Capitolul 1 Aspecte generale		
Articolul 1 Domeniul de aplicare		
1.	Prezentul contract colectiv de muncă (CAO) se aplică angajatorilor care sunt membri ai Asociației Olandeze a Agenților de Intermediere și de Muncă Temporară (NBBU)*. CAO se aplică contractelor de muncă temporară ale membrilor care nu sunt contracte de salarizare în sensul articolului 7:692 din Codul civil olandez, sub rezerva unei dispense în temeiul articolului 59 din CAO.	
2.	a.	*CAO pentru lucrătorii temporari* nu se aplică agenților de muncă temporară care oferă în proporție de peste 50 % din salariul anual misiuni de muncă temporară cuprinse în sfera CAO pentru construcții și infrastructură.
	b.	Prin derogare de la litera (a) și în conformitate cu alineatul (1) din prezentul articol, prezentul contract colectiv de muncă se aplică agenților de muncă temporară care sunt membri ai NBBU sau ai ABU sau care beneficiază de o dispensă de la contractul colectiv de muncă general aplicabil pentru sectorul construcțiilor și al infrastructurii.
** ABU-CAO conține condiții contractuale de muncă în esență identice cu ale NBBU-CAO.*		
*** În CAO, referirile la persoane se fac în permanență la forma de masculin. Aceasta este doar o alegere de natură stilistică.*		

Articolul 2 Definiții	
În acest CAO, termenii de mai jos au următoarele sensuri:	
a.	**părți la CAO**: părțile semnatare ale *CAO pentru lucrătorii temporari*, și anume NBBU și LBV;
b.	**CAO**: prezentul contract colectiv de muncă, cu toate anexele incluse;
c.	**salariu de bază**: salariul periodic oferit în întreprinderea utilizatoare, exclusiv indemnizația de concediu de odihnă, plata pentru ore suplimentare etc.;
d.	**remunerație**: totalul condițiilor de încadrare în muncă la care are dreptul lucrătorul temporar în temeiul prezentului CAO;
e.	**salariul uzual**: salariul total, inclusiv salariul de bază și toate componentele salariale și indemnizațiile plătite în mod sistematic și legate intrinsec de munca prestată de către lucrătorul temporar. Nu sunt incluse aici decontările costurilor și nici componentele salariale condiționate (ca, de exemplu, o repartizare a profitului);
f.	**remunerație echivalentă**: condițiile de încadrare în muncă echivalente menționate la articolul 21 (remunerație echivalentă) din prezentul CAO;
g.	**săptămână lucrată**: fiecare săptămână în care s-a prestat efectiv muncă temporară, indiferent de numărul de ore lucrate. Se iau în considerare și săptămânile în care lucrătorul temporar este în concediu de odihnă plătit, indiferent de numărul orelor de concediu de odihnă utilizate;
h.	**comandă de lucru**: contractul încheiat între întreprinderea utilizatoare și agentul de muncă temporară având ca obiect misiunea de muncă temporară a lucrătorului temporar în întreprinderea utilizatoare;
i.	**întreprindere utilizatoare**: întreprinderea în cadrul căreia agentul temporar plasează un lucrător temporar pentru prestarea unei misiuni de muncă temporară;
j.	**în scris**: pus la dispoziție în formă scrisă, pe suport fizic sau digital – pe cale electronică. Dacă se furnizează informații într-un mediu electronic, lucrătorul temporar trebuie să aibă posibilitatea de a descărca documentele puse la dispoziția sa în mediul respectiv. Lucrătorul temporar trebuie să fie informat cu cel puțin o lună înainte de închiderea respectivului mediu electronic sau de ștergerea documentelor puse la dispoziție în mediul respectiv;
k.	**misiune de muncă temporară**: plasarea în muncă a lucrătorului temporar în cadrul întreprinderii utilizatoare;
l.	**clauză de plasare temporară**: clauza la care se face referire în articolul 7:691 alineatul (2) din Codul civil olandez și în articolul 18 alineatul (1) din prezentul CAO;
m.	**lucrător temporar**: persoana care încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară;
n.	**agent de muncă temporară**: agentul care plasează (temporar) un lucrător temporar în cadrul unei întreprinderi utilizatoare pentru o misiune de muncă temporară;

o.	**contract de muncă temporară**: contractul de muncă la care se face referire în articolul 7:690 din Codul civil olandez, în temeiul căruia lucrătorul temporar este plasat în cadrul întreprinderii utilizatoare pentru a presta sub conducerea și supravegherea acesteia o misiune de muncă temporară;
p.	**săptămână**: săptămâna începe luni la ora 0.00 și se încheie duminică la ora 24.00.

Articolul 3 Durata, prelungirea și încetarea, rezilierea anticipată/modificări	
1.	CAO este valabil de la 1 ianuarie 2026 până la 31 decembrie 2028.
2.	Dacă nici una dintre părțile din CAO nu a denunțat prevederile CAO prin scrisoare recomandată înainte de sfârșitul perioadei de valabilitate, aceste prevederi se prelungesc cu un an.
3.	Părțile convin să recurgă la denunțare numai în cazul epuizării oricărei posibilități de a stabili de comun acord un nou CAO. Denunțarea se poate face fără termen de preaviz la sfârșitul duratei de valabilitate. După denunțare, acest CAO se va prelungi pentru o perioadă de un an, iar părțile vor folosi anul respectiv pentru a analiza cum se poate conveni asupra unui nou CAO.

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 prestarea de muncă.
2.	Înregistrarea nu obligă nici agentul de muncă temporară, nici candidatul să ofere sau să accepte muncă temporară.
3.	La înregistrare, candidatul furnizează informațiile solicitate cu privire la istoricul său de încadrare în muncă. Prin termenul „informațiile solicitate” se înțeleg inclusiv informațiile privind studiile și formarea profesională, experiența de muncă și competențele la întreprinderea (întreprinderile) utilizatoare anterioară (anterioare), în vederea stabilirii grupei de funcții din întreprinderea utilizatoare, în conformitate cu articolul 25.
4.	În cazul în care din informații rezultă că agentul de muncă temporară poate fi considerat drept angajator succesiv în sensul articolului 15, la cerere, candidatul va furniza informații privind eventuala indemnizație de tranziție de care a beneficiat, iar agentul de muncă temporară are dreptul de a retrage oferta înainte de începerea prestării muncii temporare.

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.*
3.	Cu excepția articolului 20a, prevederile CAO sunt așa-numite prevederi minime. Derogările de la CAO și anexele acestuia sunt permise numai în cazul în care acestea sunt 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 respectivelor contracte. Din această declarație trebuie să reiasă, de asemenea, ce misiuni de muncă temporară a efectuat lucrătorul temporar și la ce întreprinderi utilizatoare a lucrat. Datele vor fi furnizate în măsura în care agentul de muncă temporară are acces la aceste date în conformitate cu termenele stabilite în Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD).
**NBBU-CAO și ABU-CAO se pot descărca sub formă de aplicație.*	

Articolul 6 Obligațiile lucrătorului temporar	
1.	Lucrătorul temporar își desfășoară activitatea sub îndrumarea și supravegherea întreprinderii utilizatoare pe baza contractului de muncă temporară încheiat cu agentul de muncă temporară.
2.	Lucrătorul temporar trebuie să respecte indicațiile rezonabile atât ale agentului de muncă temporară, cât și ale întreprinderii utilizatoare cu privire la prestarea muncii.
3.	Dacă lucrătorul temporar prezintă un comportament nedorit, dacă nu respectă procedurile sau indicațiile rezonabile, agentul de muncă temporară poate impune una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni:

	a.		avertisment;
	b.		suspendare, eventual fără plată; și/sau
	c.		concediere (sumară, dacă este necesar).

Capitolul 2 Statutul juridic și flexibilitatea	
Articolul 7 Disponibilitatea și exclusivitatea	
1.	Lucrătorul temporar este liber să accepte muncă în altă parte, cu excepția cazului în care lucrătorul temporar i-a confirmat agentului de muncă temporară că va veni să presteze muncă, existând claritate privind ziua (zilele), perioada (perioadele) (preconizate) și numărul (preconizat) de ore de muncă.
2.	Lucrătorul temporar care încheie un contract de muncă temporară cu obligația de continuare a plății salariului (astfel cum se menționează la articolul 39 din prezentul CAO) își poate modifica, de comun acord cu agentul de muncă temporară, disponibilitatea declarată la începutul contractului de muncă temporară. În acest sens, disponibilitatea modificată trebuie să fie întotdeauna suficientă pentru ca agentul de muncă temporară să poată plasa lucrătorul temporar într-o misiune de muncă temporară pentru timpul de lucru convenit căruia i se aplică obligația de continuare a plății salariului. Disponibilitatea solicitată trebuie să fie rezonabilă în raport cu timpul de lucru convenit căruia i se aplică obligația de continuare a plății salariului, atât în ceea ce privește ziua (zilele) și numărul acestora, perioada (perioadele) și numărul de ore, cât și în ceea ce privește distribuția acestora.

Articolul 8 Includerea în grila de planificare
Dacă nu s-a convenit asupra unui orar de lucru fix, lucrătorului temporar i se oferă posibilitatea de a-și declara disponibilitatea înainte de a fi inclus în grila de planificare. Această disponibilitate este determinantă pentru includerea în grila de planificare și nu poate fi modificată decât cu acordul lucrătorului temporar. Lucrătorii temporari nu pot fi obligați să fie disponibili pentru mai mult decât se poate justifica în mod rezonabil pe baza timpului de lucru convenit.

Articolul 9 Termenul și regulile privind convocarea	
1.	Dacă pentru un salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar se aplică un termen de convocare mai scurt decât termenul legal de patru zile, agentul de muncă temporară poate aplica și el respectivul termen mai scurt, cu condiția ca respectivul termen să nu fie mai scurt de 24 de ore.
2.	În cazul în care se face uz de articolul 1, agentul de muncă temporară va informa lucrătorul temporar cu privire la acest fapt.

Articolul 10 Norma trimestrială, anuală sau pe altă unitate de timp	
1.	Dacă pentru un salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar se aplică o normă trimestrială sau anuală cu un anumit număr de ore sau o normă pe o altă perioadă care cuprinde mai multe termene de plată a salariului, agentul de muncă temporară poate aplica și el respectiva normă în cazul lucrătorului temporar. Se respectă astfel prevederile articolului 11 alineatul (2) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă.
2.	În cazul în care se face uz de articolul 1, agentul de muncă temporară va informa lucrătorul temporar cu privire la acest fapt.

Articolul 11 Timp pentru timp	
1.	Agentul de muncă temporară poate utiliza în mod similar sistemul „timp pentru timp” pe care îl aplică întreprinderea utilizatoare pentru un salariat al acesteia care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar. Se respectă astfel prevederile articolului 13a alineatul (3) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă. Eventualul

	sold de ore în plus sau în minus de la sfârșitul misiunii de muncă temporară va fi regularizat după terminarea misiunii.
2.	În cazul în care se face uz de articolul 1, agentul de muncă temporară va informa lucrătorul temporar cu privire la acest fapt.

Articolul 12 Pontajul	
1.	Agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la modul de pontare a orelor lucrate. Pontajul include numărul orelor de lucru în regim normal, al orelor care fac obiectul unui spor și/sau al orelor suplimentare și se înregistrează în scris.
2.	Fișa de pontaj se completează conform realității. Lucrătorul temporar poate consulta fișa de pontaj inițială și primește, la cerere, o copie a acesteia.
3.	În cazul unui litigiu privind pontajul, sarcina probei numărului de ore lucrate îi revine agentului de muncă temporară.

Articolul 13 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 postul, programul de lucru, salariul și forma contractului de muncă temporară menționat la alineatul (3), cu respectarea CAO.	
2.	În lipsa altor prevederi convenite în contract, contractul de muncă temporară intră în vigoare în momentul în care lucrătorul temporar începe propriu-zis să presteze munca stabilită.	
3.	Un contract de muncă temporară poate fi încheiat sub două forme:	
	a.	contract de muncă temporară cu clauză de plasare temporară: Un contract de muncă temporară cu clauză de plasare temporară se încheie pe o perioadă determinată, pe durata misiunii de muncă temporară și cel mult până la sfârșitul fazei 1-2/A*.
	Începând cu 1 ianuarie 2028, textul de la litera (a) se înlocuiește cu următorul:	
	a.	contract de muncă temporară cu clauză de plasare temporară; Un contract de muncă temporară cu clauză de plasare temporară se încheie pe o perioadă determinată, pe durata misiunii de muncă temporară și în limita perioadei la care se face referire în articolul 7:691 alineatul (1) din Codul civil olandez.
	b.	contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară: Un contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară se încheie pe perioadă determinată sau nedeterminată. Un contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară poate fi încheiat pe perioadă determinată sau pe durata unui proiect al cărui sfârșit trebuie să poată fie determinat în mod obiectiv. Un contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară se mai numește și contract de detașare.
** Acolo unde se face referire la fazele 1-2, 3 și 4 în textul prezentului CAO, agentul de muncă temporară poate alege și desemnările A (pentru faza 1-2), B (pentru faza 3) și C (pentru faza 4).*		

Prezentul articol se aplică până la 1 ianuarie 2028.		
Articolul 14 Statutul juridic		
Faza 1-2		
1.	a.	Lucrătorul temporar este încadrat în faza 1-2 atât timp cât nu a lucrat pentru același agent de muncă temporară mai mult de 52 de săptămâni.
	b.	Anulat.
	c.	Numărarea celor 52 de săptămâni din faza 1-2 continuă [luându-se în considerare numai săptămânile lucrate și săptămânile de concediu de odihnă plătit, conform articolului 2 litera (g)] atât timp cât nu există o întrerupere mai mare de șase luni între două contracte de muncă temporară. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, numărarea săptămânilor din faza 1-2 se reia de la început.
	d.	Contractul de muncă temporară încheiat în termen de o lună de la încetarea unui contract de muncă temporară anterior cu același agent de muncă temporară și cu aceeași întreprindere utilizatoare poate fi încheiat numai pe o perioadă de cel puțin patru săptămâni.
Faza 3		

2.	a.	Lucrătorul temporar este încadrat în faza 3 de îndată ce contractul de muncă temporară se prelungește după finalizarea fazei 1-2* sau dacă, în decurs de șase luni de la finalizarea fazei 1-2, s-a încheiat un nou contract de muncă temporară cu același agent de muncă temporară.
	b.	Faza 3 durează maximum trei ani, pe parcursul acestei faze putându-se încheia maximum șase contracte de muncă temporară fără clauză de plasare temporară.
	c.	În faza 3, lucrătorul temporar este încadrat tot pe baza unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară, cu excepția cazului în care a fost convenit în mod explicit un contract de muncă fără clauză de plasare temporară pentru o perioadă nedeterminată.
	d.	Perioada de trei ani și numărul de șase contracte de muncă temporară fără clauză de plasare temporară [conform literei (b)] se iau în considerare atât timp cât nu există o întrerupere mai mare de șase luni între două contracte de muncă temporară. În acest caz, numărarea continuă pe parcursul întreruperii. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni între două contracte de muncă temporară, se reia de la început numărătoarea fazei 1-2.
Faza 4		
3.	a.	Lucrătorul temporar este încadrat în faza 4 de îndată ce contractul de muncă temporară fără clauză de plasare temporară este continuat după finalizarea fazei 3 sau dacă, în decurs de șase luni de la finalizarea fazei 3, a fost încheiat un nou contract de muncă temporară cu același agent de muncă temporară.
	b.	În faza 4, lucrătorul temporar lucrează întotdeauna pe baza unui contract de muncă temporară pe perioadă nedeterminată fără clauză de plasare temporară.
	c.	Dacă lucrătorul temporar revine la locul de muncă după o întrerupere de cel mult șase luni de la încetarea unui contract de muncă temporară pe perioadă nedeterminată fără clauză de plasare temporară, lucrătorul temporar este încadrat pe baza unui contract de muncă temporară în faza 4. Dacă există o întrerupere mai mare de șase luni, numărarea săptămânilor din faza 1-2 se reia de la început.
4.	Numărătoarea în cadrul fazelor continuă în cazul în care lucrătorul temporar se angajează la un alt agent de muncă temporară din cadrul aceluiași concern, cu excepția cazului în care noul agent de muncă temporară demonstrează, pe baza înregistrării, a candidaturii sau a altor fapte și circumstanțe, că acest lucru s-a produs la inițiativa lucrătorului temporar. Termenul „concern” înseamnă grupul menționat la articolul 2:24b din Codul civil olandez.	
5.	Lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară pot deroga de la sistemul de faze descris în prezentul articol dacă derogarea este în avantajul lucrătorului temporar.	
** Săptămânile 53-78 lucrate înainte de 1 ianuarie 2023 în faza 1-2 nu se iau în calcul în ceea ce privește durata și numărul de contracte de muncă temporară neincluse în faza 3.*		

În data de 1 ianuarie 2028, articolul 14 se înlocuiește cu următorul articol.		
Articolul 14 Statutul juridic		
1.	În prezentul CAO se utilizează un sistem de faze* pentru stabilirea statutului juridic al lucrătorilor temporari. Acest sistem de faze este în conformitate cu legislația (volumul 7 titlul 10 din Codul civil olandez) care reglementează statutul juridic al lucrătorilor temporari. Lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară pot deroga de la sistemul de faze și de la legislație în ceea ce privește statutul juridic dacă derogarea este în avantajul lucrătorului temporar.	
Faza 1-2		
2.	a.	Faza 1-2 este perioada anterioară articolului 7:668a din Codul civil olandez, menționată la articolul 7:691 alineatul (8) din Codul civil olandez. Faza 1-2 cuprinde 52 de săptămâni lucrate în conformitate cu articolul 7:691 alineatul (1) din Codul civil olandez. La numărarea a 52 de săptămâni lucrate se iau în considerare nu numai săptămânile lucrate, ci și săptămânile de concediu de odihnă plătit.
	b.	În faza 1-2, lucrătorul temporar este încadrat pe baza unui contract de muncă temporar pe perioadă determinată cu sau fără clauză de plasare temporară.
	c.	Aplicarea clauzei de plasare temporară și/sau excluderea continuării plății salariilor în conformitate cu articolele 7:691(2) și 7 din Codul civil olandez trebuie stabilite în scris în contractul de muncă temporară.

