De la 3 ianuarie 2022, articolul 16 se înlocuiește cu următorul text:

Articolul 16 Remunerația la întreprinderea utilizatoare

1. Lucrătorul temporar are dreptul la remunerație de la întreprinderea utilizatoare, cu excepția cazului în care se aplică articolul 33. Remunerația întreprinderii utilizatoare constă în următoarele nouă elemente, fiecare dintre acestea fiind cel puțin egal cu remunerația angajatului care lucrează pe un post similar sau echivalent în serviciul întreprinderii utilizatoare*¹ în care

lucrătorul temporar își desfășoară activitatea (sub îndrumarea și supravegherea acelei întreprinderi utilizatoare:

- a. numai salariul pe perioada aplicabilă în cadrul grilei;
- 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 pentru munca cu program neregulat și/sau munca în condiții de stres (fizic); legate de natura muncii. Acestea includ (fără a se limita la): orele suplimentare, munca efectuată seara, în weekend și de zilele de sărbătoare legală, munca în schimburi, temperaturile scăzute și/sau ridicate, substanțele periculoase, munca murdară;
- d. majorarea inițială a salariului din același moment și cu aceeași valoare ca la întreprinderea utilizatoare*²;
- e. rambursarea cheltuielilor (în măsura în care agentul de muncă temporară le poate plăti fără rețineri și contribuții la asigurările sociale de stat);
- f. periodice (valoarea și timpul așa cum sunt stabilite la întreprinderea utilizatoare);
- g. rambursarea orelor de călătorie și/sau a timpului de călătorie asociat muncii (cu excepția cazului în care orele de călătorie sau timpul de călătorie sunt deja considerate ore lucrate);
- h. plăți unice, indiferent de scopul sau motivul plății. Beneficiile unice nu se referă la plăți periodice și repetitive;
- i. indemnizații pentru munca la domiciliu, unde se plătește acea parte din indemnizație care nu este vizată de lege.

În cazul în care lucrătorul temporar pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare a fost ulterior pus la dispoziția unei alte societăți, remunerația de la întreprinderea utilizatoare este egală cu remunerația angajatului încadrat într-un post egal sau echivalent în serviciul societății respective, la care lucrătorul temporar efectuează activități sub îndrumarea și supravegherea acesteia.

De la 1 ianuarie 2023, se adaugă punctul j la alineatul 1 (prin care remunerația la întreprinderea utilizatoare se compune din zece elemente):

- j. bonusuri fixe de sfârșit de an (valoarea, momentul și condițiile stabilite de întreprinderea utilizatoare).
 - Prin beneficii fixe de sfârșit de an se înțeleg toate componentele de venit care sunt plătite anual sau periodic, în mod recurent, cum ar fi al 13-lea salariu, prima de sfârșit de an și prima de Crăciun.
 - Acordarea se face în funcție de acordurile în vigoare la întreprinderea utilizatoare, cum ar fi momentul plății (o anumită dată și/sau la încetarea contractului de muncă) și condițiile aplicabile acordării.
 - În cazul în care, în cadrul întreprinderii utilizatoare, s-au încheiat acorduri privind includerea primei fixe de sfârșit de an într-un sistem de schimb de condiții de muncă, cum ar fi un buget de alegere

individuală (IKB), iar acest sistem de schimb (sau parte a sa) nu a fost deja plătită lucrătorului temporar, prima fixă de sfârșit de an se alocă lucrătorului temporar în aceleași condiții ca și cele care se aplică în cadrul întreprinderii utilizatoare.

2. În cazul în care politica clientului cu privire la salariul periodic în grilă prevede că se determină clasificarea la începutul activității, parțial pe baza experienței într-o poziție aproape identică, atunci acest lucru se aplică și lucrătorului temporar. În acest caz, agentul de muncă temporară ia în considerare informațiile furnizate în conformitate cu articolul 4 alineatul 3 privind formarea, experiența profesională și competențele. Lucrătorul temporar poate solicita agentului de muncă temporară să îi explice clasificarea. În orice caz, la întoarcerea la aceeași întreprindere utilizatoare la sau după 3 ianuarie 2022 sau la o întreprindere utilizatoare din aceeași ramură CAO într-o poziție aproape identică (având în vedere experiența de lucru relevantă), clasificarea se bazează cel puțin pe clasificarea anterioară.
3. Aplicarea remunerației la întreprinderea utilizatoare se bazează pe informațiile furnizate sau confirmate de întreprinderea utilizatoare cu privire la grupa de funcții, valoarea salariului, reducerea aplicabilă a timpului de lucru, valoarea periodicelor, valoarea și timpul creșterii inițiale a salariului, costuri, indemnizații, compensarea cheltuielilor de călătorie și/sau a timpului de călătorie, beneficiile unice, indemnizațiile pentru munca la domiciliu și suplimente. Agentul de muncă temporară convine cu întreprinderea utilizatoare că aceasta este obligată să furnizeze la timp informațiile corecte și complete necesare pentru determinarea remunerației la întreprinderea utilizatoare.
4. Remunerația la întreprinderea utilizatoare se stabilește per punere la dispoziție.
5. a. În cazul în care lucrătorul temporar lucrează pe (aproape) același post La întreprinderi utilizatoare diverse, iar prin schimbarea întreprinderilor utilizatoare nu este eligibil pentru obținerea unei creșteri periodice la aceste întreprinderi utilizatoare, agentul de muncă temporară ia în considerare această experiență de muncă pentru alocarea unei creșteri periodice cu fiecare punere la dispoziție ulterioară pe (aproape) același post.
b. În cazul în care, în acest context, lucrătorul temporar la care se face referire la punctul a se angajează la un alt agent de muncă temporară din cadrul aceluiași grup, noul agent de muncă temporară ia în considerare, de asemenea, experiența de muncă la care se face referire la punctul a, în scopul de a acorda o majorare periodică, 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.

6. Agentul de muncă temporară asigură un proces prin care se asigură că remunerația la întreprinderea utilizatoare este stabilită în mod corect.
7. La fiecare punere la dispoziție, agentul de muncă temporară este obligat să confirme în scris lucrătorului temporar elementele menționate la a până la q.
 - 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. indemnizațiile aplicabile pentru ore suplimentare și/sau lucrul în schimburi;
 - k. indemnizații pentru munca cu program neregulat (inclusiv sărbătorile legale) și munca în condiții de stres fizic;
 - l. indemnizația aplicabilă pentru lucrul în schimburi;
 - m. indemnizația aplicabilă pentru cheltuielile de deplasare;
 - n. alte compensații aplicabile;
 - o. indemnizația aplicabilă pentru orele de călătorie sau timpul de călătorie în interes de serviciu;
 - p. compensația aplicabilă pentru lucrul în schimburi;
 - q. indemnizația aplicabilă pentru munca la domiciliu.

În cazul în care termenii și condițiile de muncă se modifică în timpul punerii la dispoziție a unuia dintre elementele de mai sus, agentul de muncă temporară este obligat să confirme în scris această modificare lucrătorului temporar.
8. La cererea motivată a lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară furnizează o explicație scrisă cu privire la stabilirea remunerației la întreprinderea utilizatoare.
9. 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 6 din prezentul articol este corect stabilită;
 - agentul de muncă temporară nu a respectat dispozițiile alineatului 7 în ceea ce privește punctele c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. o. p. și q;
 - 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 8 din prezentul articol.

10. Lucrătorul temporar în faza C care, în conformitate cu normele articolului 16 din prezentul CAO, la 30 decembrie 2019 trece de la remunerația conform grilei salariale din ABU-CAO cu un termen până la 30 decembrie 2019 la remunerația întreprinderii utilizatoare, păstrează cel puțin salariul propriu-zis aplicabil la momentul respectivei puneri la dispoziție. În cazul anulării misiunii și/sau a lipsei unei puneri la dispoziție viitoare, se aplică normele prezentului CAO și cele convenite în contractul de muncă temporară cu privire la cuantumul salariului propriu-zis.

—
* În cazul în care niciun lucrător nu este angajat într-o poziție egală sau echivalentă, se aplică articolul 21.

** Pentru clarificare: Creșterile salariale inițiale cu o dată efectivă în trecut se aplică retroactiv.

Articolul 17 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. *Salariu 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 pe oră asociat cu clasificarea specificată a postului trebuie calculat după cum urmează.

$4,35 \times$ timpul normal de muncă (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, agentul de ocupare a forței de muncă va calcula compensația pentru reducerea programului de lucru în numerar după cum urmează.

Calcul în baza reducerii programului de lucru în zile

zile de reducere a programului de lucru pe an

254

Calcul în baza reducerii programului de lucru în ore

ore de reducere a programului de lucru pe an

$254 \times (NAD / 5)$

Articolul 18 Indemnizația de concediu

Lucrătorul temporar are dreptul la o indemnizație de concediu de odihnă reprezentând 8,33% din salariul efectiv pentru:

- zilele lucrate;
- zile de concediu;
- sărbătorile legale;
- zilele în care lucrătorul temporar se află în incapacitate de muncă;
- orele de compensare; și
- orele pentru care lucrătorul temporar are dreptul la continuarea plății salariilor în cazul anulării misiunii de muncă în temeiul articolului 22.

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

Articolul 19 Orele compensatorii

1. Agentul de muncă temporară poate conveni în scris cu lucrătorul temporar că indemnizația pentru program de lucru neregulat și/sau indemnizația pentru ore suplimentare nu vor fi plătite, dar vor fi utilizate pentru a acumula ore de compensare în timp.
2. Indemnizațiile pentru program neregulat sau ore suplimentare sunt convertite în timp pe care lucrătorul temporar îl poate lua drept concediu. Pentru a calcula acumularea în timp, se utilizează ca bază numărul de ore în care se acumulează indemnizațiile. Aceste ore sunt apoi înmulțite cu procentul de indemnizație aplicabil. Acesta se referă la procentul cu care se calculează indemnizația acordată în plus față de salariul pe oră.*

—

* *Exemplu:*
Lucrătorul temporar lucrează 4 ore suplimentare. Aceste ore suplimentare fac obiectul unei indemnizații de 25% (prin urmare, lucrătorul temporar primește 125% din salariul orar pentru aceste ore). Pentru a calcula orele de compensare în timp, cele 4 ore suplimentare se înmulțesc cu 25%. Se acumulează o oră de compensare în timp pe care lucrătorul temporar îl poate lua drept concediu.