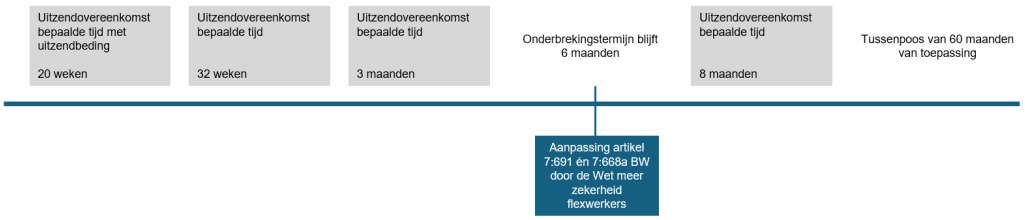
	d.	Contractul de muncă temporară încheiat în termen de o lună de la încetarea unui contract de muncă temporară anterior cu același agent de muncă temporară și cu aceeași întreprindere utilizatoare poate fi încheiat numai pe o perioadă de cel puțin patru săptămâni.
Faza 3		
3.	a.	Faza 3 este perioada menționată în articolele 7:668a și 7:691(8) din Codul civil olandez, în cursul căreia lucrătorul temporar este încadrat pe baza unui contract de muncă temporară pe durată determinată fără clauză de plasare temporară. Faza 3 durează doi ani.**
	b.	În faza 3 se pot încheia maximum șase contracte de muncă temporară pe durată determinată, în conformitate cu articolele 7:668a și 7:691(8) din Codul civil olandez. În faza 3 nu se poate aplica clauza de plasare temporară.
Faza 4		
4.	Faza 4 este perioada în care lucrătorul temporar este încadrat în muncă după finalizarea fazei 3. În faza 4, lucrătorul temporar este încadrat pe baza unui contract de muncă temporară pe perioadă nedeterminată fără clauză de plasare temporară.	
5.	Numărătoarea în cadrul fazelor continuă în cazul în care lucrătorul temporar se angajează la un alt agent de muncă temporară din cadrul aceluiași concern, cu excepția cazului în care noul agent de muncă temporară demonstrează, pe baza înregistrării, a candidaturii sau a altor fapte și circumstanțe, că acest lucru s-a produs la inițiativa lucrătorului temporar. Termenul „concern” înseamnă grupul menționat la articolul 2:24b din Codul civil olandez.	
Intervalul de întrerupere		
6.	Se aplică intervalul de întrerupere legal de 36 de luni la care se face referire în articolele 7:668a și 7:691 din Codul civil olandez, precum și intervalul de întrerupere scurtat în cazurile excepționale menționate în respectivele articole.	
Excepția privind lucrătorii temporari care urmează o ucenicie și lucrătorii temporari minori		
7.	Lucrătorul temporar care:	
	a.	a încheiat un contract de muncă temporară în contextul unei ucenicii, în sensul articolului 7.2.2. din Legea privind educația și formarea profesională; sau
	b.	are un contract de muncă temporară, nu a împlinit încă vârsta de optsprezece ani și are un volum mediu de muncă de până la douăsprezece ore pe săptămână;
	prin derogare de la dispozițiile alineatului (2), continuă să fie încadrat în faza 1-2, durata fazei 1-2 prelungindu-se atât timp cât lucrătorul temporar intră sub incidența literei (a) sau (b) din prezentul alineat. În acest caz, clauza de plasare temporară și excluderea continuității plății salariului pot fi declarate aplicabile numai în cursul primelor 52 de săptămâni ale fazei 1-2.	
8.	De îndată ce lucrătorul temporar nu mai intră sub incidența alineatului (7) litera (a) sau (b), se aplică următoarele prevederi:	
	a.	dacă la momentul respectiv are mai puțin de 52 de săptămâni lucrate în faza 1-2, numărătoarea continuă în cadrul fazei 1-2.
	b.	dacă la momentul respectiv are cel puțin 52 de săptămâni lucrate în faza 1-2, lucrătorul temporar trece la începutul fazei 3.
9.	Dacă, în momentul în care este încadrat în faza 3, lucrătorul temporar intră sub incidența alineatului (7) litera (a) sau (b), numărătoarea pentru faza 3 menționată la alineatul (3) literele (a) și (b) se oprește. Numărătoarea pentru faza 3 se reia de îndată ce lucrătorul temporar nu mai intră sub incidența alineatului (7) litera (a) sau (b).	
Excepție pentru lucrătorii temporari cu drept de pensie AOW		
10.	Un lucrător temporar are dreptul la pensie AOW dacă împlinește sau a împlinit vârsta legală de pensionare.	
11.	Prin derogare de la alineatul (3), în cazul lucrătorilor temporari cu drept de pensie AOW, faza 3 durează patru ani, perioadă în care se pot încheia maximum șase contracte de muncă temporară pe durată determinată.	
12.	În cazul în care contractul de muncă temporară a încetat de drept ca urmare a împlinirii vârstei legale de pensionare, iar lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW își reia activitatea pentru agentul de muncă temporară în termen de 36 de luni de la această încetare, statutul său juridic se stabilește astfel:	
	a.	În cazul în care lucrătorul temporar se afla în faza 1-2 în momentul dobândirii dreptului de pensie AOW, numărătoarea continuă în cadrul fazei 1-2.
	b.	Dacă lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW se afla în faza 3 sau 4, acesta începe la începutul fazei 3, iar numărătoarea reîncepe în faza 3.

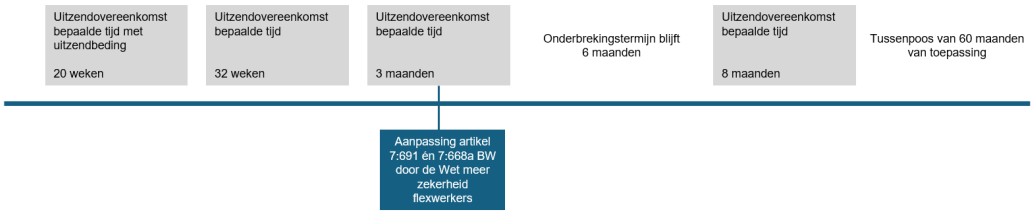
13.	În cazul în care este vorba despre angajare succesivă, iar lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW își continuă activitatea prin intermediul agentului de muncă temporar, statutul său juridic se stabilește astfel:	
	a.	Dacă lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW nu a acumulat un istoric relevant de încadrare în muncă după atingerea vârstei de pensionare legale, acesta începe de la începutul fazei 1-2.
	b.	Dacă istoricul de încadrare în muncă relevant acumulat de lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW după împlinirea vârstei legale de pensionare totalizează mai puțin de 52 de săptămâni lucrate, acest istoric de încadrare în muncă va fi inclus în faza 1-2, după care numărarea va continua în cadrul fazei 1-2.
	c.	Dacă istoricul de încadrare în muncă relevant acumulat de lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW după împlinirea vârstei legale de pensionare este de cel puțin 52 de săptămâni lucrate, lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW începe la începutul fazei 3.
	Pentru sensul noțiunii de istoric relevant de încadrare în muncă, a se vedea articolul 15 alineatul (1) (angajare succesivă).	
Dispozițiile legale tranzitorii		
Intervalul de întrerupere		
14.	Perioada de întrerupere de șase luni valabilă înainte de data intrării în vigoare a prezentului articol își menține valabilitatea în cazul contractelor de muncă temporară încheiate înainte de data respectivă. În cazul contractelor de muncă temporară încheiate la sau după data intrării în vigoare a prezentului articol se aplică noul interval de întrerupere menționat la alineatul (6) din prezentul articol. Toate acestea în conformitate cu dispozițiile legale tranzitorii.***	
Faza 3		
15.	a.	În cazul contractelor de muncă temporară pe durată determinată din faza 3 încheiate înainte de data intrării în vigoare a prezentului articol, continuă să se aplice pentru faza 3 termenul de trei ani valabil anterior acestei date.
	b.	În acest caz, contractul de muncă temporară pe durată determinată încetează de drept la data convenită, exceptând cazul în care se depășește mai devreme termenul de trei ani. În acest caz, lucrătorul temporar trece în momentul respectiv în faza 4 prin efectul legii.
	c.	Dacă se încheie un nou contract de muncă temporară după contractul de muncă temporară menționat la litera (a), acesta nu mai face obiectul dispozițiilor legale tranzitorii.

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

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

**** Reprezentare schematică a dispozițiilor legale tranzitorii privind intervalul de pauză:*

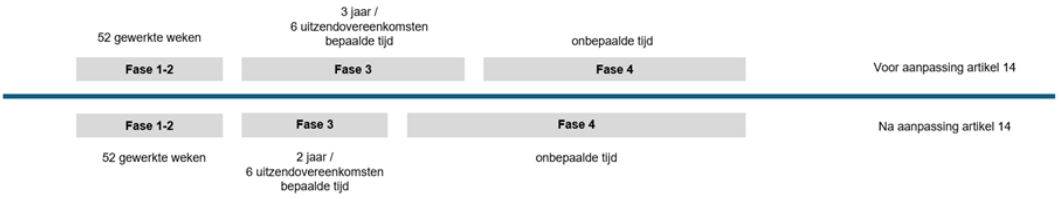




Explicarea sistemului de faze

Sistemul pe faze privind statutul juridic al lucrătorilor temporari va fi redus. Acest sistem are trei faze (1-2, 3 și 4). Anterior intrării în vigoare a prezentului articol, agentul de muncă temporară putea să intermedieze misiuni de muncă temporară ale unui lucrător temporar timp de patru ani înainte de încheierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată între lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară. Această perioadă se reduce la trei ani, astfel:

- *faza 1-2 cuprinde 52 de săptămâni lucrate;*
- *faza 3 cuprinde o perioadă de doi ani; și*
- *faza 4 reprezintă faza în care lucrătorul temporar este încadrat pe perioadă nedeterminată.*



Faza 1-2

Faza 1-2 se referă la perioada menționată la articolul 7:691 din Codul civil olandez. Faza 1-2 este precursoarea sistemului privind vechimea prevăzut în lege. Faza 1-2 cuprinde 52 de săptămâni lucrate. Aceasta înseamnă că pentru finalizarea fazei 1-2 se iau în considerare numai săptămânile lucrate. Această numărătoare continuă cât timp nu a existat o întrerupere mai mare de 36 de luni. Perioadele de întrerupere nu se iau în considerare la numărătoare.

Deoarece calculul se face în funcție de săptămânile lucrate, faza 1-2 se poate întinde pe mai mult de 52 de săptămâni. Dacă însă se lucrează fără întreruperi, faza 1-2 durează 52 de săptămâni. La numărarea celor 52 de săptămâni lucrate se iau în considerare nu numai săptămânile lucrate, ci și săptămânile de concediu de odihnă plătit.

În faza 1-2 se poate încheia un număr nelimitat de contracte de muncă temporară și se poate aplica clauza de plasare temporară. De asemenea, se poate conveni asupra excluderii continuării plății salariului.

Clauza de plasare temporară este un acord între agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar care prevede încetarea de drept (adică automată) a contractului de muncă temporară în momentul încetării misiunii de muncă temporară în temeiul căreia lucrează lucrătorul temporar în întreprinderea utilizatoare.

Dacă se exclude continuarea plății salariului, lucrătorul temporar are dreptul la salariu doar pentru orele pe care le-a lucrat efectiv. Pentru orele nelucrate se aplică principiul „fără salariu în absența muncii”.

Dacă există în decurs de o lună se succedă contracte de muncă temporară în cadrul cărora lucrătorul temporar continuă să lucreze pentru aceeași întreprindere utilizatoare, contractul de muncă temporară succesiv trebuie încheiat pentru o durată de cel puțin patru săptămâni.

Exemplu:
Lucrătorul temporar începe în faza 1-2 cu un contract de muncă temporară pe durată determinată pentru o perioadă de două săptămâni. Întreprinderea utilizatoare este foarte mulțumită de lucrătorul temporar și ar dori ca acesta să rămână. Următorul contract de muncă temporară trebuie să aibă acum o durată de cel puțin patru săptămâni.

Faza 3
Faza 3 se referă la sistemul legal privind vechimea prevăzut la articolele 7:668a și 7:691 alineatul (8) din Codul civil olandez. Sistemul privind vechimea vizează în mod normal o perioadă de trei ani, pe parcursul căreia se pot încheia trei contracte pe durată determinată. Intermedierea de misiuni de muncă temporară este supusă unei restricții legale. În acest caz, sistemul privind vechimea se derulează pe doar doi ani, perioadă în care se pot încheia șase contracte pe durată determinată. Numărătoarea pentru faza 3 continuă dacă nu a existat o întrerupere mai mare de 36 de luni. Perioadele de întrerupere de cel mult 36 de luni se iau în calcul la numărătoarea pentru faza 3.

Exemplu:
Lucrătorul temporar a avut un prim contract de muncă temporară în faza 3 pe o perioadă de șase luni. Lucrătorul temporar lucrează în altă parte timp de doi ani. După aceea, lucrătorul temporar lucrează din nou pentru agentul de muncă temporară. Lucrătorul temporar intră acum în faza 4. Aceasta deoarece perioada de întrerupere de doi ani se ia în considerare pentru durata maximă a fazei 3 și, prin urmare, se depășește faza 3.

Faza 4
Faza 4 se referă la faza în care lucrătorul temporar lucrează pe baza unui contract de muncă temporară pe durată nedeterminată.

În cazul lucrătorilor temporari care sunt elevi (cu vârsta de cel puțin 18 ani) sau studenți și lucrează în medie cel mult douăsprezece ore pe săptămână se aplică o excepție de la intervalul de întrerupere de 36 de luni. Acestora li se aplică un interval de întrerupere de șase luni.

Excepții
Excepțiile legale de la sistemul privind vechimea se aplică atât lucrătorului temporar, cât și agentului de muncă temporară. Iată ce înseamnă acest lucru. În cazul lucrătorilor temporari minori care au un contract de muncă temporară și lucrează în medie maximum douăsprezece ore, nu se aplică sistemul privind vechimea în ceea ce privește respectivul contract de muncă temporară. Astfel, acești lucrători temporari rămân în faza 1-2 atât timp cât au un contract de muncă temporară, sunt minori și lucrează maximum douăsprezece ore pe săptămână. În consecință, faza 1-2 poate dura mai mult de 52 de săptămâni lucrate. Clauza de plasare temporară și excluderea continuității plății salariului pot fi declarate aplicabile numai în cursul primelor 52 de săptămâni lucrate în faza 1-2. Acest lucru nu mai este posibil ulterior.

Același lucru este valabil și pentru lucrătorii temporari care au un contract de muncă temporară încheiat în contextul unei ucenicii, în sensul articolului 7.2.2. din Legea privind educația și formarea profesională.

Dacă lucrătorul temporar minor se află în faza 3 și lucrează cel mult douăsprezece ore pe săptămână sau dacă lucrătorul temporar începe ucenicia în faza 3, numărătoarea fazei 3 se oprește în acel moment, iar contractul de muncă temporară pe baza căruia lucrează lucrătorul temporar nu se ia în considerare.

Lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW face obiectul unui sistem privind vechimea derulat pe patru ani. Aceasta înseamnă că, pentru acest lucrător temporar, faza 3 nu va dura doi ani, ci patru ani. În această perioadă se pot încheia maximum șase contracte de muncă temporară pe durată determinată.

În cazul în care contractul de muncă temporară al lucrătorului temporar încetează datorită faptului că acesta împlinește vârsta legală de pensionare, iar lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW reîncepe să lucreze pentru agentul de muncă temporară în termen de 36 de luni:
- *numărătoarea pentru faza 1-2 continuă dacă lucrătorul temporar a fost anterior în faza 1-2; sau*

- *lucrătorul temporar începe de la începutul fazei 3, iar numărătoarea pentru faza 3 reîncepe dacă lucrătorul temporar a fost anterior în faza 3 sau 4;*

În cazul în care este vorba despre angajare succesivă, iar lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW continuă să lucreze prin intermediul agentului de muncă temporară:

- *lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW începe de la începutul fazei 1-2 dacă nu a acumulat un istoric relevant de încadrare în muncă după atingerea vârstei legale de pensionare;*
- *istoricul de încadrare în muncă relevant acumulat de lucrătorul temporar va fi inclus în faza 1-2 dacă acest istoric de încadrare în muncă totalizează mai puțin de 52 de săptămâni; sau*
- *lucrătorul temporar începe la începutul fazei 3 dacă istoricul de încadrare în muncă relevant acumulat este de cel puțin 52 de săptămâni.*

Sensul noțiunii de istoric relevant de încadrare în muncă este explicat în articolul 15 alineatul (1) (angajare succesivă).

Prezentul articol se aplică până la 1 ianuarie 2028.		
Articolul 15 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 unul pentru altul în ceea ce privește munca prestată.	
2.	La stabilirea statutului juridic, istoricul relevant de încadrare în muncă acumulat la angajatorul/angajatorii anterior(i) al (ai) lucrătorului temporar este integrat în sistemul de faze. Istoricul de angajare relevant înseamnă numărul de săptămâni/perioada în care lucrătorul temporar a prestat în mod rezonabil aceeași muncă sau aproximativ aceeași muncă. Numărarea săptămânilor/perioadei lucrate și a contractelor de muncă și/sau a contractelor de muncă temporară pornește de la începutul fazei 1-2.	
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, statutul juridic al lucrătorului temporar este cel puțin echivalent cu statutul său juridic 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 majorările salariale periodice deja acordate și/sau care urmează să fie acordate.	
4.	Dacă lucrătorul temporar a fost angajat la angajatorul (angajatorii) anterior(i) pe baza unui contract de muncă și/sau de muncă temporară pe perioadă nedeterminată, care a încetat de drept, statutul juridic al lucrătorului temporar în cazul angajării succesive se stabilește astfel:	
	*	dacă istoricul relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar totalizează mai puțin de 52 de săptămâni lucrate, istoricul relevant de încadrare în muncă va fi inclus în faza 1-2;
	*	dacă istoricul relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar depășește 52 de săptămâni lucrate, lucrătorul temporar va începe de la începutul fazei 3.
	Prin încetare de drept se înțelege:	
	*	rezilierea contractului de muncă de către angajator(ul anterior) cu aprobarea UWV;
	*	rezilierea cu efect imediat de către angajatorul anterior dintr-un motiv imperios;
	*	desfacerea contractului de muncă de către instanță;
	*	rezilierea de către angajator(ul anterior) în perioada de probă;
	*	încetarea contractului de muncă în temeiul unei clauze în acest sens sau în urma rezilierii din cauza faptului că lucrătorul temporar a împlinit vârsta legală de pensionare;
	*	rezilierea de către administratorul judiciar în sensul articolului 40 din Legea falimentului.
	În sensul prezentului alineat, rezilierea de drept nu înseamnă:	
	*	rezilierea contractului de comun acord; sau
	*	rezilierea contractului de către lucrătorul temporar.
5.	Nu poate fi vorba de angajare succesivă dacă aplicabilitatea acesteia nu este prevăzută ca urmare a faptului că lucrătorul temporar a furnizat în mod intenționat sau culpabil informații incorecte sau incomplete în sensul articolului 4 alineatul (3).	

În data de 1 ianuarie 2028, articolul 15 se înlocuiește cu următorul articol.

Articolul 15 Angajare succesivă		
1.	La stabilirea statutului juridic al lucrătorului temporar din punctul de vedere al angajării succesive, istoricul relevant de încadrare în muncă acumulat la angajatorul/angajatorii anterior(i) al (ai) lucrătorului temporar este integrat în sistemul de faze. Istoricul de angajare relevant înseamnă numărul de săptămâni/perioada în care lucrătorul temporar a prestat în mod rezonabil aceeași muncă sau aproximativ aceeași muncă. Numărarea săptămânilor/perioadei lucrate și a contractelor de muncă și/sau a contractelor de muncă temporară pornește de la începutul fazei 1-2.	
2.	Prin derogare de la alineatul 1, în cazul în care lucrătorul temporar se transferă (aproape) imediat la un alt agent de muncă temporară pentru a-și putea continua activitatea la aceeași întreprindere utilizatoare, statutul juridic al lucrătorului temporar este cel puțin echivalent cu statutul său juridic în raport cu agentul de muncă temporară anterior. La momentul transferării, noul agent de muncă temporară stabilește remunerația pe baza încadrării anterioare a lucrătorului temporar. Se iau în considerare în acest sens și majorările salariale periodice deja acordate și/sau care urmează să fie acordate.	
3.	Dacă lucrătorul temporar a fost angajat la angajatorul (angajatorii) anterior(i) pe baza unui contract de muncă și/sau de muncă temporară pe perioadă nedeterminată, care a încetat de drept, statutul juridic al lucrătorului temporar în cazul angajării succesive se stabilește prin includerea în sistemul de faze al istoricului relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar.	
	*	dacă istoricul relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar totalizează mai puțin de 52 de săptămâni lucrate, istoricul relevant de încadrare în muncă va fi inclus în faza 1-2;
	*	dacă istoricul relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar depășește 52 de săptămâni lucrate, partea din istoricul relevant care depășește 52 de săptămâni va fi inclusă de la începutul fazei 3. În acest caz, istoricul relevant de încadrare în muncă inclus în faza 3 se consideră ca fiind un singur contract în contextul numărării contractelor de muncă în faza 3.
	Prin încetare de drept se înțelege:	
	*	rezilierea contractului de muncă de către angajator(ul anterior) cu aprobarea UWV;
	*	rezilierea cu efect imediat de către angajatorul anterior dintr-un motiv imperios;
	*	desfacerea contractului de muncă de către instanță;
	*	rezilierea de către angajator(ul anterior) în perioada de probă;
	*	încetarea contractului de muncă în temeiul unei clauze în acest sens sau în urma rezilierii din cauza faptului că lucrătorul temporar a împlinit vârsta legală de pensionare;
	*	rezilierea de către administratorul judiciar în sensul articolului 40 din Legea falimentului.
	În sensul prezentului alineat, rezilierea de drept nu înseamnă:	
	*	rezilierea contractului de comun acord; sau
	*	rezilierea contractului de către lucrătorul temporar.
4.	Nu poate fi vorba de angajare succesivă dacă aplicabilitatea acesteia nu este prevăzută ca urmare a faptului că lucrătorul temporar a furnizat în mod intenționat sau culpabil informații incorecte sau incomplete în sensul articolului 4 alineatul (3).	

Articolul 16 Perioada de probă	
1.	Într-un un contract de muncă temporară pe perioadă determinată fără clauză de plasare temporară se poate prevedea o perioadă de probă numai dacă respectivul contract de muncă temporară se încheie pe o perioadă mai mare de șase luni. În acest context se aplică termenele prevăzute în lege.
2.	Dacă, după o întrerupere de cel mult un an, se încheie un contract de muncă temporară succesiv pe perioadă determinată fără clauză de plasare temporară, nu poate fi prevăzută o nouă perioadă de probă. Însă este posibilă convenirea unei noi perioade de probă dacă în vederea muncii care urmează a fi prestată sunt necesare competențe sau responsabilități evident diferite.

Articolul 17 Timpul de lucru și programul de lucru	
1.	Agentul de muncă temporară stabilește acorduri cu lucrătorul temporar cu privire la numărul de ore de lucru pe zi/săptămână/perioadă.

2.	Programul de lucru și perioadele de pauză și de odihnă ale lucrătorului temporar, astfel cum se menționează în Legea privind programul de lucru, sunt aceleași cu cele practicate în întreprinderea utilizatoare.		
3.	În consultare cu întreprinderea utilizatoare și cu agentul de muncă temporară, lucrătorul temporare se poate abate de la timpul de lucru și/sau programul de lucru aplicabil la întreprinderea utilizatoare, fără ca acest lucru să afecteze remunerarea egală (sau echivalentă) prevăzută la articolele 21 și 22. Acest lucru se poate conveni la începutul sau pe parcursul contractului de muncă temporară.		
4.	În acest context, se aplică următoarele:		
	a.	pentru întreprinderea utilizatoare, abaterea nu depășește limitele legii și/sau ale CAO valabil pentru întreprinderea utilizatoare (în măsura în care acesta conține prevederi mai largi);	
	b.	perioadele de pauză și odihnă pentru lucrătorul temporar nu sunt mai scurte decât cele practicate în întreprinderea utilizatoare.	

Articolul 18 Încetarea contractului de muncă temporară			
Încetarea contractului de muncă temporară cu clauză de plasare temporară			
1.	Contractul de muncă temporară cu clauză de plasare temporară încetează de drept:		
	a.	de îndată ce se atinge data de încetare convenită în contractul de muncă temporară;	
	b.	la sfârșitul fazei 1-2;	
	c.	dacă misiunea de muncă temporară pentru care lucrătorul temporar a fost plasat de către agentul de muncă temporar în întreprinderea utilizatoare încetează:	
		*	la cererea întreprinderii utilizatoare, ca urmare a faptului că aceasta nu mai dorește sau nu mai poate să angajeze un lucrător temporar, indiferent de motiv. Pe durata incapacității de muncă a lucrătorului temporar, misiunea de muncă temporară nu încetează, ceea ce înseamnă că nu încetează nici contractul de muncă temporară;
		*	ca urmare a faptului că lucrătorul temporar nu mai dorește sau nu mai poate să presteze munca stipulată, din orice motiv, exceptând motivul incapacității de muncă.
	Cu toate acestea, pe durata incapacității de muncă a lucrătorului temporar, contractul de muncă temporară încetează de îndată ce se atinge data de încetare convenită în contractul de muncă temporară [punctul (a)].		
2.	Dacă misiunea de muncă temporară a durat mai mult de 26 de săptămâni lucrate, agentul de muncă temporară este obligat să anunțe lucrătorul temporar cu cel puțin zece zile calendaristice înainte de încetarea de drept a contractului de muncă temporară prin invocarea clauzei de plasare temporară – inclusiv pe durata incapacității de muncă. Dacă agentul de muncă temporară nu respectă sau nu respectă în totalitate acest termen de preaviz, acesta trebuie să îi plătească lucrătorului temporar o compensație egală cu salariul de bază pe care lucrătorul temporar l-ar fi câștigat în perioada de nerespectare a termenului de preaviz. Cu excepția cazului în care agentul de muncă temporară îi oferă lucrătorului temporar o muncă adecvată în perioada respectivă, conform articolului 43.		
3.	Lucrătorul temporar trebuie să comunice agentului de muncă temporară cererea sa de încetare a contractului de muncă temporară cu clauză de plasare temporară cu cel puțin o zi lucrătoare înainte.		
Contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară			
4.	Contractul de muncă temporară pe perioadă determinată fără clauză de plasare poate fi reziliat oricând anticipat de către lucrătorul temporar și de către agentul de muncă temporară cu efect în următoarea zi lucrătoare, cu respectarea termenului legal de preaviz*, cu excepția cazului în care contractul de muncă temporară exclude în mod explicit acest lucru. Dacă perioada contractului de muncă temporară este mai mică decât termenul legal de preaviz, nu este posibilă în niciun caz rezilierea anticipată.		
5.	Prin derogare de la alineatul (4), lucrătorul temporar poate rezilia cu efect imediat contractul de muncă fără clauză de plasare temporară dacă agentul de muncă temporară invocă excluderea continuării plății salariului, conform articolului 39 alineatul (1).		
6.	Contractul de muncă temporară pe perioadă nedeterminată fără clauză de plasare temporară se poate rezilia cu efect din ziua lucrătoare imediat următoare, cu respectarea termenului legal de preaviz.		
Împlinirea 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.		
Indemnizația de tranziție			
8.	În ceea ce privește indemnizația de tranziție se aplică următoarele.		
	a.		În cazul și în măsura în care lucrătorul temporar are dreptul la o indemnizație de tranziție conform articolului 7:673 din Codul civil olandez, iar agentul de muncă temporară nu a plătit această indemnizație de tranziție sau nu a plătit-o în întregime, lucrătorul temporar poate solicita în instanță plata indemnizației de tranziție. Acesta trebuie să facă acest lucru în termen de douăsprezece luni de la data încetării contractului de muncă temporară.
	b.		Dacă, în această perioadă de douăsprezece luni, lucrătorul temporar se confruntă cu termenul legal de expirare de trei luni [articolul 7:686a alineatul (4) din Codul civil olandez], lucrătorul temporar are dreptul, până la douăsprezece luni începând din ziua încetării contractului de muncă temporară, la o indemnizație egală cu cuantumul indemnizației de tranziție la care ar fi avut dreptul dacă și-ar fi depus cererea în termenul legal de expirare.
** Conform articolului 7:672 din Codul civil olandez.*			

Capitolul 3 Prestarea muncii	
Articolul 19 Responsabilitatea 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 salariații proprii și că va lua măsurile corespunzătoare în ceea ce privește cerințele legale de securitate, sănătate și stare de bine.
2.	Agentul de muncă temporară are obligația de a informa lucrătorul temporar înainte de începerea activității referitor la calificările (profesionale) necesare și la eventualele riscuri privind siguranța și sănătatea, precum și despre măsurile de luat în acest sens.

Articolul 20 Dreptul la resurse
Agentul de muncă temporară convine cu întreprinderea utilizatoare că aceasta din urmă îi va furniza sau va dispune să i se furnizeze lucrătorului temporar – în aceleași condiții ca și cele pe care le practică întreprinderea utilizatoare pentru propriii săi salariați – resurse necesare postului ocupat de către lucrătorul temporar, dacă respectivele resurse sunt necesare pentru prestare muncii (de exemplu, pentru munca în condiții de siguranță și sănătate) în întreprinderea utilizatoare.

Capitolul 4 Remunerația	
Articolul 20a Intrarea în vigoare a capitolului privind remunerația	
1.	Prezentul capitol înlocuiește capitolele anterioare 4, 5 și 6 din *CAO* anterior *pentru lucrătorii temporari*. Termenul „CAO anterior pentru lucrătorii temporari” desemnează CAO în vigoare de la 1 aprilie 2024 și prelungit la 7 ianuarie 2025, cu numărul KVO 312535. Condițiile contractuale de muncă ale lucrătorului temporar se înlocuiesc de la 1 ianuarie 2026 cu condițiile contractuale de muncă prevăzute în prezentul capitol, care se aplică din acel moment și se referă la perioada de după 1 ianuarie 2026.
2.	În cazul remunerării săptămânale (sau pe perioade de câte patru săptămâni), modificările care rezultă din prezentul capitol pot fi puse în aplicare începând cu 29 decembrie 2025 (ziua de luni a primei săptămâni din 2026) ca și cum ar fi 1 ianuarie 2026.
3.	Sistemul de rezerve de la capitolele 4, 5 și 6 din CAO anterior va înceta să producă efecte de la 1 ianuarie 2026. Eventualele rezerve existente în acel moment privind zilele de concediu peste minimul legal, sărbătorile legale, absențele de scurtă durată, concediile speciale și concediul

	pentru nașterea unui copil vor fi decontate, al fel ca eventualele ore compensatorii, cu excepția cazului în care agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar convin altfel în această privință. Decontarea se va baza pe valoarea rezervei acumulate înainte de 1 ianuarie 2026.
4.	Rezerva pentru indemnizația de concediu de odihnă se păstrează.
5.	Partea din rezerva pentru sărbătorile legale în cazul unui contract de muncă temporară cu clauză de plasare temporară [conform articolului 26 alineatul (7) din CAO anterior] va fi convertită la 1 ianuarie 2026 într-un drept la zile de concediu de odihnă proporțional ca timp.
6.	Obligația de contribuție pentru inserția profesională durabilă prevăzută la articolul 31 din CAO anterior încetează. Agentul de muncă temporară poate aloca în continuare în 2026 partea necheltuită din contribuția aferentă anului 2025 pentru inserția profesională durabilă a lucrătorului temporar, conform articolului 30 din contractul colectiv anterior.
7.	Prin derogare de la articolul 5 alineatul (3), prezentul articol are un caracter standard.