Articolul 20 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:
 - indemnizațiile aplicabile pentru program neregulat și orele suplimentare;
 - orele de compensare menționate la articolul 19;
 - zilele de concediu de odihnă peste minimumul legaleste 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. Pentru componentele salariale convertite nu se acumulează (rezervă) zile de concediu de odihnă, indemnizații de concediu de odihnă, absențe de scurtă durată și concedii speciale, sărbători legale și zile de așteptare. Cele de mai sus înseamnă că drepturile menționate mai sus sunt acumulate

numai pentru salariul redus.

- 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 minimumul 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.

Articolul 21 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 lucrătorului temporar neindivizibil se stabilește pe baza discuțiilor dintre agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar și, dacă este cazul, cu întreprinderea utilizatoare. Printre altele, sunt luate în considerare capacitățile necesare pe care le presupune îndeplinirea postului, responsabilitățile, experiența și nivelul de pregătire.
4. La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară demonstrează că munca nu este divizibilă.

A. Este conținutul postului bine definit?	DA	▼
B. Postul apare la întreprinderea utilizatoare?	NU	▼ DA
C. Există un post similar?	NU	▼ DA
D. Există o metodă de clasificare aplicabilă postului?	NU	▼ DA
E. Există o metodă de clasificare în uz?	NU	▼ DA
Postul nu este divizibil.		

Postul este divizibil.

Articolul 22 Continuarea plății salariului în cazul anulării misiunii de muncă temporară

Continuarea plății salariului faza A: 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 A 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 alineatul 1 din prezentul articol nu se aplică în cazul incapacității de muncă, dacă în faza A s-a convenit asupra unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare.
3. În cazul în care lucrătorul temporar din faza A:
 - a. este solicitat pentru muncă temporară; și
 - b. apare la momentul și locul convenite cu agentul de muncă temporară; dar
 - c. întreprinderea utilizatoare nu îi permite să înceapă munca temporară, lucrătorul temporar are dreptul la o compensație egală cu cel puțin de trei ori salariul orar efectiv pe care lucrătorul temporar l-ar fi primit pe baza muncii temporare. În acest caz, alineatul 1 din prezentul articol nu se aplică.

Continuarea plății salariului faza A: Contract de muncă temporară fără clauză de plasare, cu obligația de continuare a plății salariului

4. În cazul în care misiunea de muncă prin agent de muncă temporară se anulează, agentul de muncă temporară va datora lucrătorului temporar care lucrează în faza A ultimul salariu efectiv câștigat atât timp cât și/sau pentru partea din programul de lucru pentru care lucrătorul temporar nu a fost încă plasat, dacă lucrătorul temporar lucrează pe baza unui contract de muncă temporară fără o clauză de plasare, în care continuarea plății salariului este convenită în scris.

Continuarea plății salariului faza B

5. În cazul în care misiunea de muncă prin agent de muncă temporară se anulează, agentul de muncă temporară va datora lucrătorului temporar care lucrează în faza B ultimul salariu efectiv câștigat atât timp cât și/sau pentru partea din programul de lucru pentru care lucrătorul temporar nu a fost încă plasat.
6. În cazul în care, contrar articolului 10 alineatul 1 literele a și b, un lucrător temporar lucrează în etapa B fără a fi utilizat integral etapa A, agentul de muncă temporară are dreptul să excludă menținerea obligației de continuare a plății salariilor, astfel cum se menționează la articolul 22 alineatul 1, pentru o perioadă de 26 de săptămâni, sau cu atât mai scurtă cu cât lucrătorul

temporar a lucrat deja pentru același agent de muncă temporară în etapa A. Excluderea sus-menționată a obligației de continuare a plății salariului nu se aplică în caz de incapacitate de muncă.

7. În cazul în care agentul de muncă temporară face uz de opțiunea menționată la alineatul precedent din prezentul articol și lucrătorul temporar:
 - a. este solicitat pentru muncă temporară; și
 - b. apare la momentul și locul convenite cu agentul de muncă temporară; dar
 - c. întreprinderea utilizatoare nu îi permite să înceapă munca temporară, lucrătorul temporar are dreptul la o compensație egală cu cel puțin de trei ori salariul orar efectiv pe care lucrătorul temporar l-ar fi primit pe baza muncii temporare. În acest caz, alineatul 6 din prezentul articol nu se aplică.

Continuarea plății salariului faza C

8. În cazul în care misiunea de muncă prin agent de muncă temporară se anulează, agentul de muncă temporară va datora lucrătorului temporar care lucrează în faza C ultimul salariu efectiv câștigat atât timp cât și/sau pentru partea din programul de lucru pentru care lucrătorul temporar nu a fost încă plasat.

Încetarea obligației de continuare a plății salariului

9. Obligația de continuare a plății salariului menționată în prezentul articol încetează în cazul în care lucrătorul temporar:
 - și-a încetat înregistrarea la agentul de muncă temporară;
 - a indicat că nu mai este disponibil;
 - nu mai poate fi contactat de agentul de muncă temporară; sau
 - a refuzat o ofertă de muncă de înlocuire adecvată.

Articolul 22a Reglementări în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile

1. În cazul unor condiții meteorologice nefavorabile din cauza cărora lucrătorul temporar nu își poate desfășura activitatea, lucrătorul temporar își păstrează dreptul la salariu în cazul unui contract de muncă temporară cu obligația de continuare a plății salariului.
2. În cazul în care întreprinderea utilizatoare la care lucrează lucrătorul temporar poate invoca „Reglementările în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile” stabilite de guvern, agentul de muncă temporară poate alege să aplice aceste reglementări lucrătorului temporar, sub rezerva următoarelor condiții:
 - a. 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.
- b. 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.
 - c. De asemenea, agentul de muncă temporară trebuie - în rest - să respecte Reglementările în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile.
 - d. 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.
 - e. 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).
 - f. 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 dacă nu ar fi existat condiții meteorologice nefavorabile. Compensațiile menționate aici nu includ nicio rambursare a cheltuielilor.

* *Regulamentul ministrului Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă din 19 decembrie 2019, 2019-0000157117, de stabilire a circumstanțelor și a condițiilor aplicabile acestuia în care nu se este inclusă obligația de continuare a plății salariului.*

Articolul 23 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 munca 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 alta 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.

Până la 2 ianuarie 2023, alineatul (6) are următorul cuprins:

6. În cazul în care plasarea nu reușește în termenul rezonabil*, agentul de muncă temporară poate contacta UWV cu o cerere de permisiune de a rezilia contractul de muncă fără clauză de plasare din cauza circumstanțelor

economice de afaceri.

Pentru calcularea perioadei rezonabile menționate la prezentul alineat, etapa A este considerată ca fiind un an și jumătate lucrat. În plus, se iau în considerare întreruperile de fază B de cel mult șase luni.

Începând cu 2 ianuarie 2023, alineatul (6) se înlocuiește cu următorul text:

6. În cazul în care redistribuirea în 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 A este considerată ca fiind o perioadă lucrată de an. În plus, se iau în calcul întreruperile în faza B de cel mult șase luni.

* Termen rezonabil astfel cum este prevăzut în articolul 7:672, alineatul 2 din Codul civil.

Articolul 24 Continuarea plății salariului în cazul unei munci adecvate

Continuarea plății salariului faza A

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 salariului faza B

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 B, 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 C

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 C 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.

Articolul 25 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.

Contract de muncă cu clauză de plasare

2. Contractul de muncă temporară cu clauză de muncă temporară încetează la apariția incapacității de muncă în temeiul articolului 15 alin. 1b din CAO. În cazul în care lucrătorul temporar are dreptul la o prestație de boală în temeiul Legii privind prestațiile de boală, agentul de muncă temporară muncă completează această prestație:
 - în primele 52 de săptămâni de incapacitate de muncă până la 90% din salariul pe zi stabilit în baza deciziei privind salariul pe zi în cadrul asigurării angajaților*;
 - din săptămâna 53 până în săptămâna 104 de incapacitate de muncă, până la 80% din salariul pe zi stabilit în baza decretului privind salariul pe zi în cadrul asigurării angajaților.
3. Primele două zile de incapacitate de muncă sunt considerate ca zile de așteptare conform Legii sănătății, zile pentru care lucrătorul temporar nu are dreptul la plată.
4. O zi din cele două zile de așteptare este compensată. Această compensație se face prin adăugarea unei indemnizații la salariul propriu-zis. Valoarea acestei indemnizații este de 0,71% pentru agenții de muncă temporară I (sectorul birourilor și administrativ) și de 1,16% pentru agenții de muncă temporară II (tehnic și industrial).
5. Pentru acest supliment, agentul de muncă temporară poate încheia o asigurare sau poate lua alte măsuri. Procentele maxime care pot fi deduse din salariul propriu-zis al lucrătorului temporar pentru această asigurare sau măsură sunt de 0,58% pentru agenții de muncă temporară I (sectorul

birourilor și administrativ) și de 1,33% pentru agenții de muncă temporară II (tehnic și industrial).

* *Salariul pe zi în cadrul asigurării angajaților este stabilit de către UWW sau de către agentul de muncă temporară care este purtător al riscului propriu referitor la Legea privind indemnizațiile de boală (Ziektewet).*

Contract de muncă fără clauză de plasare

6. În caz de incapacitate de muncă, pe durata contractului de muncă temporară lucrătorul temporar are dreptul la:
 - 90% din salariul stabilit în funcție de perioada din primele 52 de săptămâni de incapacitate de muncă și cel puțin salariul minim legal care i se aplică.
 - 80% din salariu, stabilit în funcție de perioadă din săptămâna 53 până în săptămâna 104.
7. Prima zi de incapacitate de muncă este considerată zi de așteptare, în care angajatul nu are dreptul la continuarea plății salariului.
8. a. În acest articol, salariul stabilit în funcție de perioadă astfel cum este prevăzut la articolul 7:629 din Codul civil olandez se înțelege că reprezintă salariul efectiv suplimentat cu cel puțin indemnizațiile (astfel cum este prevăzut la art. 16 alineatul 1 litera c, în numerar (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 dacă nu ar fi fost în incapacitate de muncă. Compensațiile menționate aici nu includ nicio rambursare a cheltuielilor.
- b. Salariile stabilite în funcție de perioadă sunt plătibile pe volumul de muncă stabilit.
- c. Când:
 - nu a fost convenit niciun volum de muncă neechivoc sau niciun volum de muncă clar; sau
 - volumul efectiv de muncă în perioada de treisprezece săptămâni calendaristice înainte de săptămâna de notificare a îmbolnăvirii se abate din punct de vedere structural de la volumul de muncă stabilit, salariul stabilit în funcție de perioadă se plătește în medie pentru toate orele pentru care salariul a fost plătit în ultimele treisprezece săptămâni calendaristice. Orele suplimentare sunt excluse, cu excepția cazului în care sunt structurale.

Se aplică următoarele:

în cazul în care contractul de muncă temporară nu a durat încă treisprezece săptămâni calendaristice înainte de săptămâna notificării îmbolnăvirii, salariul stabilit în funcție de perioadă este datorat în funcție de volumul de muncă preconizat în mod rezonabil.

Capitolul 5 Dreptul la concediu

Articolul 26 Zilele de concediu

Aspecte generale

1. Pentru fiecare lună lucrată în totalitate, lucrătorul temporar are dreptul la 16 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 A și B, 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 C, 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 etapele 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 etapele A și B 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 cu clauză de plasare

7. Agentul de muncă temporară rezervă 10,87% în 2022* din salariul propriu-zis al lucrătorului temporar. La acesta se adaugă compensația pentru ziua de așteptare în conformitate cu articolul 25 alineatul 4.
8. Când lucrătorul temporar își ia concediu și contractul de muncă temporară continuă, salariul propriu-zis va fi plătit din rezervele de concediu acumulate, în măsura în care acestea sunt suficiente.
9. 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, rezervarea concediului este transformată într-un drept proporțional la concediu cu plata în continuare a salariului. Agentul de muncă temporară furnizează lucrătorului temporar o declarație scrisă privind transformarea.

Contract de muncă fără clauză de plasare

10. În cazul în care lucrătorul temporar își ia concediu cu un contract de muncă temporară fără clauză de plasare, acesta are dreptul la continuarea plății salariului propriu-zis, în măsura în care dreptul la concediu a fost dobândit în

temeiul alineatului 1.

11. Dacă este cazul, în plus față de alineatele 8 și 10, salariul efectiv pentru sărbători se suplimentează cu acele indemnizații pe care lucrătorul temporar le-ar fi primit pe baza remunerației CAO sau a remunerației la întreprinderea utilizatoare dacă ar fi lucrat în timpul concediului. Compensațiile menționate aici nu includ nicio rambursare a cheltuielilor.

* Pentru ceilalți ani, a se vedea Anexa I.

Articolul 27 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:
- Ambele zile de Crăciun Ziua Anului Nou
 - A doua zi de Paști;
 - Înălțarea Domnului
 - A doua zi de Rusalii;
 - Ambele zile de Crăciun
 - Ziua Regelui sau ziua care o înlocuiește; și
 - Ziua Eliberării în anii aniversari.
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 cu clauză de plasare

3. 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. Agentul de muncă temporară rezervă în 2022* 2,17% din salariul propriu-zis

al lucrătorului temporar. La acesta se adaugă compensația pentru ziua de așteptare în conformitate cu articolul 25 alineatul 4. În zilele de sărbătoare legală, salariul propriu-zis va fi plătit din rezervele de concediu acumulate, în măsura în care acestea sunt suficiente; sau

- b. lucrătorul temporar are dreptul la continuarea plății salariului în zilele de sărbătoare legală.
Agentul de muncă temporară trebuie să informeze în scris lucrătorul temporar cu privire la alegerea sa.

În cazul schimbării alegerii, drepturile dobândite de lucrătorul temporar în cadrul alegerii anterioare trebuie soluționate mai întâi.

Contract de muncă 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:
- volumul real de muncă în perioada de treisprezece săptămâni menționată mai sus la alineatul 2 nu a fost convenit sau nu a fost convenit în mod clar; sau
 - săptămânile (punct a) sau unitățile mai scurte (b) diferă structural de volumul convenit al forței de muncă
- salariul propriu-zis se plătește în medie pentru toate orele pentru care salariul a fost plătit în acea zi în perioada de treisprezece săptămâni (în conformitate cu a.) sau mai puțin (în conformitate cu b.). Orele suplimentare sunt excluse, cu excepția cazului în care sunt structurale.
6. 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. Derogațiile de la zilele de sărbătoare legală, astfel cum sunt definite în prezentul articol, pot fi făcute numai în favoarea lucrătorilor temporari.

8. În cazul unui litigiu privind neacordarea unei sărbători legale, agentul de muncă temporară va face plauzibil pentru lucrătorul temporar faptul că respectiva sărbătoare legală nu a fost acordată pe bună dreptate. În cazul în care agentul de muncă temporară nu face acest lucru plauzibil, vacanța va fi acordată.

* Pentru ceilalți ani, a se vedea Anexa I.

Articolul 28 Absențe scurte, concediul postnatal și concediile speciale

1. Lucrătorul temporar are dreptul la o 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. ca urmare a unor circumstanțe neprevăzute care necesită o întrerupere 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. cauza unor circumstanțe personale foarte speciale.
2. După ce partenera sau persoana al cărei copil îl recunoașteți a născut, lucrătorul temporar are dreptul la concediul postnatal în perioada de patru săptămâni după prima zi de naștere. Concediul postnatal este de o dată durata de lucru săptămânală.
3. Lucrătorul temporar are dreptul la un concediu special pentru:

a. logodnă lucrător temporar	o zi
b. căsătorie sau parteneriat înregistrat lucrător temporar	două zile
c. căsătoria sau parteneriatul înregistrat al copilului (nepotului), fratelui sau surorii sau părinților	o zi
d. decesul partenerului sau al copilului	din ziua morții până în ziua înmormântării
e. decesul fratelui sau surorii, părinților, bunicii, nepotului	o zi + participarea la înmormântare, doar dacă lucrătorul agenției este cel care se ocupă de înmormântare, atunci din ziua morții până în ziua înmormântării
f. aniversarea căsătoriei de 12,5, 25 și 40 de ani	o zi

g. aniversarea a 25 și 40 de ani de muncă	o zi
h. aniversarea căsătoriei de 25, 40, 50, 60 și 70 de ani a părinților și a bunicii	o zi
i. promovarea examenului pentru obținerea unei diplome acreditate	o zi

În acest alineat se face referire la:

Copil	copilul lucrătorului temporar sau al partenerului său, inclusiv adopție, copil vitreg, copil în plasament sau copilul pe care l-a recunoscut temporar
Frate sau soră	Frate sau soră adoptiv(ă), frate sau soră vitregă, frate sau soră în plasament, cumnatul și cumnata
Părinți	părinții lucrătorului temporar, inclusiv părinții adoptivi, vitregi, de plasament, sau socri
Bunici	bunicii lucrătorului temporar sau ai partenerului său, inclusiv bunici adoptivi, vitregi sau de plasament
Partener	soțul/soția, partenerul înregistrat sau persoana cu care lucrătorul temporar locuiește împreună necăsătorit

4. Lucrătorul temporar va informa agentul de muncă temporară cât mai curând posibil cu privire la absența de scurtă durată, a concediului postnatal sau a concediului special.

Contract de muncă 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. La acesta se adaugă compensația pentru ziua de așteptare în conformitate cu articolul 25 alineatul 4.
6. Când lucrătorul temporar își ia concediu de scurtă durată sau un concediu special și contractul de muncă temporară continuă, salariul propriu-zis va fi plătit din rezervele acumulate, în măsura în care acestea sunt suficiente.
7. Când lucrătorul temporar își ia concediu postnatal și contractul de muncă temporară continuă, salariile menționate la articolul 1:2 din Legea muncii și protecției sociale vor fi plătite din rezervele acumulate. În cazul în care rezervele acumulate nu sunt suficiente, acestea vor fi completate de agentul de muncă temporară.

Contract de muncă fără clauză de plasare

8. 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).

9. Când lucrătorul temporar își ia concediu postnatal, acesta are dreptul la salariul menționat la articolul 1:2 din Legea muncii și protecției sociale.

Articolul 29 Plata drepturilor/rezervelor de concediu, a orelor de compensare și a indemnizației de concediu

Contract de muncă cu clauză de plasare

1. Rezervările pentru concedii, sărbători legale, concedii de scurtă durată/ concedii speciale nu sunt plătite în fiecare săptămână/lună/periodă, 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 vacanță 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 convenit 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.
4. Indemnizația de concediu rezervată este plătită 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 în cel puțin șapte zile calendaristice consecutive este absent din cauza concediului, agentul de muncă temporară va plăti indemnizația de concediu acumulată mai devreme, la cerere.
6. La cererea angajatului temporar, agentul de muncă temporară și angajatul temporar pot conveni ca următorii termeni și condiții de angajare să fie plătiți periodic în numerar în loc să fie rezervați în acest scop:

- zilele de concediu de odihnă peste minimul legal;
- absență de scurtă durată sau concediu special;
- sărbători legale, cu condiția ca agentul de muncă temporară să își rezerve acest lucru și să nu fi ales opțiunea prevăzută la articolul 27 alineatul 3 litera b; și/sau
- indemnizația de concediu.

Contract de muncă fără clauză de plasare

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 în cel puțin șapte zile calendaristice consecutive este absent din cauza concediului, agentul de muncă temporară va plăti indemnizația de concediu acumulată mai devreme, la cerere.
9. Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni, la cererea lucrătorului temporar, ca următoarele condiții de angajare să fie plătite periodic în numerar:
 - zilele de concediu de odihnă peste minimul legal și/sau
 - indemnizația de concediu.