Paragraful 1 Remunerația		
Articolul 21 Remunerația echivalentă		
1.	Lucrătorul temporar are dreptul la o remunerație echivalentă.	
Condiții contractuale de muncă esențiale echivalente		
2.	Remunerația echivalentă înseamnă că totalul condițiilor contractuale esențiale de muncă ale lucrătorului temporar trebuie să fie cel puțin echivalent cu totalul condițiilor contractuale esențiale de muncă ale unui salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent). Este vorba despre următoarele condiții contractuale de muncă aplicabile în întreprinderea utilizatoare:	
	a.	salariul și alte indemnizații;
	b.	programul de lucru, inclusiv orele suplimentare, perioadele de odihnă, munca în schimburi de noapte, pauzele, durata concediului de odihnă și munca în zilele care sunt sărbători legale.
Condiții contractuale de muncă neesențiale echivalente		
3.	Și în ceea ce privește totalul condițiilor contractuale de muncă neesențiale, adică al acelor care nu se numără printre condițiile contractuale de muncă esențiale precizate la alineatul (2), lucrătorul temporar are dreptul la o remunerație cel puțin echivalentă cu a unui salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent).	
Condiții contractuale de muncă esențiale și neesențiale echivalente		
4.	Totalul condițiilor contractuale de muncă ale lucrătorului temporar menționate la alineatele (2) și (3) din prezentul articol trebuie să fie cel puțin echivalente cu totalul condițiilor contractuale de muncă ale unui salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic sau echivalent. Dacă o condiție contractuală de muncă este exprimată sub forma unei sume, suma respectivă este considerată valoare brută.	
5.	Dacă lucrătorul temporar care desfășoară o misiune de muncă temporar în întreprinderea utilizatoare este transferat ulterior de către respectiva întreprindere utilizatoare pentru a lucra în altă întreprindere, remunerația echivalentă se stabilește pe baza condițiilor contractuale de muncă ale unui salariat care ocupă un post identic (sau echivalent) în serviciul acelei întreprinderi sub a cărei conducere și supraveghere lucrează lucrătorul temporar.	
6.	Ca urmare a aplicării prevederilor CAO, lucrătorul temporar poate beneficia de anumite avantaje și garanții de care nu beneficiază un salariat care ocupă un post identic sau similar în cadrul întreprinderii utilizatoare. Valoarea acestor avantaje și garanții nu trebuie eliminată din remunerația totală echivalentă prin reducerea sau anularea valorii respectivelor avantaje și garanții.	
Explicații privind condițiile contractuale de muncă esențiale și neesențiale *Un lucrător temporar are dreptul la condiții contractuale de muncă echivalente. Cu alte cuvinte, condițiile contractuale de muncă aplicabile lucrătorului temporar trebuie să fie cel puțin echivalente cu condițiile contractuale de muncă aplicabile unui salariat al întreprinderii utilizatoare care prestează aceeași muncă sau o muncă echivalentă. Aceasta nu înseamnă că fiecare dintre condițiile contractuale de muncă trebuie să fie exact identică în practică, ci că lucrătorul temporar trebuie să beneficieze în ansamblu de aceleași condiții.*		

În contextul obiectivelor egalității de remunerare, agentul de muncă temporară poate alege să aplice unele condiții contractuale de muncă în mod identic, iar altele în mod echivalent. În cazul în care o condiție contractuală esențială de muncă [conform articolului 21 alineatul (2)] se aplică în mod diferit lucrătorului temporar decât în cazul întreprinderii utilizatoare, eventualul dezavantaj trebuie compensat printr-o altă condiție contractuală de muncă esențială. Acest dezavantaj nu poate fi compensat printr-o condiție contractuale de muncă neesențială. *Numai un dezavantaj produs prin aplicarea diferită a unei condiții neesențiale de muncă poate fi compensat printr-o condiție contractuală de muncă esențială.* *Exemplu:* *Dacă un salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) primește o indemnizație de concediu de odihnă de 10 %, este posibil ca lucrătorului temporar să i se acorde o indemnizație de concediu de odihnă de 8 %, cu condiția ca restul de 2 % să fie compensat în alt mod în cadrul condițiilor contractuale esențiale de muncă. Restul de 2 % poate fi compensat prin salariu, de exemplu.* *Echivalența se verifică în două moduri:* ● *Pachetul total de condiții contractuale de muncă esențiale trebuie să fie cel puțin echivalent; și* ● *pachetul total de condiții contractuale de muncă esențiale și neesențiale trebuie să fie cel puțin echivalent.*
Explicații privind alineatul (5) *Este posibil ca lucrătorul temporar să fie plasat pentru o misiune de muncă temporară, iar apoi plasat mai departe de către întreprinderea utilizatoare pentru o misiune de muncă temporară într-o a doua întreprindere utilizatoare. În acest caz, pentru stabilirea remunerației echivalente trebuie să se analizeze condițiile contractuale de muncă aplicabile unui salariat al celei de a doua întreprinderi utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar.*
Explicații privind alineatul (6) *Ca urmare a aplicării prevederilor CAO, lucrătorul temporar poate beneficia de anumite avantaje și garanții de care nu beneficiază un salariat al întreprinderii utilizatoare. La aplicarea condițiilor contractuale de muncă echivalente trebuie să se țină seama de acest lucru, iar respectivele avantaje și garanții nu pot fi eliminate. De exemplu, regulile privind încadrarea din articolul 25. Aplicarea acestor reguli poate duce la încadrarea lucrătorului temporar pe o treaptă superioară în comparație cu un salariat care începe să lucreze la întreprinderea utilizatoare pe un post identic (sau echivalent). Într-o astfel de situație, valoarea respectivului avantaj trebuie luată în considerare la acordarea condițiilor contractuale de muncă echivalente. Avantajul care îi revine astfel lucrătorului temporar nu poate fi redus sau eliminat.* *Exemplu:* *Salariatul întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) începe prin a fi încadrat pe o treaptă inferioară și câștigă 19 EUR brut pe oră. În temeiul articolului 25, agentul de muncă temporară trebuie să țină seama de istoricul relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar. Drept urmare, lucrătorul temporar este remunerat cu 20,10 EUR brut pe oră. Suplimentul brut de 1,10 EUR pe care îl primește lucrătorul temporar nu poate fi redus și nici eliminat.*

Articolul 22 Aplicarea articolului 8 alineatul 1 din legea Waadi	
1.	Prin derogare de la articolul 21, agentul de muncă temporară poate opta, în cazul fiecărei întreprinderi utilizatoare în care sunt plasați unu sau mai mulți lucrători temporari, pentru aplicarea aceloraşi condiții contractuale de muncă aplicabile unui salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent), în conformitate cu articolul 8 alineatul (1) din Waadi (Legea privind plasare lucrătorilor de către agenții intermediari).
2.	Dacă agentul de muncă temporară optează, în conformitate cu alineatul (1), pentru aplicarea aceloraşi condiții contractuale de muncă, paragrafele (2)-(6) din capitolele 4 și 5 se aplică în întregime, cu excepția articolelor 28 și 36.
3.	Dacă lucrătorul temporar care desfășoară o misiune de muncă temporar în întreprinderea utilizatoare este transferat ulterior de către respectiva întreprindere utilizatoare pentru a lucra în altă întreprindere, remunerația egală la care se face referire în alineatul (1) se stabilește pe baza condițiilor contractuale de muncă ale unui salariat care ocupă un post identic (sau

	echivalent) în serviciul acelei întreprinderi sub a cărei conducere și supraveghere lucrează lucrătorul temporar.
4.	Ca urmare a aplicării prevederilor CAO, lucrătorul temporar poate beneficia de anumite avantaje și garanții de care nu beneficiază un salariat care ocupă un post identic sau similar în cadrul întreprinderii utilizatoare. Aceste avantaje și garanții nu pot fi reduse și nici eliminate prin aplicarea aceloraşi condiții contractuale de muncă ca și cele ale întreprinderii utilizatoare.

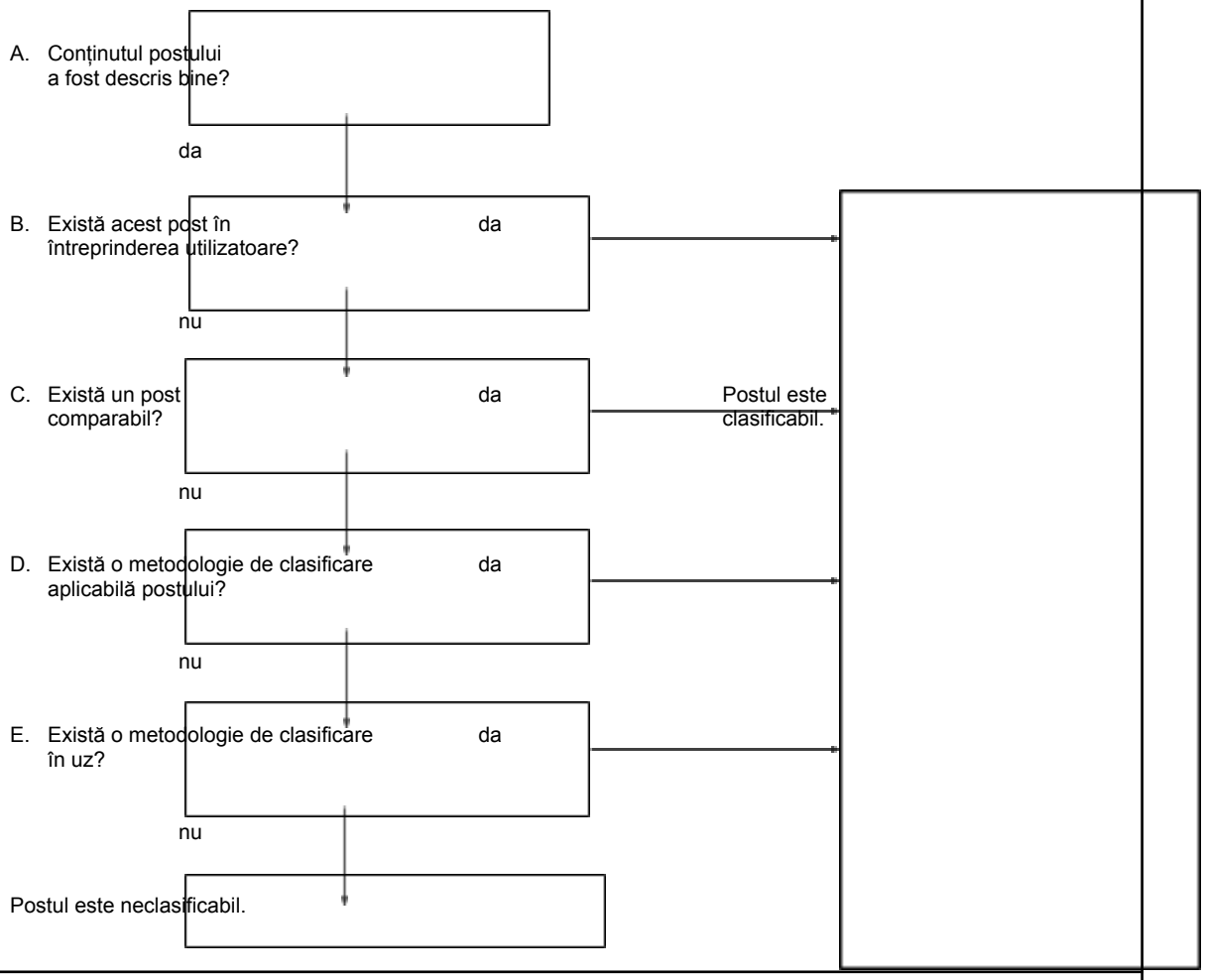
Explicații privind alineatul (3)
Este posibil ca lucrătorul temporar să fie plasat pentru o misiune de muncă temporară, iar apoi plasat mai departe de către întreprinderea utilizatoare pentru o misiune de muncă temporară într-o a doua întreprindere utilizatoare. În acest caz, pentru stabilirea remunerației egale trebuie să se analizeze condițiile contractuale de muncă aplicabile unui salariat al celei de a doua întreprinderi utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar.

Explicații privind alineatul (4)
Ca urmare a aplicării prevederilor CAO, lucrătorul temporar poate beneficia de anumite avantaje și garanții de care nu beneficiază un salariat al întreprinderii utilizatoare. De exemplu, regulile privind încadrarea din articolul 25. Aplicarea acestor reguli poate duce la încadrarea lucrătorului temporar pe o treaptă superioară în comparație cu un salariat care începe să lucreze la întreprinderea utilizatoare pe un post identic (sau echivalent). Într-o astfel de situație, avantajul de care beneficiază lucrătorul temporar nu poate fi redus și nici eliminat prin aplicarea aceloraşi condiții contractuale de muncă ca și cele ale întreprinderii utilizatoare și neaplicarea acestor avantaje și garanții.

Exemplu:
Salariatul întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) începe prin a fi încadrat pe o treaptă inferioară și câștigă 19 EUR brut pe oră. În acest caz, în temeiul articolului 25, agentul de muncă temporară trebuie să țină seama de istoricul relevant de încadrare în muncă al lucrătorului temporar. Astfel, lucrătorul temporar este remunerat cu 20,10 EUR brut pe oră, chiar dacă salariatul care ocupă un post identic (sau echivalent) în întreprinderea utilizatoare este remunerat cu doar 19 EUR brut.

Paragraful 2 Norme de punere în aplicare privind remunerația		
Articolul 23 Stabilirea remunerației și confirmarea lucrătorului temporar		
1.	Pentru stabilirea remunerației lucrătorului temporar se folosește valoarea fiecărei condiții contractuale de muncă din cadrul întreprinderii utilizatoare. Dacă această valoarea respectivă din întreprinderea utilizatoare este exprimată ca sumă, această sumă este considerată, în scopuri comparative, ca valoare brută.	
2.	Agentul de muncă temporară stabilește remunerația lucrătorului temporar pe baza informațiilor pe care întreprinderea utilizatoare le furnizează agentului de muncă temporară în conformitate cu articolul 12a din Waadi. Agentul de muncă temporară are grijă să existe un proces prin care să se asigure că remunerația lucrătorului temporar este stabilită corect.	
3.	Pentru fiecare misiune de muncă temporară, agentul de muncă temporară este obligat să îi confirme în scris lucrătorului temporar următoarele:	
	a.	Data preconizată a intrării în vigoare a misiunii de muncă temporară;
	b.	numele și datele de contact ale întreprinderii utilizatoare, inclusiv o persoană de contact și adresa prestării muncii;
	c.	denumirea (generală) a postului și, dacă este disponibilă, denumirea postului conform sistemului de remunerare al întreprinderii utilizatoare;
	d.	clasificarea și încadrarea postului conform sistemului de remunerare al întreprinderii utilizatoare, dacă sunt disponibile;
	e.	timpul de lucru convenit;
	f.	după caz, data preconizată de încetare a misiunii de muncă temporară;
	g.	ce CAO/sistem de remunerare se aplică în întreprinderea utilizatoare;
	h.	salariul (orar) brut; și
	i.	condițiile contractuale de muncă aplicabile.
4.	În cazul modificării condițiilor contractuale de muncă pe parcursul misiunii de muncă temporară, agentul de muncă temporară este obligat să îi confirme în scris lucrătorului temporar modificarea respectivă.	

5.	La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară furnizează informațiile primite de la întreprinderea utilizatoare cu privire la sistemul (sistemele) de condiții contractuale de muncă aplicabil(e) în cadrul organizației întreprinderii utilizatoare și o explicație a modului în care s-a stabilit echivalența condițiilor contractuale de muncă pentru lucrătorul temporar care prestează muncă în întreprinderea utilizatoare respectivă.

Articolul 24 Stabilirea remunerației lucrătorilor temporari neclasificabili	
1.	Dacă întreprinderea utilizatoare nu are un salariat care ocupă un post identic (sau echivalent), iar activitatea lucrătorului temporar nu poate fi clasificată în structura posturilor întreprinderii utilizatoare, neputându-se astfel stabili condițiile contractuale de muncă în întreprinderea utilizatoare, se consideră că lucrătorul temporar este neclasificabil. Pentru a determina dacă activitatea nu este clasificabilă, trebuie parcurși pașii de mai jos.
	
2.	Prin derogare de la articolul 13 alineatul (2), dacă se convine cu lucrătorul temporar intrarea în vigoare a contractului de muncă temporară fără ca lucrătorul temporar să presteze efectiv muncă, lucrătorul temporar este neclasificabil în perioada în care nu desfășoară o misiune de muncă temporară.
3.	Remunerația lucrătorului temporar neclasificabil se stabilește pe baza discuțiilor purtate de către agentul de muncă temporară cu lucrătorul temporar și, dacă este cazul, cu întreprinderea utilizatoare. Printre altele, se iau în considerare capacitățile necesare pe care le presupune postul respectiv, responsabilitățile, experiența și nivelul de pregătire. De asemenea, dacă este cazul, se iau în considerare condițiile contractuale de muncă aplicabile unui salariat care ocupă un post identic (sau echivalent) în sectorul în care își desfășoară activitatea întreprinderea utilizatoare.
4.	La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară va face dovada faptului că munca prestată este neclasificabilă.

Articolul 25 Încadrarea	
1.	Pentru a determina remunerația lucrătorului temporar, postul acestuia trebuie să fie evaluat împreună cu întreprinderea utilizatoare, ca și cum ar lucra direct pentru aceasta.
2.	Dacă politica întreprinderii utilizatoare este de a stabili încadrarea la începutul prestării muncii ținând cont inclusiv de experiența profesională, același lucru se aplică și lucrătorului temporar.
3.	Chiar dacă întreprinderea utilizatoare nu ține cont de experiența profesională relevantă pentru post în momentul încadrării, această experiență va fi totuși luată în considerare în cazul lucrătorului temporar. În acest caz, lucrătorul temporar nu poate fi încadrat pe cea mai mică treaptă a grilei de încadrare care i se aplică. În acest caz, agentul de muncă temporară stabilește, în urma unei consultări cu lucrătorul temporar și cu întreprinderea utilizatoare, ce încadrare și ce treaptă din grilă corespunde experienței profesionale relevante a lucrătorului temporar pentru postul respectiv.
4.	În cazul revenirii la aceeași întreprindere utilizatoare sau la o întreprindere din cadrul aceluiași domeniu al CAO, pe un post relativ identic, sau în cazul angajării succesive în decurs de nouă luni, la stabilirea încadrării se va lua în considerare cel puțin încadrarea anterioară. În cazul revenirii în termen de nouă luni, se acordă și o creștere a treptei dacă o astfel de creștere ar fi fost acordată în respectiva perioadă de întrerupere și dacă lucrătorul temporar nu a primit-o din cauza respectivei întreruperi.
5.	Pentru a determina experiența profesională relevantă a lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară ia în considerare, în orice caz, informațiile privind formarea, experiența profesională și competențele comunicate de către lucrătorul temporar.
6.	Lucrătorul temporar îi poate solicita agentul de muncă temporară o explicație cu privire la încadrarea sa, iar agentul de muncă temporară este obligat să dea curs acestei solicitări.