Capitolul 6 Inserție profesională durabilă

Articolul 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:
 - a. 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.
 - b. 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 durabile de inserție profesională a lucrătorilor temporari sunt definite după cum urmează:
 - a. costurile salariale ale lucrătorului temporar care desfășoară sau este supus unei activități în timpul programului de lucru legate de promovarea capacității sale durabile de inserție profesională;
 - b. costurile (altele decât cele prevăzute la lit. (a)) suportate de un agent de muncă temporară pentru desfășurarea sau solicitarea desfășurării activităților destinate promovării capacității de inserție profesională pe termen lung a lucrătorului temporar. În orice caz, acestea pot include:
 - Costurile direct legate de activitățile privind capacitatea de inserție profesională durabilă, inclusiv costurile (salariale) ale personalului implicat și costurile pentru furnizarea și organizarea acestor activități. Aceste costuri nu ar trebui să depășească în mod rezonabil ceea ce se obișnuiește atunci când activitățile sunt investite în exterior;
 - Costurile de informare, formare și asistență socială în ceea ce privește încadrarea în muncă și șederea lucrătorilor temporari care nu sunt

rezidenți permanenți în Țările de jos.

Deoarece costurile de promovare a capacității durabile de inserție profesională a lucrătorilor temporari de către agenția de muncă temporară sunt contabilizate în temeiul obligației de a efectua cheltuieli, astfel cum se menționează la articolul 31, aceste costuri nu pot fi imputate și lucrătorului temporar.

4. La cererea lucrătorului temporar încadrat în faza A și/sau a agentului de muncă temporară, va avea loc o discuție între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar cu privire la posibilitățile de promovare a capacității permanente de inserție profesională a lucrătorului temporar. Cel puțin o dată pe an, agentul de muncă temporară desfășoară un interviu privind capacitatea de inserție profesională durabilă cu lucrătorul temporar care lucrează în faza B sau C, în cadrul căruia se discută dezvoltarea lucrătorului temporar și în cadrul căruia se pot încheia acorduri cu privire la dezvoltarea în continuare a capacității de inserție profesională durabile. Aceste acorduri sunt înregistrate în scris.

Articolul 31 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 (saliilor) propriu-zise ale lucrătorilor temporari încadrați în faza A 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.
5. Există un fond social CAO în sectorul muncii temporare, Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche - Fondul social pentru sectorul muncii temporare.
6. Alte dispoziții privind promovarea capacității de inserție profesională pe termen lung a lucrătorului temporar vor fi/sunt incluse în CAO al Fondului social.

—
* *Declarația contabilă privind obligația de cheltuire pentru capacitatea durabilă de inserție profesională se aplică începând cu anul calendaristic 2020.*

Capitolul 7 Pensia

Articolul 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 salariul brut;
 - 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.

Regulamentele și informațiile suplimentare pot fi găsite la www.stippensioen.nl.

Capitolul 8 Grupuri speciale

Articolul 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 profesie, nu poate fi clasificat în grupul de alocare.
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 salarial începând cu 1 ianuarie 2023:

Grupa de funcții	(I) Salariul 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	13,18 €	2,25%
5	13,79 €	2,25%
6	14,46 €	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 salarial începând cu 1 iulie 2022

Grupa de funcții	(I) Salariul 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	11,97 €	2,25%
5	12,52 €	2,25%
6	13,13 €	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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 1.
- 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.
- 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:
 - tabelul salarial se majorează cu procentul convenit, și
 - 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.

Articolul 34 **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 sau pentru plata compensației pentru ziua de așteptare în conformitate cu articolul 25 alineatul 4.

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

Articolul 35 **Vârsta legală de pensionare conform AOW (Legea privind pensiile de limită de vârstă)**

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.

Situație legală

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 A, numărătoarea va fi continuată în faza A.
 - b. Dacă lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW se afla în faza B, acesta începe la începutul fazei B și reîncepe numărătoarea în faza B.
 - c. Dacă lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW se afla în faza C, acesta începe la începutul fazei B și reîncepe numărătoarea în faza B.

Angajare succesivă

3. Dacă există un loc de muncă succesiv cu un lucrător temporar care are dreptul la pensie AOW și lucrătorul temporar își continuă activitatea prin intermediul agenției de muncă temporară, acesta va începe la începutul

etapei A, prin derogare de la articolul 7:668a alineatul 2.

Incapacitate de muncă

4. Prin derogare de la articolul 25 alineatul 6, lucrătorul temporar care are dreptul la pensie AOW cu un contract de muncă temporară fără clauză de plasare are în cazul incapacității de muncă dreptul la 90% din salariul stabilit în funcție de perioada de incapacitate de muncă, atât timp cât contractul de muncă temporară continuă și pentru o perioadă maximă legală*. Dreptul minim este salariul minim, iar dreptul maxim este salariul maxim zilnic.

—
* *Termen legal astfel cum este prevăzut în articolul 7:629, alineatul 2 b din Codul civil.*

Articolul 36a **Lucrătorul temporar cu contract de muncă în străinătate (WagwEU - Legea privind condițiile de muncă pentru lucrătorii detașați în Uniunea Europeană)**

Următorul articol (paragrafele acestuia) nu se aplică lucrătorului temporar care este pus la dispoziția unui client din Țările de Jos din străinătate de către un agent de muncă temporară străin și al cărui contract de muncă este reglementat de o altă lege decât legislația olandeză:

- Articolul 36 alineatul 2a;
- Articolul 38 alineatele 1 și 2.

Articolul 36 **Lucrătorii temporari care nu au domiciliul permanent în Țările de Jos Cheltuieli de cazare, transport și servicii medicale**

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

- este recrutat în afara Țărilor de Jos de către sau în numele agentului de muncă temporară; și/sau
- locuiește în Țările 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 Țările de Jos.

Cazarea

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. Agentul de ocupare temporară a forței de muncă 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.
5. În cazul în care contractul de muncă temporară încetează, agentul de muncă temporară oferă lucrătorului temporar o perioadă rezonabilă de timp pentru a părăsi locuința. Perioada rezonabilă de timp se prelungește în funcție de următoarele:
 - a. existau incertitudini cu privire la încetarea contractului de muncă temporară pe durata contractului de muncă temporară;
 - b. termenul pentru care s-a lucrat pentru agentul de muncă temporară este mai lung.În plus, durata termenului rezonabil depinde de posibilitățile de întoarcere în țara de origine.

De la 1 ianuarie 2022, alineatul 5 se înlocuiește cu următorul text:

5. În cazul în care contractul de muncă temporară încetează, se aplică o perioadă tranzitorie de patru săptămâni, în cursul căreia lucrătorul temporar trebuie să părăsească locuința pe care o închiriază de la agentul de muncă temporară. Chiria rămâne cel mult egală cu chiria pe perioada angajării. Lucrătorul temporar plătește chiria săptămânal.
6. În orice caz, se consideră că există o perioadă de timp rezonabilă în cazul unui contract de muncă temporară cu o clauză de plasare dacă agentul de muncă temporară respectă cel puțin perioadele menționate la articolul 15 alineatul 2 din CAO.

De la 1 ianuarie 2022, alineatul 6 se înlocuiește cu următorul text:

6. Atunci când colectează chiria și încetează șederea în locuință, agentul de muncă temporară ține seama de situația personală specială a lucrătorului temporar, care îl aduce, din motive independente de voința sa, în imposibilitatea de a plăti chiria sau când e bolnav. În acest caz, agentul de muncă temporară acordă, având în vedere circumstanțele personale specifice, un termen adecvat pentru a părăsi locuința. 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 de la locul de muncă

7. Agentul de muncă temporară furnizează informații privind transportul către și dinspre țara de origine. Agentul de muncă temporară poate oferi servicii de transport în regie proprie. Lucrătorul temporar nu trebuie să accepte acest transport.

Transport fără legătură cu locul de muncă

8. Agentul de muncă temporară asigură un regim alternativ de transport pentru lucrătorul temporar care nu are propriul său transport dacă:
 - a. cazarea este situată în afara zonei intravilane; și
 - b. cazarea nu este sau este greu accesibilă cu mijloacele de transport în comun.

Naveta

9. Următoarele se aplică deplasării la locul de muncă a lucrătorului temporar:
 - a. În cazul în care lucrătorul temporar asigură transportul din proprie inițiativă, poate exista o indemnizație de călătorie în sensul articolului 16 alineatul 1.
 - b. În cazul în care există un drept la rambursarea cheltuielilor de călătorie în sensul articolului 16 alineatul 1, dar lucrătorul temporar utilizează transportul organizat de agentul de muncă temporară, lucrătorul temporar nu primește nicio rambursare a cheltuielilor de călătorie și nu se poate percepe nicio contribuție personală pentru acest transport.
 - c. În cazul în care nu există dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie în sensul articolului 16 alineatul 1, iar lucrătorul temporar utilizează transportul organizat de agentul de muncă temporară, se poate percepe o contribuție personală rezonabilă pentru acest transport.

Asigurare de sănătate și alte asigurări

10. Agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la obligația de a încheia o asigurare de sănătate. În plus, agentul de muncă temporară îi face lucrătorului temporar o ofertă de asigurare de sănătate. Lucrătorul temporar nu este obligat să accepte această ofertă.
11. Dacă lucrătorul temporar acceptă oferta de asigurare medicală, acesta poate împuternici agentul de muncă temporară să achite, în numele său, contribuția nominală către asiguratorul de sănătate. Agentul de muncă temporară depune toate eforturile pentru a se asigura că lucrătorul temporar:
 - după încheierea acestei asigurări, primește o copie a poliței, cu menționarea primei nominale;
 - la sfârșitul asigurării, primește dovada încetării asigurării de sănătate.
12. În cazul în care agentul de muncă temporară face o ofertă de a încheia o altă asigurare (de exemplu, o asigurare de răspundere civilă sau de repatriere),

acesta va furniza angajatului temporar informații adecvate cu privire la utilitatea și necesitatea asigurării în cauză. La această ofertă se aplică următoarele:

- a. lucrătorul temporar nu este obligat să accepte oferta de asigurare.
- b. plățile periodice ale primei de asigurare către asigurător, care se efectuează de către agentul de muncă temporară în numele lucrătorului temporar, pot fi efectuate numai după o împuternicire scrisă din partea lucrătorului temporar.
În acest caz, agentul de muncă temporară depune toate eforturile pentru a se asigura că lucrătorul temporar primește o copie a poliței, în care se menționează prima nominală, într-un termen rezonabil de la încheierea asigurării.
- c. agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la orice continuare voluntară a asigurării după încetarea contractului de muncă temporară.

Răspunderea agentului de muncă temporară

13. Înainte de sosirea lucrătorului temporar în Țările de Jos, 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 (alta 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. În orice caz, formarea acestui lucrător temporar (astfel cum se menționează la articolul 30) include activitățile legate de facilitarea muncii și a șederii.
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.