Articolul 26 Stabilirea salariului orar		
1.	Dacă agentul de muncă temporară dorește să calculeze un salariu orar în bani, acesta îl calculează pe baza informațiilor primite de la întreprinderea utilizatoare. Informațiile privind condițiile contractuale de muncă confirmate sau comunicate de către întreprinderea utilizatoare sunt determinante pentru stabilirea salariului orar.	
2.	Numai dacă informațiile furnizate de întreprinderea utilizatoare nu pot oferi claritate și siguranță cu privire la modul de stabilire a salariului orar se va utiliza metoda de calcul prevăzută la alineatul următor.	
3.	*Conversia în salariu orar*	
	a.	În CAO aplicabil întreprinderii utilizatoare sau în sistemul condițiilor contractuale de muncă al acesteia se precizează salariile orare pentru salariații proprii sau CAO sau sistemul condițiilor contractuale de muncă prevede o metodă de calcul univocă pentru conversia salariilor lunare/periodice în salarii orare?
	b.	Dacă da, salariul orar corespunzător clasificării profesionale stabilite trebuie stabilit pe baza metodei de calcul aplicate în întreprinderea utilizatoare.
	c.	Dacă nu, salariul orar asociat clasificări stabilite a postului trebuie calculat după cum urmează.
		$\frac{\text{Salariul lunar}}{4{,}35 \times \text{timpul normal de muncă (NAD)}}$
	d.	Agentul de muncă temporară trebuie să verifice dacă CAO sau sistemul de condiții contractuale de muncă al întreprinderii utilizatoare prevede un timp de lucru normal diferit pentru fiecare grilă de schimburi de lucru. În acest caz, agentul de muncă temporară trebuie să stabilească salariul orar pentru lucrătorul temporar pe baza timpului normal de lucru asociat grilei de schimburi de lucru în care lucrează lucrătorul temporar. Dacă lucrătorul temporar desfășoară o misiune de muncă temporară în altă grilă de schimburi căreia îi corespunde un alt timp de lucru normal, salariul orar va fi stabilit din nou, pe baza timpului de lucru normal asociat noii grile de schimburi. În acest sens, nu se aplică reglementarea privind continuarea plății salariului în cazul anulării muncii temporare

		(paragraful 4 din capitolul 4 din prezentul CAO), cu excepția cazului în care lucrătorul temporar este plasat într-o misiune de muncă temporară cu un număr mai mic de ore în noua grilă de schimburi de lucru în raport cu grila de schimburi anterioară.
	Salariul orar nu se poate rotunji în dezavantajul lucrătorului temporar. Aceasta înseamnă că trebuie să se obțină cel puțin valoarea aceluiași salariu periodic dacă salariul orar este reconvertit în salariul periodic relevant.	
4.	Salariul orar trebuie să fie întotdeauna cel puțin în conformitate cu Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă.	

Articolul 27 Majorări periodice		
1.	La acordarea majorărilor periodice și la calcularea valorii acestora pentru lucrătorul temporar se aplică următoarele reguli suplimentare:	
	a.	se pornește întotdeauna de la premisa că lucrătorului temporar i se acordă o majorare salarială periodică (sau valoarea acesteia), cu excepția cazului în care agentul de muncă temporar poate demonstra că lucrătorul temporar nu ar fi eligibil pentru o majorare salarială periodică în conformitate cu normele și procedurile întreprinderii utilizatoare;
	b.	dacă nu s-a efectuat nicio evaluare sau nu s-a efectuat o evaluare în timp util, astfel încât nu se pot stabili cuantumul și valoarea majorării salariale periodice, se consideră că lucrătorului temporar i se acordă valoarea unei majorări salariale periodice care este, în mod demonstrabil, cea mai uzuală în cadrul întreprinderii utilizatoare.
2.	Lucrătorul temporar nu poate fi privat de majorarea salarială periodică (sau de valoarea acesteia) ca urmare a transferării constante dintr-o întreprindere utilizatoare în alta. În acest caz, pentru fiecare misiune de muncă temporară ulterioară, agentul de muncă temporară ia în considerare, la acordarea majorării salariale periodice, inclusiv experiența profesională relevantă dobândită în întreprinderile utilizatoare anterioare pe un post (aproximativ) identic.	

Articolul 28 Baza de aplicare a condițiilor contractuale de muncă echivalente	
1.	Pentru aplicarea unei anumite condiții contractuale de muncă, agentul de muncă temporară poate porni de la salariul de bază sau de la salariul uzual în cazul fiecărei întreprindere utilizatoare în care sunt plasați unu sau mai mulți lucrători temporari. Cu toate acestea, agentul de muncă temporară poate să utilizeze ca bază și un concept salarial diferit. Continuarea plății salariului în perioada de incapacitate de muncă și în zilele de concediu de odihnă se face pe baza salariului uzual. Baza pentru calcularea sporurilor este salariul de bază, cu respectarea condițiilor aplicabile la întreprinderea utilizatoare.
2.	Lucrătorului temporar trebuie să i se ofere claritate privind conceptul salarial pe baza căruia s-a efectuat calculul, iar acest lucru trebuie să rezulte din confirmarea către lucrătorul temporar a misiunii sale de muncă temporară în întreprinderea utilizatoare sau din fluturașul de salariu.

Articolul 29 Incapacitate de muncă		
1.	În prima zi de incapacitate de muncă, lucrătorul temporar este obligat să anunțe agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare cât mai curând posibil, în orice caz înainte de ora 10.00. Anunțul trebuie să includă adresa corectă de îngrijire și datele corecte de contact.	
2.	Dacă:	
	a.	nu s-a convenit asupra unui volum de muncă (univoc) sau
	b.	volumul de muncă efectiv realizat în perioada de treisprezece săptămâni calendaristice anterioară săptămânii în care s-a anunțat îmbolnăvirea diferă în mod sistematic de la volumul de muncă convenit,
	dreptul la continuarea plății (parțiale) a salariilor se stabilește pe baza mediei tuturor orelor pentru care s-a plătit salariu în cele treisprezece săptămâni calendaristice anterioare. Nu se ține cont de orele suplimentare, decât dacă au fost prestate în mod sistematic ore suplimentare. În plus, dacă nu s-au împlinit treisprezece săptămâni lucrate de la încheierea contractului de muncă temporară până în săptămâna anterioară săptămânii în care a fost anunțată îmbolnăvirea, salariul este datorat în funcție de volumul de muncă preconizat în mod rezonabil.	
3.	Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pun împreună în practică îndrumarea pe parcursul absenței și reintegrarea, iar agentul de muncă temporar poate stabili reguli suplimentare în acest sens. Dacă întreprinderea utilizatoare are condiții legate de reintegrare	

	sau de reluarea activității care afectează continuarea plății salariului sau cuantumul acestuia, aceste condiții se îndeplinesc în momentul și pentru orele în care lucrătorul temporar începe să presteze munca adecvată oferită.		
4.	*Supliment la indemnizația de boală după încheierea fazei de angajare 1-2*		
	Dacă lucrătorul temporar este în incapacitate de muncă în momentul în care contractul de muncă temporară încetează de drept la data de încetare convenită în faza 1-2, agentul de muncă temporară suplimentează această indemnizație, dacă lucrătorul temporar are dreptul la indemnizație de boală:		
	*	în primele 52 de săptămâni de incapacitate de muncă, până la 90 % din salariul zilnic stabilit pe baza deciziei privind salariul zilnic pentru asigurarea angajaților;	
	*	în săptămânile 53-104 de incapacitate de muncă, până la 80 % din salariul zilnic stabilit pe baza deciziei privind salariul zilnic pentru asigurarea angajaților.	
	Agentul de muncă temporară poate încheia o asigurare pentru acest supliment sau poate să rezerve această sumă în alt mod. Procentajele maxime care pot fi reținute pentru această asigurare sau prevedere din salariul de bază al lucrătorului temporar sunt de 0,30 % pentru agenții de muncă temporară din grupa I (sectorul de birouri și administrativ) și de 0,70 % pentru agenții de muncă temporară din grupa a II-a (sectorul tehnic și industrial). Reținerea acestei sume nu poate face ca salariul lucrătorului temporar să scadă sub salariul minim.		

Articolul 30 Sărbători legale			
1.	Dacă din contractul de muncă temporară sau din misiunea de muncă temporară nu reiese în mod clar dacă sărbătoarea legală aplicabilă în cadrul întreprinderii utilizatoare cade într-o zi care poate fi considerată în mod normal zi lucrătoare pentru lucrătorul temporar, în care lucrătorul temporar ar trebui să lucreze dacă nu ar fi sărbătoare legală, ziua respectivă este considerată sărbătoare legală dacă:		
	a.	lucrătorul temporar a lucrat de cel puțin șapte ori în ziua respectivă a săptămânii într-o perioadă de treisprezece săptămâni consecutive imediat anterioară sărbătorii legale respective; sau	
	b.	lucrătorul temporar încă nu are treisprezece săptămâni consecutive lucrate 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 [litera (a)] sau mai puțin [litera (b)], contractele succesive se însumează dacă și în măsura în care acestea se succed reciproc într-o perioadă de o lună. Perioadele de întrerupere nu sunt luate în considerare.		
2.	Dacă, în ceea ce privește ziua în care cade sărbătoarea legală:		
	a.	nu s-a convenit asupra unui volum de muncă (univoc) sau	
	b.	volumul de muncă efectiv din perioada sus-menționată la alineatul (1) de treisprezece săptămâni [litera (a)] sau mai scurtă [litera (b)] diferă sistematic de volumul de muncă convenit;	
	se consideră că sărbătoarea legală vizează un număr de ore egal cu media orelor pentru care s-a plătit salariu în ziua respectivă a săptămânii în perioada de treisprezece săptămâni [litera a)] sau mai puțin [sub (b)] anterioară sărbătorii legale. Nu se ține cont de orele suplimentare, decât dacă au fost prestate în mod sistematic ore suplimentare.		
3.	Lucrătorului temporar nu i se poate refuza (valoarea) unei sărbători legale din motive legate de fapte și circumstanțe nerelevante, cum ar fi faptul sau circumstanța că:		
	a.		lucrătorul temporar își ia concediu imediat înainte sau după sărbătoarea legală; sau
	b.		la întreprinderea utilizatoare este prevăzută închiderea activității imediat înainte sau după sărbătoarea legală; sau
	c.		agentul de muncă temporară sau întreprinderea utilizatoare nu programează lucrătorul temporar să lucreze în acea zi sau îl scoate din programarea deja efectuată; sau
	d.		sărbătoarea legală cade într-o perioadă de întrerupere între două contracte de muncă temporare succesive și reprezintă singurul motiv pentru care există o perioadă de întrerupere.
4.	În cazul unui litigiu privind neacordarea unei sărbători legale, agentul de muncă temporară trebuie să îi demonstreze în mod credibil lucrătorului temporar că neacordarea sărbătorii legale s-a efectuat pe bună dreptate. Dacă agentul de muncă temporară nu demonstrează în mod credibil acest lucru, sărbătoarea legală (sau valoarea acesteia) va fi acordată.		

Articolul 31 Zilele de concediu de odihnă		
1.	Prin derogare de la articolul 7:640a din Codul civil olandez și de la condițiile aplicabile salariatului întreprinderii utilizatoare care ocupă un post similar (sau echivalent), se aplică următoarele:	
	a.	zilele de concediu de odihnă legale acumulate în fazele 1-2 și 3 expiră la un an de la ultima zi a anului calendaristic în care a luat naștere dreptul;
	b.	zilele de concediu de odihnă legale acumulate în faza 4 expiră la cinci ani de la ultima zi a anului calendaristic în care a luat naștere dreptul;
	c.	zilele de concediu de odihnă peste minimul legal din toate fazele expiră la cinci ani de la ultima zi a anului calendaristic în care a luat naștere dreptul.
2.	Lucrătorului temporar i se acordă la timp zilele de concediu de odihnă, cu excepția cazului în care agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar convin ca zilele/orele de concediu de odihnă peste minimul legal să fie compensate în alt mod.	
3.	Agentul de muncă temporară este obligat să acorde lucrătorului temporar posibilitatea de a-și lua concediul de odihnă legal. Agentul de muncă temporară poate întocmi un regulament privind concediul de odihnă.	

Articolul 32 Indemnizația de concediu de odihnă	
1.	Indemnizația de concediu i se plătește lucrătorului temporar cel târziu în luna mai sau în prima săptămână a lunii iunie.
2.	Prin derogare de la alineatul (1), agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni ca indemnizația de concediu de odihnă să fie plătită periodic.
3.	Dacă lucrătorul temporar își ia concediu de odihnă și, ca urmare a concediului, lipsește în cel puțin șapte zile calendaristice consecutive, agentul de muncă temporară va plăti, la cerere, mai devreme indemnizația de concediu de odihnă acumulată.
4.	Agentul de muncă temporară poate utiliza în mod similar derogarea de la articolul 16 alineatul (1) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă aplicabilă întreprinderii utilizatoare în temeiul CAO al acesteia sau în temeiul sistemului de drept public pentru un salariat al întreprinderii utilizatoare care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar. În plus, agentul de muncă temporară are dreptul să aplice o derogare de la articolul 16 alineatul (1) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă în ceea ce privește aplicarea remunerației echivalente.

Articolul 33a Legea privind munca și îngrijirea
În limitele prevăzute de Legea privind munca și îngrijirea, agentul de muncă temporară poate face uz în mod similar de posibilitățile de derogare prevăzute de această lege, așa cum le aplică întreprinderea utilizatoare în cazul angajaților proprii care ocupă un post identic (sau echivalent) cu cel al lucrătorului temporar.

Articolul 33 Stabilirea valorii unei zile (de concediu)	
1.	Dacă agentul de muncă temporară dorește să stabilească valoarea unei zile (de concediu), cum ar fi o zi de concediu de odihnă, o sărbătoare publică sau o zi liberă compensatorie ADV, aceasta se va baza pe informațiile primite de la întreprinderea utilizatoare. Informațiile privind condițiile contractuale de muncă confirmate sau comunicate de către întreprinderea utilizatoare sunt determinante pentru stabilirea valorii unei zile (de concediu).
2.	Numai dacă informațiile furnizate de întreprinderea utilizatoare nu pot oferi claritate și siguranță cu privire la modul de stabilire a valorii unei zile (de concediu) se va utiliza metoda de calcul prevăzută la alineatul următor.
3.	Valoarea unei zile (de concediu) este de 0,385 %, acest procentaj fiind bazat pe un număr de 260 de zile lucrătoare. Această sumă se calculează astfel:
	$\frac{\text{zi (de concediu)}}{260}$

Articolul 34 Munca durabilă și viața	
1.	Reglementările privind munca durabil și viața cuprind toate reglementările care:

	a.	promovează capacitatea de inserție profesională durabilă a lucrătorului temporar, cum ar fi cursuri de formare, consiliere profesională, parcursuri pentru plasarea lucrătorului disponibilizat și bugete de dezvoltare personală, precum și informarea, formarea și consilierea socială în ceea ce privește munca și locuitul în Țările de Jos pentru lucrătorii temporari care nu își au domiciliul permanent în Țările de Jos.
	b.	promovează vitalitatea și sănătatea lucrătorului temporar, cum ar fi abonamentele la săli de sport, bugetele pentru vitalitate, controalele medicale (periodice) și consilierea pentru un stil de viață sănătos;
	c.	promovează caracterul durabil al societății și sănătatea planetei, cum ar fi un buget climatic pentru instalarea unor panouri solare sau a unei pompe de căldură, de exemplu, și zile libere pentru activități de voluntariat.
2.	În contextul echivalenței totalului condițiilor contractuale de muncă la care se face referire în articolul 21, agentul de muncă temporară poate oferi lucrătorului temporar una sau mai multe condiții alternative privind munca durabilă și viața în raport cu condițiile care i se aplică în întreprinderea utilizatoare unui salariat care ocupă un post identic (sau echivalent) cu al lucrătorului temporar.	

Articolul 34a Regimuri/asigurări sociale suplimentare		
1.	Dacă agentul de muncă temporară:	
	*	oferă lucrătorului temporar un regim social sau o asigurare socială suplimentară în completarea indemnizației de boală prevăzute la articolul 29 alineatul (4) sau a suplimentului privat în ceea ce privește WW și WGA prevăzut la articolul 55; sau
	*	oferă lucrătorului temporar un alt regim social sau o altă asigurare socială suplimentară, care prevede o prestație (suplimentară) care depășește prevederile legale;
	atunci contribuția pentru acestea cade în sarcina lucrătorului temporar.	
2.	Dacă lucrătorului temporar i se oferă un regim social sau o asigurare socială suplimentară în cadrul remunerației echivalente, iar întreprinderea utilizatoare plătește sau compensează (parțial) contribuția în cazul salariaților proprii care ocupă un post identic (sau similar) cu al lucrătorului temporar, atunci agentul de muncă temporară trebuie să compenseze și el (parțial) contribuția în cadrul remunerației echivalente.	

Articolul 35 Indemnizații brute
Dacă în Legea din 1964 privind impozitul pe salarii se prevede o scutire specifică, agentul de muncă temporară poate opta pentru aplicarea acesteia. Faptul că întreprinderea utilizatoare desemnează anumite condiții contractuale de muncă drept salariu cu impozit și contribuții datorate de către angajator în contextul sistemului de costuri legate de muncă nu înseamnă că și agentul de muncă temporară este obligat să facă acest lucru. Dacă agentul de muncă temporară desemnează (parțial) o condiție contractuală de muncă scutită nespecifică drept salariu cu impozit și contribuții datorate de către angajator în contextul sistemului de costuri legate de muncă, atunci se plătește ca sumă netă (neimpozitată) valoarea brută (impozabilă) a condiției contractuale de muncă desemnate (parțial), nu echivalentul net al valorii brute respective.

Articolul 36 Aplicarea normelor de executare
Aplicarea normelor de executare prevăzute în prezentul alineat nu are voie să afecteze echivalența totalului condițiilor contractuale de muncă la care se face referire în articolul 21. Pentru stabilirea echivalenței se iau în considerare toate condițiile contractuale de muncă aplicate de agentul de muncă temporară.

Articolul 36a Dispoziții tranzitorii		
Compensația pentru un nivel mai mic de condiții contractuale de muncă		
1.	Dacă lucrătorul temporar:	
	*	prestează muncă la o întreprindere utilizatoare înainte de 1 ianuarie 2026;
	*	situația rămânând neschimbată la 1 ianuarie 2026; și
	*	aplicarea noii remunerații, cu excepția pensiei, face ca remunerația lucrătorului temporar să fie mai mică decât era înainte de 1 ianuarie 2026,
	atunci se aplică alineatele 2-4.	

2.	În situația menționată la alineatul (1), lucrătorul temporar își păstrează timp de șase luni cel puțin (valoarea reprezentând) nivelul anterior al indemnizației de concediu de odihnă și al zilelor de concediu dinainte de 1 ianuarie 2026 la care se face referire în articolul 20a alineatul (1). Aceasta înseamnă că lucrătorul temporar:	
	a.	are dreptul cel puțin la (valoarea reprezentând) o indemnizație de concediu de odihnă de 8,33%; și
	b.	pentru fiecare lună întreagă lucrată, are dreptul la cel puțin (valoarea reprezentând) 16 2/3 ore de concediu de odihnă sau, dacă nu are o lună întreagă lucrată, la o parte proporțională din această valoare.
3.	Perioada de șase luni menționată la alineatul (2) începe la 1 ianuarie 2026 și se încheie la 30 iunie 2026, indiferent de eventualele perioade de întrerupere.	
4.	După încheierea perioadei de șase luni menționate la alineatul (2), dispozițiile alineatului (2) încetează să producă efecte.	
Incapacitatea de muncă		
5.	Dacă lucrătorul temporar:	
	*	a intrat în incapacitate de muncă anterior datei de 1 ianuarie 2026;
	*	situația rămânând neschimbată la 1 ianuarie 2026; și
	*	are dreptul la continuarea plății salariului (sau a unei părți din acesta),
	lucrătorul temporar își păstrează acest drept pentru orele în care lucrătorul temporar se află în incapacitate de muncă, iar continuarea plății salariului rămâne neschimbată. De asemenea, în acest caz, lucrătorul temporar își păstrează, pentru orele în care este în incapacitate de muncă, dreptul la cel puțin:	
	a.	(valoarea reprezentând) o indemnizație de concediu de odihnă de 8,33%; și
	b.	o parte proporțională din (valoarea reprezentând) acumularea a 16 2/3 ore de concediu de odihnă pe lună, raportat la o normă întreagă.
	Pentru orele lucrate de către lucrătorul temporar în perioada de incapacitate de muncă se aplică noile norme stabilite în prezentul capitol (capitolul 4). Dacă lucrătorul temporar se însănătoșește complet și durabil, iar ulterior reintră în incapacitate de muncă, se aplică, de asemenea, aceste norme noi.	

Paragraful 3 Conversia condițiilor contractuale de muncă		
Articolul 37 Conversia condițiilor contractuale de muncă		
Dispoziții generale		
1.	Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot modifica în scris remunerația în contractul de muncă temporară (sau într-un act adițional la acesta), în sensul că lucrătorul temporar poate să renunțe la (o parte din) o condiție contractuală de muncă (bază) în schimbul unei alte condiții contractuale de muncă (obiectiv). În actul adițional la contractul de muncă temporară se va conveni, printre altele ce condiție contractuală de muncă se convertește într-o altă condiție contractuală de muncă și pentru ce perioadă se stabilește conversia. Conversia condițiilor contractuale de muncă este permisă numai dacă este în conformitate cu legislația și reglementările fiscale și de drept al muncii aplicabile. Conversia condițiilor contractuale de muncă poate viza reglementările care țin de salariu și de venit. Agentul de muncă temporară informează în prealabil lucrătorul temporar cu privire la acest aspect.	
Prevederi specifice privind conversia în contextul costurilor extrateritoriale (reglementarea ET)		
2.	Conversia unor condiții contractuale de muncă în legătură cu o indemnizație sau prestație pentru costuri extrateritoriale neimpozabilă este permisă pentru costurile reale de cazare dublă și de transport la și de la domiciliul din țara de origine a lucrătorului temporar, sub rezerva următoarelor restricții și condiții:	
	a.	Valoarea indemnizației sau prestației scutite neimpozabile este precizată pe fluturașul de salariu.
	b.	Salariul după conversie nu poate fi mai mic decât salariul minim legal aplicabil.
	c.	Conversia condițiilor contractuale de muncă va fi limitată la maximum 30 % din salariul brut total anterior conversiei.
	d.	O prestație neimpozabilă este evaluată la valoarea sa reală în cadrul sistemului economic.

	e.	Pentru salariul convertit se acumulează, în măsura aplicabilă, condiții contractuale de muncă, precum zile de concediu de odihnă, indemnizație de concediu de odihnă, concediu special și sărbători legale.
	f.	Conversia unei componente din salariu nu afectează baza de plată a orelor suplimentare și indemnizația pentru program de lucru neregulat.
	g.	Pentru condiția contractuală de muncă convertită se acumulează drepturi de pensie.

Paragraful 4 Anularea muncii temporare		
Articolul 38 Decontarea condițiilor contractuale de muncă acumulate și utilizate în momentul anulării muncii temporare		
1.	La anularea muncii temporare ca urmare a încetării misiunii de muncă temporară, încetează și remunerația bazată pe condițiile contractuale de muncă din cadrul întreprinderii utilizatoare.	
2.	În măsura permisă de lege, agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni că în momentul încetării misiunii de muncă temporară se va face decontarea condițiilor contractuale de muncă acumulate în întreprinderea utilizatoare și utilizate.	
3.	În orice caz, se face decontarea condițiilor contractuale de muncă acumulate în întreprinderea utilizatoare și a celor utilizate dacă:	
	a.	contractul de muncă temporară încetează și nu se încheie imediat un nou contract de muncă temporară;
	b.	timp de șase săptămâni nu mai exista dreptul de continuare a plății salariului, în ciuda continuării contractului de muncă temporară, cu excepția zilelor de concediu de odihnă legale.
	Decontarea în situațiile menționate mai sus la literele (a) și (b) se face la termenul de plată ulterior producerii acestei situații. Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot conveni să prelungească această perioadă până la maximum optsprezece săptămâni în cazul în care din munca prestată pot decurge în continuare sancțiuni judiciare și/sau administrative.	

Prezentul articol se aplică până la 1 ianuarie 2028.		
Articolul 39 Continuitatea plății salariului în cazul anulării misiunii de muncă temporară		
Contract de muncă temporară fără obligația de continuare a plății salariului		
1.	Agentul de muncă temporară datorează lucrătorului temporar care lucrează în faza 1-2 numai salariul pentru perioada (perioadele) în care lucrătorul temporar a prestat efectiv muncă temporară. Această prevedere este valabilă și în cazul în care, prin derogare de la articolul 14 alineatul (1) litera (a), lucrătorul temporar lucrează în faza 3, fără utilizarea integrală a fazei 1-2. În acest caz, agentul de muncă temporară are dreptul să excludă obligația de continuitate a plății salariului timp de 26 de săptămâni sau atât cât lucrătorul temporar a lucrat deja în faza 1-2 pentru același agent de muncă temporară.	
2.	Pentru a invoca excluderea obligației de continuare a plății salariului, agentul de muncă temporară trebuie să facă cunoscută în scris posibila aplicare a acesteia la începutul contractului de muncă temporară.	
Contract de muncă temporară cu obligația de continuitate a plății salariului		
3.	În caz de anulare a muncii temporare, agentul de muncă temporară îi datorează lucrătorului temporar salariul de bază atât timp cât și/sau pentru partea de ore de lucru în care lucrătorul temporar nu a fost încă transferat, dacă:	
	a.	lucrătorul temporar este încadrat în muncă în faza 1-2 pe baza unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară în care nu s-a convenit în scris excluderea continuității plății salariului menționată la alineatul (1);
	b.	lucrătorul temporar este încadrat în muncă în faza 3 și nu a fost convenită în scris excluderea continuității plății salariului, conform alineatului (1); sau
	c.	lucrătorul temporar este încadrat în muncă în faza 4.
	Cuantumul salariului de bază sus-menționat este egal cu cuantumul ultimului salariu de bază câștigat în cadrul întreprinderii utilizatoare în care a lucrat ultima dată lucrătorul temporar înainte de anularea muncii temporare.	
Expirarea obligației de continuare a plății salariului		

4.	Obligația de continuare a plății salariului menționată în prezentul articol expiră dacă lucrătorul temporar:	
	a.	și-a încetat înregistrarea la agentul de muncă temporară;
	b.	a anunțat că nu mai este disponibil;
	c.	nu mai poate fi contactat de agentul de muncă temporară; sau
	d.	a refuzat o ofertă de muncă înlocuitoare adecvată.

În data de 1 ianuarie 2028, articolul 39 se înlocuiește cu următorul articol.		
Articolul 39 Continuitatea plății salariului în cazul anulării misiunii de muncă temporară		
Contract de muncă temporară fără obligația de continuare a plății salariului		
1.	Agentul de muncă temporară datorează lucrătorului temporar care lucrează în faza 1-2 numai salariul pentru perioada (perioadele) în care lucrătorul temporar a prestat efectiv muncă temporară.	
2.	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.	
Contract de muncă temporară cu obligația de continuare a plății salariului		
3.	În caz de anulare a muncii temporare, agentul de muncă temporară îi datorează lucrătorului temporar salariul de bază atât timp cât și/sau pentru partea de ore de lucru în care lucrătorul temporar nu a fost încă transferat, dacă:	
	a.	lucrătorul temporar este încadrat în muncă în faza 1-2 pe baza unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară în care nu s-a convenit în scris excluderea continuității plății salariilor menționată la alineatul (1); sau
	b.	lucrătorul temporar este încadrat în muncă în faza 3 sau 4.
	Cuantumul salariului de bază sus-menționat este egal cu cuantumul ultimului salariu de bază câștigat de către lucrătorul temporar în cadrul întreprinderii utilizatoare în care a lucrat ultima dată lucrătorul temporar înainte de anularea muncii temporare.	
Expirarea obligației de continuare a plății salariului		
4.	Obligația de continuare a plății salariului menționată în prezentul articol expiră dacă lucrătorul temporar:	
	a.	și-a încetat înregistrarea la agentul de muncă temporară;
	b.	a anunțat că nu mai este disponibil;
	c.	nu mai poate fi contactat de agentul de muncă temporară; sau
	d.	a refuzat o ofertă de muncă înlocuitoare adecvată.

Articolul 40 Acumularea de indemnizație de concediu de odihnă și de zile de concediu de odihnă în cazul anulării muncii temporare		
1.	Lucrătorul temporar care are dreptul la salariul de bază în temeiul articolului 39 alineatul (3) acumulează, atât timp cât și/sau pentru partea din timpul de lucru în care lucrătorul temporar încă nu a fost transferat:	
	a.	indemnizație de concediu de odihnă de 8,33% din salariul de bază, cu aplicarea articolului 16 alineatul (2) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă;
	b.	16 2/3 ore de concediu de odihnă în fiecare lună în cazul unui loc de muncă cu normă întreagă sau un procentaj proporțional din acest număr dacă perioada în care a fost anulată munca temporară a fost de mai puțin de o lună.
2.	Pe durata zilelor de concediu de odihnă, lucrătorul temporar a cărui muncă temporară s-a anulat are dreptul la continuarea plății salariului de bază menționat la articolul 39 alineatul (3).	

Articolul 41 Incapacitatea de muncă în perioada de anulare a muncii temporare		
1.	Lucrătorul temporar a cărui muncă temporară a fost anulată are dreptul, în caz de incapacitate de muncă, la următorul procentaj din salariul de bază stabilit în temeiul articolului 39 alineatul (3).	
	a.	90% pe parcursul primelor 52 de săptămâni de incapacitate de muncă, dar nu mai puțin decât salariul minim legal aplicabil lucrătorului temporar respectiv;
	b.	80% în săptămânile 53-104.

2.	Prima zi de incapacitate de muncă se consideră zi de așteptare [în sensul articolului 7:629 alineatul (9) din Codul civil olandez], în timpul căreia lucrătorul temporar nu are dreptul la continuarea plății salariului.

Articolul 41a Dispoziții tranzitorii
Lucrătorul temporar a cărui muncă temporară s-a anulat înainte de 1 ianuarie 2026 și care are dreptul la continuitatea plății salariului își păstrează acest drept. Cuantumul continuității plății salariului va rămâne neschimbat în acest caz. Acest lucru se aplică și în cazul în care lucrătorul temporar se află în incapacitate de muncă în acel moment și are dreptul la continuarea plății (parțiale) a salariului.

Paragraful 5 Condiții meteorologice nefavorabile		
Articolul 42 Regulamentul privind condițiile meteorologice nefavorabile		
1.	În caz de 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 de bază.	
2.	Dacă întreprinderea utilizatoare la care lucrează lucrătorul temporar poate invoca „Regulamentul privind condițiile meteorologice nefavorabile”* stabilit de guvern, agentul de muncă temporară poate alege să aplice acest regulament în cazul lucrătorului temporar, sub rezerva următoarelor condiții:	
	a.	Invocarea Regulamentului privind condițiile meteorologice nefavorabile este posibilă numai pentru lucrătorii temporari cu contract de muncă temporară pe perioadă determinată și nedeterminată fără clauză de plasare temporară, cu un volum fix de muncă și care prevede continuării plății salariului. În ceea ce privește lucrătorul temporar, după scurgerea zilelor de așteptare aplicabile în cazul său (în sensul Regulamentului privind condițiile meteorologice nefavorabile), obligația de continuare a plății salariului expiră dacă acesta nu își mai poate desfășura activitatea din cauza vremii nefavorabile, iar agentul de muncă temporară invocă în mod legal Regulamentul privind condițiile meteorologice nefavorabile.
	b.	Dacă este cazul, definiția condițiilor meteorologice nefavorabile și toate celelalte condiții valabile în întreprinderea utilizatoare în ceea ce privește condițiile meteorologice nefavorabile se aplică, în același mod de către agentul de muncă temporară lucrătorului temporar.
	c.	De asemenea, agentul de muncă temporară trebuie – în rest – să respecte Regulamentul privind condițiile meteorologice nefavorabile.
	d.	Dacă, pe durata condițiilor meteorologice nefavorabile în care lucrătorul temporar nu își poate desfășura activitatea, agentul de muncă temporară continuă să îl plătească în baza obligației legale de continuare a plății salariului, a zilelor de așteptare aplicabile (în sensul Regulamentului privind condițiile meteorologice nefavorabile) sau în baza orelor pentru care agentul de muncă temporară beneficiază de o indemnizație pentru condiții meteorologice nefavorabile din fondul de șomaj, 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 îi va comunica lucrătorului temporar (i) numărul de ore de lucru (ii), locația de lucru, (iii) perioada din zi pentru care nu se poate presta munca, (iv) precum și motivul pentru care nu se poate presta munca și (v) faptul că vremea nefavorabilă a fost raportată către UWV.
	f.	Dacă agentul de muncă temporară beneficiază de o indemnizație de șomaj de la UWV pentru lucrătorul temporar, agentul de muncă temporară va completa această indemnizație până la 100 % din salariul obișnuit pe care lucrătorul temporar l-ar fi câștigat dacă nu ar fi existat condițiile meteorologice nefavorabile.
** Regulamentul ministrului afacerilor sociale și ocupării forței de muncă din 19 decembrie 2019, 2019-0000157117, de stabilire a situațiilor și a condițiilor aplicabile acestora în care nu este valabilă obligația de continuare a plății salariului.*		