Articolul 37 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. 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.

Articolul 38 Rețineri salariale

1. Lucrătorul temporar poate acorda agentului de muncă temporară o împuternicire scrisă pentru a efectua plăți în numele său din salariul care trebuie plătit. 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 Țările de Jos 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.

De la 3 ianuarie 2022, se adaugă următorul articol nou:

Articolul 39 Garanția de venit

1. Lucrătorul temporar care vine pentru prima dată în Țările de Jos pentru a lucra la respectivul agent muncă temporară și care este recrutat de respectivul agent muncă temporară sau în numele acestuia de către un tert din afara Țărilor de Jos 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:
 - a. O garanție de întoarcere acasă, prin care costurile de transport în țara de origine sunt plătite de angajatorul temporar.
 - b. Posibilitatea de a sta ulterior cinci nopți consecutive în locuința facilitată de agentul de muncă temporară, pe cheltuiala acestuia.
 - c. Anularea oricăror datorii restante acumulate sau apărute în primele două săptămâni de la sosirea lucrătorului temporar în Țările de Jos, 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 -Țările de Jos;
 - 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.

Articolul 40 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 în noul CAO, pe care părțile le vor conveni începând cu 2 ianuarie 2023, 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.

Capitolul 9 Diverse

Articolul 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 zilele 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*

- a. 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;
 - întrunirile sindicatului/sindicatelor;
- b. Agentul de muncă temporară oferă în mod rezonabil sindicatelor I lucrătorilor, la cerere, posibilitatea:
 - să utilizeze o sală de ședințe la sediul agentului de muncă temporară pentru întrunirile 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.

Articolul 42 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.

Articolul 43 Reguli de conduită în cazul unei fuziuni

În cazul fuziunilor și reorganizărilor propuse, în conformitate cu Codul de conduită al Consiliului 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.

Articolul 44 Respectare

1. Părțile la CAO au înființat Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU - Fundația pentru respectarea contractului colectiv de muncă pentru lucrătorii temporari).
2. Statutul și regulamentele SNCU sunt prevăzute în *Contractul colectiv de muncă al Fondului social pentru sectorul muncii temporare (CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche)*.
3. SNCU trebuie să se asigure că prevederile Contractului Colectiv de Muncă sunt în general și pe deplin respectate și este autorizată de părțile la CAO să efectueze tot ceea ce poate fi util și necesar în acest scop.
4. Agentul de muncă temporară este obligat să demonstreze, în modul prevăzut de unul sau mai multe regulamente elaborate în acest scop de către SNCU, că prevederile CAO pentru lucrătorii temporari sunt respectate cu bună-credință.

Articolul 45 Dispensă

1. La cererea părților la un alt CAO, părțile la prezentul CAO pot acorda dispensă de la aplicarea (prevederilor) CAO, în condiții ce urmează a fi stabilite de părțile la CAO, care sunt prevăzute în Anexa VII la prezentul CAO. În orice caz, verificarea de către SNCU a respectării (prevederii) CAO notificat(e) în vederea acordării dispensei va fi condiția pentru acordarea dispensei.
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 în scris presupune: „expediat prin scrisoare sau e-mail”.

3. Comitetul de distribuire decide, în numele părților CAO, cu privire la o cerere de dispensă.

Până la 1 august 2022, articolul 46 sună după cum urmează:

Articolul 46 Completare privată WW (legea șomajului) și WGA (legea privind reluarea activității de către lucrătorii cu incapacitate parțială de muncă)

Părțile la CAO vor adera la CCM al PAWW cât mai curând posibil în 2022 și se vor strădui să facă acest lucru începând cu 1 aprilie 2022. În prezentul CAO, părțile vor încheia acorduri cu privire la modul în care angajatorul va plăti contribuția angajaților în acest caz.

De la 1 august 2022, articolul 46 se înlocuiește cu următorul text:

Articolul 46 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 se ridică la 0,2 în 2022 și la 0,15% în 2023). 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. Prima actuală este întotdeauna publicată pe acest site, iar conceptul de salariu brut este explicat mai detaliat.

Articolul 47 Lucrătorul temporar cu contract de muncă în străinătate (WagwEU)

Lucrătorul temporar pus la dispoziție în sensul articolului 1 alineatul 1, punctul 3 din Legea privind condițiile de angajare a lucrătorilor detașați în Uniunea Europeană, are, prin derogare de la alineatul 2 (articolul 2a alineatele 1 și 4 din Legea privind declararea dispozițiilor din contractele colective de muncă ca fiind general obligatorii și neobligatorii) dreptul la cel puțin condițiile de muncă în conformitate cu dispozițiile contractului colectiv de muncă declarat general obligatoriu, pe care prestatorul de servicii trebuie să le aplice, cu excepția dispozițiilor privind procedurile, formalitățile și condițiile de încheiere și de încetare a contractului de muncă, precum și a dispozițiilor privind schemele de pensii profesionale complementare.

Anexe

Anexa I Rezerve, compensații pentru ziua de așteptare și distribuție de prime pentru bolile care nu sunt reglementate de lege

1. Numărul de zile lucrătoare se calculează scăzând numărul de zile de sărbătoare legală plus numărul de zile de concediu din numărul total de zile lucrătoare (de luni până vineri) pe an.
2. Procentul pentru rezervarea concediilor se calculează prin împărțirea numărului de zile de concediu la numărul de zile lucrătoare.
3. Procentul pentru rezervarea zilelor de sărbătoare legală se calculează prin împărțirea numărului de zile de sărbătoare legală la numărul de zile lucrătoare.
4. Procentul de plată a zilelor de sărbătoare legală se calculează prin împărțirea numărului de zile de sărbătoare legală la numărul de zile lucrătoare.
5. Pentru stabilirea numărului de zile lucrătoare pentru lucrătorii de vacanță, numărul total de zile lucrătoare se scade din numărul de zile legale de concediu.
6. Procentul pentru rezervarea zilelor de concediu se calculează prin împărțirea numărului de zile de concediu la numărul de zile lucrătoare, cum se menționează la alineatul 5.
7. Procentul pentru rezervarea zilelor de sărbătoare legală se calculează prin împărțirea numărului de zile de sărbătoare legală la numărul de zile lucrătoare.
8. Tabelul de mai jos prezintă zilele lucrătoare pe an calendaristic pe durata CAO:

An	Numărul de zile lucrătoare
2022	260
2023	260

9. Următorul tabel prezintă procentele aplicabile pe durata prezentului CAO:

Articolul	2022	2023
rezervare zile de concediu	10,87%	10,92%
rezervarea zilelor de sărbătoare legală	8,70%	8,73%
plata zilelor de concediu de odihnă peste minimul legal	2,17%	2,18%
concediu de scurtă durată, concediu postnatal și concediu special	0,60%	0,60%
sărbători legale recunoscute în general	2,17%	2,62%
concediul de odihnă lucrători de vacanță	8,33%	8,33%
compensații pentru zilele de așteptare Agenți de muncă temporară I	0,71%	0,71%
compensații pentru zilele de așteptare Agenți de muncă temporară II	1,16%	1,16%
procentul maxim de reținere la sursă a suplimentului Legii privind concediile medicale Agenți de muncă temporară I	0,58%	0,58%
procentul maxim de reținere la sursă a suplimentului Legii privind concediile medicale Agenți de muncă temporară II	1,33%	1,33%

Anexa II Fluturaș de salariu

Salariul va fi plătit la sfârșitul fiecărei săptămâni/luni/perioade. Cu această plată, agentul de muncă temporară furnizează lucrătorului temporar un fluturaș de salariu în scris. La cererea sa, lucrătorul temporar va primi o copie tipărită a fluturașului.

Fluturașul constă din următoarele elemente:

- a. cuantumul salariului;
- b. sumele din care se compune salariul;
- c. sumele reținute din cuantumul salariului;
- d. salariul orar brut;
- e. numărul de ore lucrate;
- f. indemnizațiile prevăzute pentru salariul pe oră sunt specificate în funcție de tipul de plată (atât în procente, cât și în euro) și de ore;
- g. rezervele acumulate în perioada relevantă;
- h. totalul rezervelor acumulate;
- i. numele agentului de muncă temporară
- j. numele lucrătorului temporar
- k. dacă este posibil, numele și sediul întreprinderii utilizatoare;
- l. după caz, încadrarea în grila de salarizare CAO;
- m. după caz, încadrarea în schema de remunerare a întreprinderii utilizatoare/ CAO;
- n. salariul plătit;
- o. salariul minim legal aplicabil angajatului în această perioadă și indemnizația minimă de concediu;
- p. o declarație privind abrevierile utilizate;
- q. orice alte deduceri. În cazul în care se efectuează alte deduceri din salariu decât cele datorate impozitelor și primelor, acest lucru se va face și va fi menționat pe fluturașul de salariu numai în consultare cu lucrătorul temporar.