Paragraful 6 Munca adecvată

Articolul 43 Munca adecvată după anularea muncii temporare		
1.	Dacă, pe durata unui contract de muncă temporară fără clauză de plasare temporară în care s-a convenit explicit obligația de continuare a plății salariilor, munca temporară este anulată prin încetarea misiunii de muncă temporară, agentul de muncă temporară este obligat să caute și să ofere o muncă adecvată și înlocuitoare pe durata respectivului contract de muncă temporară. Lucrătorul temporar este obligat să accepte o muncă adecvată și înlocuitoare pe durata respectivului contract de muncă temporară.	
2.	Munca înlocuitoare este adecvată:	
	a.	dacă noul post (noile posturi) este (sunt) în conformitate cu activitățile prestate anterior, cu formarea și abilitățile lucrătorului temporar; sau
	b.	dacă este vorba despre un post nou pentru care lucrătorul temporar ar putea fi competent într-o perioadă rezonabilă, cu sau fără formare, și care nu este cu mai mult de două niveluri mai jos decât postul în cadrul căruia se desfășura munca temporară anulată. În acest scop, postul anulat este mai întâi clasificat în manualul posturilor în conformitate cu anexa III.
3.	Munca înlocuitoare 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;
	b.	munca are un timp mediu de lucru pe săptămână/lună/perioadă mai mic decât timpul de lucru convenit, cu condiția ca orele în care nu se prestează muncă să fie plătite conform ultimului salariu efectiv câștigat; sau
	c.	munca are 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 presteze orele suplimentare față de timpul de lucru convenit.
4.	Agentul de muncă temporară desfășoară un interviu de transfer cu lucrătorul temporar care vizează oportunitățile acestuia de transfer.	
5.	Obligația de a căuta și de a oferi o muncă adecvată și înlocuitoare și obligația de continuare a plății salariului expiră dacă lucrătorul temporar:	
	a.	refuză oferta de muncă temporară adecvată și înlocuitoare;
	b.	își încetează înscrierea la agentul de muncă temporară;
	c.	nu mai este disponibil pentru muncă pe durata integrală convenită prin contractul de muncă temporară. Lucrătorul temporar informează imediat agentul de muncă temporară despre acest lucru.
6.	Dacă transferarea într-un termen rezonabil* eșuează, agentul de muncă temporară se poate adresa UWV, cu solicitarea de aprobare a rezilierii contractului de muncă temporară fără clauză de plasare temporară din cauza situației economice a companiei.	
** Pentru definiția termenului rezonabil se face trimitere la articolul 7:672, alineatul (2) din Codul civil olandez.*		

Articolul 44 Remunerația în cazul unei noi misiuni de muncă temporară	
1.	În momentul trecerii la o nouă misiune de muncă temporară se stabilește din nou remunerația lucrătorului temporar. Lucrătorul temporar primește această remunerație pentru orele în care prestează o muncă adecvată.
2.	Dacă noua misiune de muncă temporară a lucrătorului conține un număr mai mic de ore decât cel prevăzut în contractul de muncă temporară cu obligația de continuare a plății salariului, lucrătorul temporar are dreptul la ultimul salariu efectiv câștigat pentru numărul de ore în care nu se prestează muncă. Condiția este ca lucrătorul temporar să fie disponibil pentru efectuarea unei munci adecvate pe durata numărului total de ore prevăzut în contractul de muncă temporară.

Capitolul 5 Pensia si sistemul privind munca în condiții grele
Articolul 44 a Intrarea în vigoare a pensiei
În cazul remunerării săptămânale (sau pe perioade de câte patru săptămâni), agentul de muncă temporară poate să aplice cuantumul contribuției angajatorului prevăzut la articolul 45 alineatul (5) începând cu 29 decembrie 2025 (ziua de luni a primei săptămâni din 2026), iar modificările rezultate

din articolul 46 pot fi puse în aplicare începând cu 29 decembrie 2025 ca și cum ar fi 1 ianuarie 2026.

Articolul 45 Pensia	
1.	Părțile la CAO au convenit asupra unui sistem de pensii, care prevede acumularea de drepturi de pensie pentru lucrătorii temporari. Acest sistem de pensii este prevăzut în contractul de pensie și este anexat la prezentul CAO.
2.	Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (Fondul de pensii pentru servicii de personal – StiPP) este însărcinat cu punerea în aplicare a sistemului de pensii de către părțile la CAO.
3.	Contractul de pensie este detaliat în statutul și regulamentele StiPP.
4.	Drepturile și obligațiile lucrătorilor temporari și ale agenților de muncă temporară sunt reglementate prin statutul și regulamentele StiPP.
5.	Părțile la CAO convin asupra contribuției. Contribuția totală este de 23,4 % din veniturile care fac obiectul pensiei. Astfel, contribuția angajatorului este de 15,9 % din baza de calcul pentru pensie, iar contribuția angajatului este de 7,5 % din baza de calcul pentru pensie.
Regulamentul și informațiile suplimentare se găsesc pe www.stippensioen.nl.	

Articolul 46 Pensia și echivalența	
1.	Sistemul de pensii este inclus în conceptul de echivalență a totalului condițiilor contractuale de muncă. Pentru a compara sistemele de pensii, se ia în considerare nivelul contribuției angajatorului. Dacă procentajul contribuției ca angajator a întreprinderii utilizatoare la sistemul de pensii este mai mare decât procentajul contribuției ca angajator a agentului de muncă temporară, diferența de procentaj a contribuției ca angajator se compensează prin alte condiții contractuale de muncă decât pensia suplimentară. Compensația se calculează înmulțind diferența dintre ratele de contribuție ca angajator cu baza de calcul pentru pensie a sistemului de pensii al întreprinderii utilizatoare. În cazul unui agent de muncă temporară din străinătate fără sistem de pensii în Țările de Jos, compensația se calculează înmulțind procentajul contribuției angajatorului aplicabil întreprinderii utilizatoare cu baza de calcul a pensiei aplicabilă întreprinderii utilizatoare.
2.	Prin derogare de la alineatul (1), agentul de muncă temporară poate alege să calculeze compensația în mod diferit, și anume calculând, pentru grupul de lucrători temporari care lucrează la întreprinderea utilizatoare, diferența dintre procentajul contribuției întreprinderii utilizatoare în calitate de angajator, înmulțit cu baza (medie) de calcul pentru pensie stabilită în sistemul de pensii al întreprinderii utilizatoare, și procentajul contribuției agentului de muncă temporară în calitate de angajator, înmulțit cu baza (medie) de calcul pentru pensie din sistemul de pensii al agentului de muncă temporară. Compensația astfel calculată nu are voie să afecteze echivalența totalului condițiilor contractuale de muncă.
3.	Dacă se acumulează pensie pentru suma compensației, agentul de muncă temporară poate înmulți indemnizația cu factorul* care urmează să fie stabilit anual de către părțile la CAO, pe baza avizului unui actuar.
4.	În cazul unei întreprinderi utilizatoare care continuă să aplice o contribuție în funcție de vârstă, în sensul alineatelor (1) și (2) se va lua în considerare procentajul mediu al contribuției angajatorului. În momentul în care intră în vigoare sistemul de pensii al întreprinderii utilizatoare pentru noii angajați nediferențiat în funcție de vârstă și cel târziu până la 1 ianuarie 2028, în cazul lucrătorilor temporari care se angajează la această dată sau ulterior se va lua în considerare cota unică de contribuție din noul sistem de pensii.
5.	În conformitate cu articolul 32 alineatul (4), agentul de muncă temporară poate face uz de derogarea prevăzută la articolul 16 alineatul (1) din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă, prin excluderea compensației pentru pensie din baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă.
**De la 1 ianuarie 2026, valoarea acestui factor este stabilită la 0,853.*	

Articolul 47 Participarea lucrătorilor temporari la sistemul privind munca în condiții grele în construcții și infrastructură (Bouw & Infra)

1.	Părțile la CAO sunt dispuse să se alinieze la sistemele din alte sectoare privind munca în condiții grele, cu condiția ca acest lucru să fie posibil și fezabil. Dacă alinierea nu este este posibilă sau nu se poate pune în aplicare, părțile la CAO vor examina posibilitatea de oferire a unei alternative echivalente.
2.	În ceea ce privește sistemul privind munca în condiții grele în construcții și infrastructură, se aplică următoarele.
3.	Părțile la *CAO pentru lucrătorii temporari* și părțile la CAO pentru domeniul construcțiilor și al infrastructurii au ajuns la acorduri comune privind participarea lucrătorilor temporari din construcție și infrastructură la sistemul privind munca în condiții grele în construcții și infrastructură pentru 2026. Părțile la *CAO pentru lucrătorii temporari* intenționează să prelungească apoi aceste acorduri pentru o durată de un an. Pentru anul 2026, lucrătorii calificați care sunt membri ai fondului de pensii pentru sectorul construcțiilor (Bouwnijverheid – bpfBOUW) se pot înscrie, în anumite condiții, în sistemul privind munca în condiții grele în construcții și infrastructură și pot înceta lucrul cu cel mult trei ani înainte de vârsta de pensionare. Sistemul privind munca în condiții grele prevede o indemnizație (suplimentară) pentru munca în condiții deosebite pentru o perioadă de până la trei ani. Se poate depune o cerere pentru sistemul privind munca în condiții grele pe site-ul zwaarwerkregeling.nl.
4.	Agenții de muncă temporară care plasează temporar lucrători calificați participanți la bpfBOUW datorează o contribuție la Aanvullingsfonds Bouw & Infra (Fondul suplimentar pentru construcții și infrastructură). Nivelul contribuției la sistemul de asigurare pentru munca în condiții grele este stabilit anual de consiliul de administrație al fundației Aanvullingsfonds Bouw & Infra, după consultarea părților implicate în munca temporară. Pentru anul 2025, contribuția este de 1,49 % din baza de calcul pentru pensie a tuturor lucrătorilor calificați din bpfBOUW (salariul maxim în funcție de care se calculează pensia minus salariul minim). Obligația de plată a contribuțiilor de către agentul de muncă temporară rămâne valabilă cel mult trei ani de la sfârșitul perioadei de participare la sistemul privind munca în condiții grele (până la 31 decembrie 2028).
5.	Mai multe informații despre sistemul privind munca în condiții grele se pot găsi pe site-ul www.zwaarwerkregeling.nl. Normele aplicabile se găsesc în Regulamentul privind munca grea și în Regulamentul de finanțare al Aanvullingsfonds Bouw & Infra. Aceste regulamente fac parte din CAO BTER pentru construcții și infrastructură.

Capitolul 6 Grupuri speciale		
Acest articol încetează să producă efecte de la 1 ianuarie 2028.		
Articolul 47a Lucrătorii temporari cu drept de pensie AOW		
1.	Acest articol se aplică lucrătorilor temporari care împlinesc sau au împlinit vârsta de pensionare de stat conform AOW. În continuare, ambele aceste categorii sunt desemnate ca „lucrător temporar cu drept de pensie AOW”.	
Statutul juridic		
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 se afla în faza 1-2 în momentul dobândirii dreptului de pensie AOW, numărătoarea continuă în cadrul fazei 1-2.
	b.	Dacă lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW se afla în faza 3, acesta începe la începutul fazei 3, iar numărătoarea reîncepe în faza 3.
	c.	Dacă lucrătorul temporar cu drept de pensie AOW se afla în faza 4, acesta începe la începutul fazei 3, iar numărătoarea reîncepe în faza 3.
Angajare succesivă		
3.	Dacă este vorba despre angajare succesivă în cazul unui lucrător temporar cu drept de pensie AOW care își continuă activitatea prin intermediul agentului de muncă temporară, respectivul lucrător temporar va începe la începutul fazei 1-2, prin derogare de la articolul 7:668a alineatul (2) din Codul civil olandez.	

Articolul 48

-

Articolul 49 Lucrătorii temporari care nu își au domiciliul permanent în Țările de Jos, cazare, transport și costuri medicale			
Articolele 49, 50, 51 și 52 se aplică numai lucrătorului temporari care are un domiciliu nepermanent în Țările de Jos și care:			
a.	este recrutat în afara Țărilor de Jos de către agentul de muncă temporară sau în numele acestuia; și/sau		
b.	este cazat în Țările pentru a lucra pe teritoriul Țărilor de Jos.		
Această categorie nu include lucrătorul temporar care este lucrător transfrontalier 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 obligație sau cerință pentru alocarea de misiuni de muncă temporară.		
2.	Cazarea oferită trebuie să îndeplinească normele privind cazarea descrise în anexa IV la prezentul CAO, dacă:		
	a.	agentul de muncă temporară reține sau deduce din salariul lucrătorului temporar o sumă pentru cazarea acestuia sau	
	b.	agentul de muncă temporară a încheiat un acord cu lucrătorul temporar cu privire la utilizarea sau închirierea spațiului de cazare.	
	Pentru reținerea unei sume din salariul lucrătorului temporar este necesară o împuternicire în conformitate cu articolul 51.		
3.	Agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la posibilitatea înregistrării în BRP (Registrul de evidență a persoanelor).		
Perceperea costurilor de cazare			
4.	a.	Agentul de ocupare temporară a forței de muncă îi poate percepe lucrătorului temporar o taxă pentru utilizarea spațiului de cazare. Cuantumul total maxim al costurilor care pot fi percepute* pentru cazare este stabilit prin intermediul sistemului PKS (preț-calitate). Pe baza normelor de calitate ale PKS se stabilește cuantumul total maxim al costurilor care pot fi percepute* pentru cazare. În acest context se aplică următoarele:	
		*	Cuantumul total maxim al costurilor care pot fi percepute* este menționat în anexa V la prezentul CAO.
		*	Pentru lucrătorii temporari care au un salariu de bază contractual egal cu cel puțin 140 % din cuantumul salariului orar minim legal aplicabil la momentul respectiv înmulțit cu 40, nu se aplică plafonul menționat la punctul anterior. Cuantumul total maxim al costurilor care pot fi percepute* pentru cazare continuă să se calculeze conform PKS.
		*	Sistemul PKS a fost introdus în data de 1 Ianuarie 2025. Pentru agenții de muncă temporară care declară că nu (încă) au implementat PKS, cuantumul total maxim al costurilor care pot fi percepute* pentru cazare este de 20 % din salariul orar minim legal aplicabil la momentul respectiv, înmulțit cu 40.
		*	PKS este precizat în anexa V.
	b.	Dacă lucrătorul temporar lipsește într-o perioadă pentru care a achitat deja costurile de cazare, agentul de muncă temporară nu poate percepe de la alt lucrător temporar costuri pentru utilizarea aceluiași spațiu de cazare pe perioada respectivă.	
	c.	În cazul în care, pe parcursul angajării într-o perioadă** de patru săptămâni, agentul de muncă temporară nu a putut reține integral costurile pentru cazare deoarece salariul*** lucrătorului temporar a fost insuficient, datoria rezultată se va compensa astfel încât contul curent să nu mai aibă un sold negativ în ceea ce privește aceste costuri de cazare****. Compensația nu mai poate fi dedusă sau reținută la o dată ulterioară. Se poate proceda altfel numai dacă din înscrisuri reiese că această compensație nu poate fi suportată în mod rezonabil de către agentul de muncă temporară.	
	d.	Costurile maxime de cazare care îi pot fi facturate lucrătorului temporar nu pot depăși suma prevăzută în lege sau în prezentul alineat. Această regulă trebuie respectată inclusiv dacă costurile de cazare sunt incluse în remunerația echivalentă.	
Părăsirea spațiului de cazare			
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 spațiul de cazare		

	pe care îl închiriază de la agentul de muncă temporară. Chiria rămâne cel mult egală cu chiria aplicabilă în perioada angajării. Lucrătorul temporar plătește chiria săptămânal și nu i se poate cere să plătească în avans chiria.	
6.	La încasarea chiriei și stabilirea părăsirii spațiului de cazare, agentul de muncă temporară ține seama de eventualele circumstanțe personale particulare ale lucrătorului temporar care îl aduc pe acesta, din motive independente de voința sa, în imposibilitatea de a plăti chiria sau într-o situație de boală. În acest caz, agentul de muncă temporară acordă, având în vedere circumstanțele personale particulare, un termen adecvat pentru părăsirea spațiului de cazare. 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 din și către țara de origine		
7.	Agentul de muncă temporară furnizează informații privind transportul din și către țara de origine. Agentul de muncă temporară poate oferi servicii de transport în regie proprie. Lucrătorul temporar nu este obligat să accepte acest transport.	
Transport în interes personal		
8.	Agentul de muncă temporară asigură un regim alternativ de transport pentru lucrătorul temporar care nu dispune de un mijloc de transport propriu dacă:	
	a.	spațiul de cazare este situat în afara zonei construite; și
	b.	spațiul de cazare este inaccesibil sau greu accesibil cu mijloacele de transport în comun.
Naveta locuință-serviciu		
9.	În ceea ce privește naveta locuință-serviciu a lucrătorilor temporari se aplică următoarele prevederi:	
	a.	În cazul în care lucrătorul temporar asigură singur transportul, se poate acorda o indemnizație de călătorie bazată pe remunerația care i se aplică.
	b.	Dacă există un drept de indemnizație de călătorie în temeiul remunerației aplicabile pentru lucrătorul temporar, dar lucrătorul temporar utilizează transportul organizat de agentul de muncă temporară, lucrătorul temporar nu va primi nicio indemnizație de călătorie și nu se poate percepe nicio contribuție proprie pentru respectivul transport.
	c.	Dacă nu există un drept de indemnizație de călătorie în temeiul remunerației aplicabile pentru lucrătorul temporar, iar lucrătorul temporar utilizează transportul organizat de agentul de muncă temporară, se poate percepe o contribuție proprie rezonabilă pentru respectivul transport.
Asigurarea 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 asigurătorul de sănătate. Agentul de muncă temporară depune toate eforturile pentru a se asigura că lucrătorul temporar:	
	a.	după încheierea acestei asigurări, primește o copie a poliței, în care se precizează contribuția nominală; și
	b.	la încetarea valabilității asigurării, primește dovada încetării asigurării de sănătate.
12.	În cazul în care agentul de muncă temporară face o ofertă privind încheierea unei alte asigurări (de exemplu, o asigurare de răspundere civilă sau de repatriere), acesta va furniza angajatului temporar informații adecvate cu privire la utilitatea și necesitatea asigurării respective. 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, efectuate 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, într-un termen rezonabil de la încheierea asigurării, o copie a poliței, în care se precizează prima nominală.
	c.	agentul de muncă temporară informează lucrătorul temporar cu privire la posibilitatea de prelungire voluntară a asigurării după încetarea contractului de muncă temporară.
Responsabilitățile agentului de muncă temporară		