Anexa III 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 Vakmensen.nl, 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 a încheiat perioada de așteptare. În perioada de așteptare, lucrătorul temporar nu este încă participant și nu se acumulează nicio pensie. Timpul de așteptare pentru fondul Basis se va încheia în cazul în care lucrătorul temporar a lucrat pentru un agent de muncă temporară în mai mult de opt săptămâni.
2. Pentru numărarea săptămânilor din perioada de așteptare menționată la alineatul 1, se aplică următoarele reguli:
 - a. Sunt luate în considerare doar săptămânile în care s-a lucrat efectiv. Motivul pentru care nu se lucrează nu este important.
 - b. Săptămânile trebuie să fi fost luate în considerare pentru unul și același agent de muncă temporară, cu excepția cazului în care situația este menționată la punctele d. și e.
 - c. Săptămânile lucrate nu trebuie să fie succesive pentru a fi numărate, dar dacă există o pauză între săptămânile lucrate de mai mult de 26 săptămâni, numărătoria începe din nou.
 - d. Dacă există o angajare succesivă, pentru săptămânile lucrate este luat în considerare istoricul de încadrare în muncă relevant al angajatorului anterior, în conformitate cu articolul 12 din CAO.
 - e. În cazul unui grup menționat la articolul 2:24b din Codul civil olandez, este luat în considerare pentru săptămânile lucrate istoricul de încadrare în muncă la angajatorii anteriori din cadrul acelui grup.
 - f. Angajatorul poate fi, de asemenea, un angajator care este scutit de StiPP.
3. Lucrătorul temporar poate deveni, de asemenea, participant la Fondul Basis dacă:

- a. în baza unui contract colectiv și/sau individual de muncă, are dreptul de a participa la fondul Basis mai devreme decât după încheierea perioadei de așteptare pentru fondul Basis (opt săptămâni), sau;
- b. nu mai este angajat de un agent de muncă temporară, dar și-a continuat în mod voluntar participarea după încetarea contractului de muncă. Această opțiune și normele în acest sens sunt stabilite în regulamentele privind pensiile StiPP.
- Pentru participarea la fondul Basis, participarea la sistemul de pensii al unui angajator care este scutit de StiPP este considerată echivalentă.
4. Lucrătorul temporar nu poate participa la fondul Basis până în prima zi a lunii în care împlinește 21 de ani.
5. În cazul în care lucrătorul temporar a fost participant la fondul Basis și încheie un nou contract de muncă temporară și:
- a. întreruperea dintre cele două contracte de muncă temporară nu durează mai puțin de 52 de săptămâni, acesta devine din nou participant la fondul Basis.
- b. întreruperea dintre cele două contracte de muncă temporară durează 52 de săptămâni sau mai mult, nu devine participant la fondul Basis și va trebui să parcurgă din nou perioada de așteptare.
6. Dispoziție tranzitorie privind timpul de așteptare
Până în 2022, a fost aplicabilă o perioadă de așteptare de 26 săptămâni pentru fondul Basis. Pentru lucrătorul temporar care se afla încă în perioada de așteptare de 26 săptămâni în săptămâna 1 din 2022, se aplică următoarele reguli:
- a. Lucrătorul temporar care a lucrat pentru același lucrător temporar în săptămâna 1 de 2022 în mai mult de opt săptămâni va deveni 1 din 2022 participant la fondul Basis.
- b. În cazul în care lucrătorul temporar a lucrat pentru același agent de muncă temporară în săptămâna 1 din 2022 timp de mai puțin de opt săptămâni, săptămânile lucrate înainte de săptămâna 1 din 2022 vor conta pentru numărarea perioadei de așteptare.
- Săptămâna 1 din 2022 menționată anterior, începând cu 3 ianuarie 2022, se aplică angajatorilor care plătesc săptămânal sau pe o perioadă de patru săptămâni. Pentru angajatorii care plătesc salarii lunare, săptămâna 1 menționată mai sus se consideră a fi 1 ianuarie 2022.
- Pentru săptămâna luată în considerare în această dispoziție tranzitorie, se aplică aceleași reguli ca și pentru perioada de așteptare descrisă la alineatul 2.
7. Fondul de pensii pentru servicii de personal (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) este însărcinat cu punerea în aplicare a fondului Basis.
8. Fondul de pensii pentru servicii de personal (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) este însărcinat cu punerea în aplicare a fondului Basis. Fiecare agent de muncă temporară este obligat să plătească această primă în conformitate cu cerințele prevăzute în regulamentele de punere în aplicare.

9. 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. Salariul de pensionare pe săptămână, patru săptămâni sau o lună calendaristică în sensul prezentului articol constă din suma:
- salariul pentru asigurarea angajaților.
 - De aici este întotdeauna exclusă adăugarea datorată utilizării private a unui autoturism de serviciu;
 - partea salariatului din prima de pensie;^{*1}
 - salariul este convertit în rambursări sau prestații în natură neimpozabile în legătură cu cheltuieli extrateritoriale.
- Salariul din care se plătește contribuția la pensie este o sumă maximă pe oră. Această sumă maximă pe oră este determinată anual de către consiliul de administrație al StiPP și este derivată din suma maximă asigurată pentru asigurări sociale, astfel cum este descrisă în capitolul 3 din Legea privind finanțarea asigurărilor sociale.
10. Rezervele acumulate într-o perioadă în care lucrătorul temporar nu a participat la fondul Basis sau la fondul Plus nu sunt incluse în salariul de pensionare.
11. Dispoziție tranzitorie privind rezervările
În cazul în care lucrătorul temporar a fost deja membru al sistemului de pensii StiPP înainte de 1 ianuarie 2022 și rezervele au fost incluse în salariul de pensionare/salariul orar brut la momentul creării lor în conformitate cu reglementările aplicabile în anul relevant, aceste rezerve vor fi deduse din salariul de pensionare din 2022, astfel încât să se prevină dubla acumulare a pensiei pentru aceeași parte a salariului.
12. Fondul Basis complet este prevăzut în regulamentele privind fondul Basis al Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten^{*2}.

—
^{*1} *partea salariatului din fondul Basis este 0,00 EUR.*

^{*2} *Reglementările și informațiile suplimentare privind fondul Basis sunt publicate pe site-ul web al Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (Fondul de pensii pentru Fundația pentru servicii de personal): www.stippensioen.nl.*

Fondul Plus

13. Un lucrător temporar devine membru al fondului Plus dacă îndeplinește una dintre următoarele descrieri:
- a. lucrătorul temporar care a încheiat perioada de așteptare și care a lucrat ulterior pentru unul sau mai mulți agenți de muncă temporară în mai mult de 52 de săptămâni. Pentru a număra cele 52 de săptămâni lucrate, nu este necesar ca săptămânile să fie succesive. Săptămânile lucrate sunt însumate, cu excepția cazului în care întreruperea dintre cele 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 în baza unui contract colectiv și/sau individual de muncă, sau;
- c. lucrătorul temporar care a lucrat pentru un agent de muncă temporară în mai mult de 60 de săptămâni și care nu este încă participant la fondul Basis; sau
- d. (fostul) lucrător temporar care și-a continuat în mod voluntar participarea după încetarea contractului de muncă sau care are dreptul la scutirea de contribuții și la continuarea participării în caz de incapacitate de muncă. Aceste posibilități și regulile pentru aceasta sunt cuprinse în regulamentele privind pensiile de la StiPP.

Lucrătorul temporar nu poate participa la fondul Plus înainte de prima zi a lunii în care împlinește 21 de ani.

Săptămânile lucrate vor fi luate în considerare și dacă un angajator este scutit sau dacă este vorba de angajare succesivă.

14. În cazul în care lucrătorul temporar a fost participant la Fondul Plus și încheie un nou contract de muncă temporară și
 - a. întreruperea dintre cele două contracte de muncă temporară este mai scurtă de 26 de săptămâni, acesta devine din nou participant la fondul Plus, sau;
 - b. dacă au trecut mai puțin de 52 de săptămâni de la data la care a participat la fondul Basis, va deveni participant la fondul Plus sau;
 - c. au trecut 52 de săptămâni sau mai mult de când a fost participant la fondul de Bază și întreruperea dintre cele două contracte de muncă temporară este de 26 de săptămâni sau mai mult, dar mai scurtă de 52 de săptămâni, devine participant la fondul Basis sau;
 - d. întreruperea dintre cele două contracte de muncă temporară durează 52 de săptămâni sau mai mult, caz în care acesta trebuie să parcurgă din nou perioada de așteptare pentru fondul Basis înainte de a deveni participant la fondul Basis.
15. Fondul de pensii pentru servicii de personal (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) este însărcinat cu punerea în aplicare a fondului Plus.
16. Părțile implicate în CAO ABU și NBBU au convenit ca valoarea medie a contribuției să fie de 12,0% din baza de pensii. Fiecare agent de muncă temporară este apoi obligat să plătească această primă în conformitate cu cerințele prevăzute în regulamentele de punere în aplicare.
17. Baza de pensii este salariul de pensionare, din care se scade franșiza. Franșiza pe perioadă este determinată prin înmulțirea numărului de ore plătite în perioada relevantă cu franșiza orară. Franșiza orară este determinată anual de către consiliul de administrație al StiPP și este derivată din franșiza anuală, care este egală cu suma care este luată ca punct de plecare în articolul 10aa alineatul 1 din Decretul de punere în aplicare a impozitului pe salarii din 1965

(Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965), cu un procent de acumulare de 1,788% și o săptămână de lucru de 36 de ore.

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

- salariul pentru asigurarea angajaților.
- De aici este întotdeauna exclusă adăugarea datorată utilizării private a unui autoturism de serviciu;
- partea angajatului din prima de pensie;
- salariul este convertit în rambursări sau prestații în natură neimpozabile în legătură cu cheltuieli extrateritoriale.

Salariul din care se plătește contribuția la pensie este o sumă maximă pe oră. Această sumă maximă pe oră este determinată anual de către consiliul de administrație al StiPP și este derivată din suma maximă asigurată pentru asigurări sociale, astfel cum este descrisă în capitolul 3 din Legea privind finanțarea asigurărilor sociale.

18. Rezervele acumulate într-o perioadă în care lucrătorul temporar nu a participat la fondul Basis sau la fondul Plus nu sunt incluse în salariul de pensionare.
19. Dispoziție tranzitorie privind rezervările
În cazul în care lucrătorul temporar a fost deja membru al sistemului de pensii StiPP înainte de 1 ianuarie 2022 și rezervele au fost incluse în salariul de pensionare/salariul orar brut la momentul creării lor în conformitate cu reglementările aplicabile în anul relevant, aceste rezerve vor fi deduse din salariul de pensionare din 2022, astfel încât să se prevină dubla acumulare a pensiei pentru aceeași parte a salariului.
20. Fondul Plus este un sistem de prime disponibil. 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 unei pensii pentru partener. Contribuția care este pusă la dispoziție pentru formarea capitalului de pensii este exprimată ca procent din baza de pensii în conformitate cu următoarea grilă.

Grupa de vârstă	Contribuția la pensie 2022
21-24	4,20%
25-29	5,20%
30-34	6,30%
35-39	7,70%
40-44	9,30%
45-49	11,40%

50-54	14,00%
55-59	17,20%
60-64	21,40%
65-66	25,70%

21. În caz de incapacitate de muncă în conformitate cu prevederile Legii privind munca și venitul în funcție de capacitatea de muncă (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), acumularea pensiei poate fi continuată fără contribuții proporționale cu gradul aplicabil de incapacitate de muncă în conformitate cu nivelul contribuțiilor la momentul începerii incapacității de muncă.
22. În cazul decesului angajatului temporar în timpul angajării, planul de pensii prevede o asigurare de risc pentru pensia partenerului pe durata viitoarei perioade de serviciu.
23. Agentul de muncă temporară are dreptul de a deduce o parte din contribuțiile la fondul de pensii din salariul angajatului temporar dacă și de îndată ce acesta intră sub incidența sistemului de pensii. Valoarea deducerii nu depășește o treime din prima medie menționată la alineatul 18.
24. Fondul Plus complet este prevăzut în regulamentele privind Fondul Plus al Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*³.

—
*³ *Reglementările și informațiile suplimentare privind fondul Plus sunt publicate pe site-ul web al Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (Fondul de pensii pentru Fundația pentru servicii de personal): www.stippensioen.nl.*

Altele

25. Derogările de la fondurile Basis și Plus, astfel cum sunt definite în prezentului contract, pot fi făcute numai în favoarea lucrătorilor temporari.

Anexa IV Încadrarea și nivelul postului

Explicație:

Metodologia de încadrare a unui post de muncă temporară într-un grup de funcții a grilei salariale a CAO este bazată pe principiul „comparației analitice”. Acest lucru se face cu ajutorul a două instrumente:

1. Grila de posturi CAO

Grila de posturi a CAO, așa cum este inclusă în această anexă, conține o prezentare generală a tuturor pozițiilor de referință CAO sortate pe grupe de funcții și domenii de activitate.

Se disting următoarele domenii de activitate:

- Financiar și administrativ
- Secretariat
- P&O
- TIC
- Servicii auxiliare
- Horeca
- Comercial
- Logistică
- Producție și inginerie
- Îngrijire și bunăstare

2. Manualul de încadrare a posturilor pentru lucrătorii temporari

Această carte conține caracteristici de referință cu un profil pentru fiecare post. În baza acestuia, fiecare profil de post a fost evaluat și clasificat într-o grupă de funcții.

3. Instrument pentru găsirea celui mai potrivit profil de referință al postului

Manualul de încadrare a posturilor pentru lucrătorii temporari este disponibil pe site-ul web ABU/NBBU și pe site-urile web ale sindicatelor angajaților. Posturile de referință sunt incluse în manual, dar în practica angajării temporare se utilizează un număr mult mai mare de denumiri de locuri de muncă. Pentru a facilita căutarea postului corect de referință, în manual a fost creat un instrument. Prima coloană a instrumentului conține un număr mare de posturi de referință per domeniu, în ordine alfabetică, care sunt comune în practica angajării temporare. A doua coloană enumeră denumirile alternative de posturi utilizate în mod obișnuit în domeniile de lucru. A treia coloană indică nivelul corespunzător al postului CAO.

Domeniu de activitate → Grupul de funcții ABU ↓	Financiar și administrativ	Secretariat	Personal și organizare	TIC	Servicii auxiliare	Horeca	Comercial	Logistică	Producție și inginerie	Îngrijire și bunăstare
1	- Angajat arhivă				- Personal curățenie	- Spălător vase - Ajutor de bucătărie un - Personal pregătire catering	- Personal amenajare rafturi	- Ambalator - Lucrător încărcare/descărcare - Lucrător magazie - Distribuitor corespondență	- Lucrător serviciu gospodărie - Lucrător producție - Lucrător recoltare agricolă	
2	- Lucrător corespondență - Asistent administrativ A	- Angajat procesare text			- Personal curățenie B - Lucrător cantină - Steward	- Angajat restaurant companie - Ajutor servire - Ajutor bucătărie B - Personal catering petrecere	- Casier - Angajat call center A	- Stivuitorist - Lucrător colectare comenzi - Angajat depozit - Angajat magazie B - Sortator (corespondență) - Lucrător comenzi poștale	- Tehnician auxiliar - Asistent cultivator	- Ajutor în casă
3	- Asistent administrativ B - Asistent verificare facturi	- Operator telefonie - Receptor/ operator A			- Portar - Administrator clădire - Lucrător securitate A	- Personal servicii - Bucătar mâncăruri de bază - Maistru bucătărie - Personal servicii catering petrecere - Barman A - Asistent rezervări hotel	- Personal Call Center B - Retailer Birou administrativ - Angajat administrativ departamentul de vânzări interne	- Angajat depozit C - Conducător auto furgonetă/curier	- Operator mașini - Sudor mașină	- Asistent medical
4	- Asistent administrativ C	- Receptor/ operator telefonie B - Secretar A.			- Steward(esă) la sol - Portar club - Concierge hotel - Lucrător securitate B	- Host/hostess - Angajat general catering petrecere - Barman B - Angajat front office hotel	- Angajat Call Center C - Reprezentant serviciu clienți - Funcționar de birou	- Șofer camion	- Operator macara - Tehnician de întreținere A - Întinzător mașină CNC	- Personal asistentă medicală la domiciliu - Personal îngrijire la domiciliu
5	- Angajat debitori&creditori	- Secretară B		- Agent Helpdesk	- Angajat specializat în securitate	- Receptor hotel - Bucătar independent - Angajat general servicii	- Angajat departament de vânzări interne A - Supervisor call center	- Agent de expediție/ planificator de marfă	- Tehnician întreținere B - Bancher - Proiectant WTB - Instalator - Sudor	- Asistent(ă) medical(ă) - Infirmier(ă)
6	- Angajat financiar adm. - Angajat administrativ salarizare - Acceptare asigurări	- Secretară C	- Angajat administrație personal	- Angajat management de sistem	- Team leader securitate	- Bucătar restaurant mic - Șef servire	- Angajat responsabil cu managementul reclamațiilor - Angajatul birou de vânzări B - Responsabil vânzări serviciu extern	- Team leader depozit	- Tehnician E&I - Întinzător mașină - CNC angajat general	- Îngrijitor specializat la domiciliu - Infirmieră MBO-V - Însoțitor de grup
7	- Calculator actuarial	- Secretară D	- Angajat resurse umane	- Administrator de sistem A - Administrator de aplicații - Webmaster	- Serviciul de Facility coordonator	- Manager restaurant fast-food - Sous-chef	- Reprezentant		- Desenator / constructor WTB - Coordonator mecanic - Tehnician întreținere	- Medic de -asistentă medicală POH - Asistentă HBO-V - Coordonator de îngrijire
8	- Analist economic - Asistent controller	- Asistent management	- Funcționar personal	- Administrator de sistem B - Programator aplicații		- Manager recepție hotel	- Manager de cont - Angajat achiziții		- Coordonator de întreținere - Inginer vânzări	- Asistent(ă) terapie intensivă - Fizioterapeut (ă) - Analist(ă) de laborator
9	- Șef al administrației financiare - Analist actuarial	- Șeful secretariatului	- Consilier P&O	- Dezvoltator de aplicații		- Manager de hotel/restaurant	- Director de vânzări		- Șef de producție - Constructor WTB - Inginer produse	- Șef fizioterapie
10	- Controller		- Șef P&O				- Manager de produse		- Consilier pentru siguranță și mediu	

4. Procedura de clasificare a postului

1. Lucrătorul temporar este încadrat pe baza muncii pe care trebuie să o presteze.
2. Această muncă, postul, constă în activitățile, responsabilitățile și competențele atribuite lucrătorului temporar.
3. Postul este încadrat într-una din grilele de posturi a CAO, care face parte din prezentul CAO.
4. Încadrarea postului are loc prin compararea analitică a postului cu posturile de referință din grila de posturi CAO, pe baza informațiilor de funcționare furnizate de întreprinderea utilizatoare. O explicație suplimentară în acest sens este inclusă în *Manualul de încadrare a posturilor pentru lucrătorii temporari*.
5. Printr-o decizie de încadrare luată la data respectivă, agentul de muncă temporară informează în scris lucrătorul temporar cu privire la grupul de funcții în care este clasificat lucrătorul temporar și la funcția de referință care se aplică. În acest scop, în *Manualul de încadrare a posturilor pentru lucrătorii temporari* este inclus un format.
6. În cazul în care se schimbă postul lucrătorului temporar, acesta va fi reîncadrat în conformitate cu procedura de mai sus.
7. Agentul de muncă temporară discută periodic cu lucrătorul temporar, verificând dacă conținutul postului corespunde activităților efectuate.
8. În cazul în care lucrătorul temporar constată că sarcina ce i-a fost atribuită nu este în conformitate cu încadrarea postului său, acesta poate informa în agentul de muncă temporară. Agentul de muncă temporară va verifica în termen de două săptămâni dacă sarcinile atribuite angajatului temporar sunt în conformitate cu încadrarea postului. În caz contrar, postul va fi reîncadrat conform procedurii de mai sus. Orice ajustare a remunerației se efectuează retroactiv în momentul reîncadrării postului disputat.
9. Lucrătorul temporar poate contesta încadrarea postului său. Articolul 42 din prezentul CAO conține procedura de consultare, de contestație și de recurs.

Anexa V Normele 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 permise de cazare 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 (SNSF).
3. Spațiile de cazare menționate mai sus la punctul a. (casa obișnuită) și c. (unitățile 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. Spațiul de cazare trebuie să includă:
 - a. o toaletă la opt persoane;
 - b. un duș la opt persoane;
 - c. 30 de litri de frigider/congelator de persoană;
 - d. arzătoare de gătit, minimum patru, cu un arzător pentru fiecare două persoane dacă sunt mai mult de opt persoane și minimum 16 arzătoare dacă sunt mai mult de 30 de persoane;
 - e. șase litri de agent extingător.
6. O fișă informativă se află în spațiul de cazare. Aceasta este redactată în limba națională a locuitorilor. Fișa informativă conține cel puțin:
 - 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 managerului (intern sau extern) al spațiului de cazare.
7. Cineva este disponibil 24 de ore pe zi în caz de calamități.
8. În cazul în care instituția de control găsește un dormitor închis în timpul verificării locului de cazare, aceasta poate decide să dispună o nouă inspecție a spațiului de cazare.
9. Extinctorul (extinctoarele) prezent(e) la locul de cazare a (au) fost inspectat(e) și inspecția este valabilă. Extinctorul trebuie să aibă instrucțiuni clare. Există un extinctor la cinci metri de locul în care se gătește. În plus, există o pătură de incendiu în spațiul de gătit.

10. Detectoarele de fum și CO sunt montate în locul specificat în spațiul de cazare.

* *Regulile de calcul al suprafeței utilizabile sunt descrise în NEN 2580.*

Anexa VI Această anexă se elimină.

Anexa VII Regulamentul de dispensă privind CAO pentru lucrătorii temporari

Părțile la CAO au pus în aplicare recomandarea Fundației Muncii conform căruia dispensa de la un CAO industrial ar trebui, de preferință, să fie aranjată chiar de către părți. În acest scop a fost inclus articolul 45 în CAO.

Articolul 45 **Dispensă**

1. La cererea părților la un alt CAO, părțile la prezentul CAO pot acorda dispensă de la aplicarea (prevederilor) CAO, în condiții ce urmează a fi stabilite de părțile la CAO, care sunt prevăzute în Anexa VII la prezentul CAO. În orice caz, verificarea de către SNCU a respectării (prevederii) CAO notificat(e) în vederea acordării dispensei va fi condiția pentru acordarea dispensei.
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 în scris presupune: „expediat prin scrisoare sau e-mail”.
3. Comitetul de distribuție decide, în numele părților CAO, cu privire la o cerere de dispensă.

I. Componenta Comisiei de dispensă

Comisia de dispensă este formată din cel puțin patru membri, sprijiniți de un secretar independent. În orice caz, doi membri sunt numiți de Uniunea Generală a Agențiilor de Muncă temporară (ABU) și doi membri sunt, în orice caz, numiți de părțile comune din partea angajaților. Secretarul și orice locțiitor sunt numiți de Uniunea Generală a Agențiilor de Muncă temporară (ABU).

II. Mod de prelucrare

1. Părțile care depun o cerere de dispensă depun cererea în scris la Comisia de dispensă. Comisia de dispensă poate fi contactată la Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp sau la dispensatiecommissie@abu.nl. Cererea este depusă cu adăugarea CAO pentru care se solicită dispensa, justificarea dispensei, justificarea echivalenței cu CAO pentru lucrătorii temporari și datele tuturor părților implicate în CAO.
2. Comisia de dispensă este liberă să stabilească dacă părțile trebuie să prezinte documente scrise suplimentare.
3. Comisia de dispensă ia o decizie scrisă și motivată în termen de opt săptămâni de la data primirii dosarului complet al cererii de dispensă.
4. Dacă este necesar, Comisia de dispensă poate prelungi cu patru săptămâni termenul menționat la alineatul 3 din prezentul articol.

III. Criterii de evaluare a unei cereri de dispensă

Comisia de dispensă evaluează o cerere de dispensă pe baza următoarelor criterii:

1. Cererea de dispensă trebuie să fi fost depusă de către părțile comune la un alt CAO valabil din punct de vedere legal.
2. Părțile care solicită dispensa trebuie să fie suficient de independente una față de cealaltă, așa cum este formulat în Declarația generală obligatorie privind Cadrul de evaluare a CAO, data intrării în vigoare: 01-01-1999; astfel cum a fost modificat ultima dată prin *Monitorul Oficial* 2010, 13489.
3. CAO pentru care se solicită dispensa a fost încheiat, din partea angajaților, cu cel puțin două părți diferite care sunt direct implicate în ABU-CAO sau cu două părți diferite care sunt afiliate la aceleași sindicate ca cele la care sunt afiliate organizațiile angajaților în contractul ABU-CAO.
4. CAO pentru care se solicită dispensa nu poate intra în conflict cu legea.
5. Contractul colectiv de muncă propus pentru dispensă trebuie să fie cel puțin echivalent cu CAO pentru lucrătorii temporari.
6. Cererea trebuie să fie motivată.

IV. Decizia de acordare a dispensei

1. Dispensa se acordă pentru o durată maximă a CAO sau a dispoziției(dispozițiilor) care este (sunt) supusă (supuse) dispensei. Durata dispensei este, de asemenea, limitată de durata contractului CAO pentru lucrătorii temporari aplicabil la momentul respectiv.
2. Dispensa se acordă numai cu condiția ca SNCU să verifice respectarea CAO notificat în vederea acordării scutirii.

În această anexă în scris presupune: „expediat prin scrisoare sau e-mail”.

Protocoloale

Viitor

Părțile privesc în comun spre viitor și au formulat o serie de principii:

1. Munca temporară trebuie să fie cea mai atractivă formă de muncă flexibilă.
2. Această atractivitate poate diferi de la o categorie la alta.
3. Alegerea muncii temporare, bazată exclusiv pe preț, nu trebuie să fie un principiu de bază.
4. Crearea unei mai mari securități a locului de muncă în ceea ce privește munca precară și, astfel, creșterea satisfacției (securității) locului de muncă și a veniturilor lucrătorului temporar.
5. Utilizarea forței comune potențiale a părților în influențarea lumii exterioare.
6. Asumarea responsabilității pentru punerea în aplicare a „bunelor practici de angajare”.
7. Crearea unei explicații și interpretări lipsite de ambiguitate a ceea ce au convenit părțile.
8. Crearea sau extinderea activității agenților de muncă temporară ca pas către alte (tipuri de) activități prin organizarea experienței profesionale, a formării etc.
9. Promovarea „emancipării”, adică a egalității de tratament pentru lucrătorii temporari/munca prin agent de muncă temporară.
10. Crearea unor „condiții de concurență echitabile” pe piața muncii temporare.

Pensia

Părțile au ambiția de a încheia acorduri în 2019 cu privire la un nou sistem de pensii pentru lucrătorii temporari. În acest context, în prezent se desfășoară un studiu în colaborare cu StiPP privind efectele reducerii timpului de așteptare.

Domeniul de aplicare

Părțile la CAO vor analiza în comun oportunitatea și posibilitățile de ajustare a domeniului de aplicare și/sau a dispoziției de dispensă cât mai curând posibil.

Construcții & Infrastructură

Părțile individuale la prezentul CAO nu sunt de acord cu privire la statutul așa-numitului acord de construcție („Acordul privind poziția lucrătorilor temporari în industria construcțiilor”), astfel cum a fost încheiat începând cu 29 noiembrie 2005 și ulterior, a devenit un acord permanent. Părțile individuale la prezentul CAO își rezervă toate drepturile cu privire la stadiul contractului de construcție și și le apără pe acestea.

Părțile la prezentul CAO convin să inițieze consultări cu părțile la CAO *Construcții & Infrastructură* și cu celelalte părți implicate cât mai curând posibil pentru a ajunge la o soluție viabilă.

Indiferent de rezultatul consultării menționate anterior, părțile la *CAO pentru lucrătorii temporari* convin ca, în ceea ce privește regimul de pensii aplicabil, contractele pentru lucrătorii temporari în construcții să fie menținute, astfel cum este prevăzut, printre altele, la articolul 51 alineatul 3 din *CAO pentru lucrătorii temporari 2017-2019* (și dezvoltat în continuare în Decretul privind obligația de participare la Fondul de pensii ocupaționale pentru serviciile de personal, astfel cum se aplică la 18 decembrie 2014, publicat în *Monitorul Oficial* din 22 decembrie 2014, nr. 37623), reflectând dispozițiile Decretului privind obligația de participare la Fondul de pensii ocupaționale pentru industria construcțiilor, astfel cum se aplică la 14 ianuarie 2015, publicat în *Monitorul Oficial* din 16 ianuarie 2015, nr. 1456).

Informații privind CAO la întreprinderile utilizatoare

Părțile la CAO acordă o importanță deosebită unei determinări corecte a remunerației angajatorului. Prin urmare, acestea au efectuat un proiect-pilot pentru a obține informații autorizate de la părțile implicate în contractele de angajare cu privire la aplicarea elementelor de remunerare a angajatorului din contractele respective. Acestea vor evalua acest proiect-pilot și vor decide dacă este posibil și de dorit să se întocmească un inventar și să se instituie un sistem de informații privind remunerarea persoanelor la întreprinderile utilizatoare și, în caz afirmativ, modul în care poate fi organizată și finanțată instituirea și gestionarea acestui sistem de informații.

Reglementarea raportului preț-calitate pentru locuințele lucrătorilor migranți

Părțile la CAO convin să continue inventarierea posibilităților de reglementare a raportului preț-calitate al locuințelor pentru lucrătorii migranți. Pe lângă posibilitatea (deja explorată) de reglementare pe baza unui sistem de punctare, sunt explorate și alte posibilități.

Sărbătorile legale

Părțile CAO vor efectua o investigație reprezentativă a activității și a continuării plății salariului lucrătorilor temporari în zilele de sărbătoare legală. Aceasta include, de asemenea, suma zilelor de sărbătoare legală plătite, procentul de rezervare din CAO și modul în care regimul de vacanță pentru persoana (persoane) angajată (angajate) se referă la regulamentul pentru lucrătorii temporari.

Informații texte juridice relevante

Articolul 2:24b din Codul civil olandez

Un grup este o entitate economică în care persoanele juridice și societățile sunt legate din punct de vedere organizațional. Companiile din grup sunt persoane juridice și companii care sunt legate între ele într-un grup.

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 celui 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 Codul 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 perioadă 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.
10. 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 integral.
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 popririi 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 minimum, astfel cum este 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 luat 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 prelungeste 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 regulamentului 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 Țările de Jos (Wet op het primair onderwijs) sau în articolul 1 din Legea privind centrele de expertiză din Țările de Jos (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.

Articolul 7:690 Codul civil

Contractul de muncă temporară este contractul de muncă în care angajatul este pus la dispoziție de către angajator în cadrul exercitării profesiei sau a companiei angajatorului unei terțe persoane, pentru ca în baza unei misiuni atribuite angajatorului acesta să presteze o muncă sub conducerea și supravegherea terțului respectiv.

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.
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 detrimentul 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 mutatis mutandis 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 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, prin salarii și indemnizații se înțelege compensația stabilită în funcție de perioadă pe care angajatorul o datorează 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.

ABU

Organizațiile lucrătorilor

FNV

Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG
www.unie.nl

Organizațiile angajatorilor

Algemene Bond Uitzendondernemen (ABU - Uniunea Generală a Agenților de Muncă temporară)

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
www.abu.nl

Contractul colectiv de muncă (CAO) pentru lucrătorii temporari poate fi descărcat și ca aplicație.