13.	Înainte de sosirea lucrătorului temporar în Țările de Jos, agentul de muncă temporară este obligat să încheie acorduri clare cu lucrătorul temporar în contractul de muncă temporară în ceea ce privește natura contractului de muncă, aplicabilitatea clauzei de plasare temporară sau excluderea obligației continuare a plății salariului, volumul de muncă, condițiile contractuale de muncă 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 siguranță și sănătate aplicabile în întreprinderea utilizatoare.	
15.	Agentul de muncă temporară depune toate eforturile pentru a-i oferi lucrătorului temporar o consiliere socială adecvată.	
16.	La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară îi permite acestuia să își ia o zi de concediu de odihnă într-o zi de sărbătoare legală alternativă (care nu este o sărbătoare legală în sensul articolului 30), cu condiția ca agentul de muncă temporară să fie anunțat din timp cu privire la acest lucru.	
17.	a.	După 26 de săptămâni lucrate, 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 anterior. Termenul „CAO anterior” se referă la CAO precizat la articolul 20a alineatul (1).
	b.	În orice caz, formarea acestui lucrător temporar (conform articolului 30 din CAO anterior) include activitățile legate de facilitarea muncii și a șederii.
Începând cu 1 ianuarie 2027, acest alineat se înlocuiește cu următorul:		
17.	After 26 weeks of temporary work, the temporary agency worker is informed by the temporary agency worker about the possibilities to follow courses in Dutch language and the temporary agency worker is facilitated, to the extent possible, in the formation of linguistic formation. Linguistic formation is included in the formation mentioned in article 30 paragraph 3 of the previous CAO. The term "previous CAO" refers to the CAO specified in article 20a paragraph (1).	
18.	Dacă agentul de muncă temporară ajută la completarea formularelor, cum ar fi formularul T și cererea de acordare a indemnizației de sănătate, lucrătorul temporar este beneficiarul direct exclusiv al rambursării. Rambursarea va fi creditată numai în contul bancar al lucrătorului temporar.	
19.	Agentul de muncă temporară nu poate obliga lucrătorul temporar să efectueze plăți în numerar către agentul de muncă temporară.	
** Această prevedere vizează inclusiv reținerile și decontările*		
*** Perioada este în concordanță cu perioada de declarație fiscală pentru declarațiile în vederea stabilirii impozitului și a contribuțiilor din salariu*		
**** Salariul în acest caz înseamnă (i) partea din salariul orar din care sunt posibile rețineri din salariul minim legal (maximum legal de 25%), (ii) partea din salariul orar care depășește salariul minim legal și (iii) alte componente salariale în bani, cum ar fi indemnizația de concediu de odihnă, sporuri, bonusuri, reducerea compensatorie a timpului de lucru etc.*		
***** Prima compensație se referă la prima perioadă de patru săptămâni din 2025, începând cu 30 decembrie 2024 (săptămâna 1 din 2025). Aceasta înseamnă că prima compensație va avea loc în27* ianuarie 2025.		

Articolul 50 Deducerea penalităților	
1.	Deducerea penalităților 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). Amenzile datorate sunt cele impuse agentului de muncă temporară ca urmare a încălcării de către lucrătorul temporar a unui regulament juridic sau administrativ.
2.	Dacă și în măsura în care acest lucru nu reiese deja din anexa I la CAO, fiecare deducere individuală va fi specificată în scris odată cu plata salariului. Agentul de muncă temporară se asigură că lucrătorul temporar are o imagine de ansamblu asupra eventualelor deduceri, în limba națională a lucrătorului temporar.

Articolul 51 Rețineri din salariu

1.	Lucrătorul temporar îi poate acorda agentului de muncă temporară o împuternicire scrisă pentru a efectua plăți în numele său din salariul care urmează a fi plătit. Această împuternicire poate fi revocată oricând.
2.	Reținerile din salariu din salariul care urmează a fi plătit efectuate pentru costurile de transport către și de la domiciliul lucrătorului temporar din țara de origine nu pot depăși niciodată costurile efective.
3.	Costurile activităților desfășurate de agentul de muncă temporară în scopul consilierii sociale și al administrației legate de munca și de șederea lucrătorului temporar în Țările de Jos nu pot fi reținute din salariu.
4.	Fiecare reținere din salariu este menționată în scris pe fluturașul de salariu. Agentul de muncă temporară se asigură că lucrătorul temporar are o imagine de ansamblu asupra posibilelor rețineri, în limba națională a lucrătorului temporar.

Articolul 52 Garanția venitului			
1.	Lucrătorul temporar sosit pentru prima dată în Țările de Jos pentru a lucra la un agent muncă temporară și recrutat de către respectivul agent muncă temporară sau de către un terț din afara Țărilor de Jos în numele agentului respectiv are dreptul, în cursul primelor două luni, la o sumă cel puțin egală cu salariul minim (pentru tineret) cu normă întreagă, indiferent de durata contractului și de numărul de ore lucrate (garanția venitului).		
2.	Perioada garanției venitului 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, cu privire la durata și condițiile proiectului. În această perioadă mai scurtă, se aplică integral dreptul la o sumă cel puțin egală cu salariul minim cu normă întreagă (pentru tineret). În cazul în care, ulterior, se dovedește că proiectul durează totuși două luni sau mai mult, se aplică o perioadă de două luni de valabilitate a dreptului la o sumă cel puțin egală cu salariul minim cu normă întreagă (pentru tineret).		
3.	Garanția venitului expiră dacă, 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 a venitului nu se potrivește în mod corespunzător, iar agentul de muncă temporară nu mai poate sau nu mai dorește să angajeze lucrătorul temporar din acest motiv.		
4.	Dacă intervine situația menționată la alineatul (3), lucrătorul temporar are dreptul la:		
	a.	O garanție de întoarcere acasă, în temeiul căreia agentul de muncă temporară suportă costurile de transport în țara de origine.	
	b.	Posibilitatea de a rămâne încă cinci nopți consecutive în spațiul de cazare facilitat de agentul de muncă temporară, pe cheltuiala agentului de muncă temporară.	
	c.	Anularea eventualelor 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 în temeiul normelor legale. Este vorba despre datoriile care au fost facilitate de agentul de muncă temporară și care se referă la:	
		*	transportul din țara de origine în Țările de Jos;
		*	naveta locuință-serviciu;
		*	cazare; și/sau
		*	asigurarea de sănătate.
5.	Dacă 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.	Dacă rezultatele în muncă ale lucrătorului temporar după perioada de garanție a venitului reprezintă un motiv pentru a nu îi 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.		
7.	Garanția venitului se aplică pe o perioadă de patru săptămâni. Această perioadă se stabilește în funcție de perioada de declarare în scopul stabilirii impozitului pe salariu. Într-o săptămână calendaristică în care nu se atinge nivelul garanției de venit, lucrătorului temporar i se plătește un avans, astfel încât să se atingă în săptămâna respectivă cel puțin cuantumul salariului săptămânal minim cu normă întreagă (pentru tineret). În prima și/sau ultima săptămână a garanției de venit, această prevedere se aplică proporțional cu zilele lucrate în săptămâna respectivă din perioada garanției de venit.		

8.	Prin „salariul minim cu normă întreagă (pentru tineret)” se înțelege salariul orar minim pentru tineri înmulțit cu un volum de muncă aferent unei norme întregi de 36 de ore pe săptămână, cu excepția cazului în care volumul de muncă aferent unei norme întregi de la întreprinderea utilizatoare depășește 36 de ore pe săptămână. În acest caz, se ia în considerare volumul de muncă aferent unei norme întregi de la întreprinderea utilizatoare.

Capitolul 7 Alte prevederi			
Articolul 53 Facilități pentru organizațiile sindicale			
1.	*Rambursarea cotizațiilor de membru de sindicat*		
	La cererea lucrătorului temporar, agentul de muncă temporară va deduce din componentele salariului brut cotizația acestuia la o organizație sindicală, în măsura în care acest lucru este facilitat din punct de vedere fiscal, iar salariul brut al lucrătorului temporar este suficient în acest scop. Lucrătorul temporar îi furnizează agentului de muncă temporară o declarație privind cotizația sindicală care urmează să fie reținută.		
2.	*Fără dezavantaje în caz de activități sindicale*		
	Lucrătorul temporar care lucrează în sectoare și întreprinderi în care există activități sindicale (inclusiv întruniri ale membrilor pentru negocieri privind CAO, acțiuni în vederea aplicării regulamentelor sau greve) va putea participa la acestea fără a fi împiedicat sau dezavantajat de către agentul de muncă temporară. Agentul de muncă temporară îi atrage atenția întreprinderii utilizatoare dacă acesta îl dezavantajează pe lucrătorul temporar ca urmare a activităților sale sindicale.		
3.	*Concediul membrilor cu funcție de conducere și/sau al reprezentanților*		
	a.	Un membru cu funcție de conducere și/sau reprezentant al unui sindicat este acel lucrător temporar angajat de agentul de muncă temporară care îndeplinește o funcție administrativă sau de reprezentare pentru organizația sa sindicală și care a fost notificat în scris de către organizația sindicală în cauză conducerii agentului de muncă temporară. În sensul prezentului articol, termenul „în scris” înseamnă „prin scrisoare sau prin e-mail”.	
	b.	Un membru cu funcție de conducere și/sau reprezentant al unui sindicat care este notificat ca atare agentului de muncă temporară, poate participa la reuniunile și la zilele de formare ale sindicatului pentru cel mult patru zile cu păstrarea salariului. Acest lucru este valabil și în ceea ce privește participarea la reuniunile sindicale și la zilele de formare din întreprinderea utilizatoare.	
4.	*Accesul la spațiul de lucru*		
	Agentul de muncă temporară informează întreprinderea utilizatoare, la cerere, cu privire la dorințele reprezentantului (reprezentanților) organizațiilor sindicale de a avea acces la întreprinderea utilizatoare. Acești reprezentanți se pot adresa agentului de muncă temporară și întreprinderii utilizatoare pe subiecte legate de situația profesională a lucrătorului temporar.		
5.	*Promovarea activităților organizațiilor sindicale și informarea cu privire la acestea*		
	a.	Organizațiile patronale le oferă organizațiilor sindicale posibilitatea de a informa lucrătorul temporar, prin intermediul aplicațiilor CAO din sectorul muncii temporare, cu privire la organizațiile sindicale, la numele reprezentanților acestora sau ale persoanelor de contact și la locul în care pot găsi informații privind:	
		*	opiniile, activitățile și comunicările organizației (organizațiilor) sindicale cu privire la sectorul muncii temporare;
		*	reuniunile organizației (organizațiilor) sindicale;
	b.	La cerere, agentul de muncă temporară le oferă organizațiilor sindicale în măsura rezonabilă posibilitatea:	
		*	să utilizeze o sală de ședințe la sediul agentului de muncă temporară pentru întrunirile organizației sindicale cu privire la agentul sau sectorul de muncă temporară și să mențină contactul cu membrii organizației sindicale a lucrătorilor care lucrează pentru agentul de muncă temporară respectiv;
		*	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 organizațiilor sindicale prin intermediul canalelor lor (digitale) de publicitate pentru lucrătorii temporari.

6.	În acest articol, prin organizații sindicale și patronale se înțeleg organizația sindicală și organizațiile patronale implicate în acest CAO.

Articolul 54 SFU	
1.	În sectorul muncii temporare există un fond social cu propriul său CAO pentru fondul social (Fondul social pentru sectorul muncii temporare).
2.	Părțile la CAO solicită Fondului social pentru sectorul muncii temporare să îi ofere lucrătorului temporar facilități în cadrul obiectivelor egalității de remunerare, ca alternativă la drepturile unui salariat al întreprinderii utilizatoare cu privire la fondul social aplicabil întreprinderii utilizatoare.

Articolul 55 Suplimentul privat în ceea ce privește WW și WGA	
1.	Părțile din CAO participă la CAO pentru Suplimentul privat în ceea ce privește WW (legea șomajului) și WGA (legea privind reluarea activității de către lucrătorii aflați în incapacitate parțială de muncă) – Sectorul Servicii din alte domenii decât cel (semi)public; sectorul 4 nr. 07. În felul acesta, lucrătorul temporar beneficiază de o asigurare suplimentară pentru WW și WGA.
2.	Nivelul contribuției pentru această asigurare este stabilit de Fundația PAWW de administrare a indemnizațiilor de șomaj (și se ridică în 2026 la 0,1 %). Agentul de muncă temporară reține contribuția din salariul brut și o remite către Fundația PAWW. Dacă întreprinderea utilizatoare le oferă salariaților proprii care ocupă un post identic (sau echivalent) cu cel al lucrătorului temporar o compensație pentru contribuția datorată, agentul de muncă temporară trebuie să aplice acest lucru în mod echivalent.
Se pot găsi mai multe informații pe site-ul fundației: www.spaww.nl. Pe acest site este publicată în permanență contribuția actuală, iar conceptul de salariu brut este explicat mai detaliat.	

Articolul 56 Procedura privind plângerile și/sau litigiile		
1.	Agentul de muncă temporară și lucrătorul temporar pot înainta Comitetului de soluționare a litigiilor un litigiu privind:	
	a.	execuția sau aplicarea prezentului CAO; sau
	b.	stabilirea muncii adecvate.
2.	Lucrătorul temporar raportează angajatului agentului de muncă temporară o disensiune, în sensul alineatul (1) litera (a), și parcurge următorii pași:	
	a.	Lucrătorul temporar va începe în termen de trei săptămâni consultările cu angajatul agentului de muncă temporară pentru a ajunge la o soluție adecvată.
	b.	În cazul în care nu se ajunge la nicio soluție, lucrătorul temporar poate depune în termen de patru săptămâni o plângere la agentul de muncă temporară, care va lua o decizie în termen de trei săptămâni.
	c.	Dacă lucrătorul temporar nu este de acord cu decizia agentului de muncă temporară, acesta poate depune litigiul la Comitetul de soluționare a litigiilor în termen de patru săptămâni.
3.	În cazul unui litigiu privind stabilirea muncii adecvate menționate la alineatul 1 litera b, se parcurg următorii pași:	
	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.	Dacă nu se ajunge la nicio soluție, lucrătorul temporar poate depune în termen de o săptămână o plângere la agentul de muncă temporară, care va lua o decizie în termen de două săptămâni.
	c.	Dacă lucrătorul temporar nu este de acord cu decizia agentului de muncă temporară, acesta poate depune litigiul la Comitetul de soluționare a litigiilor în termen de două săptămâni.
4.	Comitetul își reglementează metodele de lucru printr-un regulament. Acesta stabilește inclusiv componența în care comitetul poate soluționa un litigiu. Regulamentul de procedură al Comitetului de soluționare a litigiilor poate fi consultat la adresa www.nbbu.nl.	

Articolul 57 Reguli de conduită în cazul unei fuziuni
Dacă se au în vedere fuziuni și reorganizări, în conformitate cu Codul de conduită al Consiliul Economic și Social (Sociaal-Economische Raad – SER) aplicabil privind fuziunile, agentul de muncă temporară informează în timp util asociațiile relevante ale lucrătorilor și le oferă posibilitatea de a-și exprima opinia.

Articolul 58 Respectarea CAO	
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 *CAO al Fondului social pentru sectorul muncii temporare (CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche*).
3.	SNCU trebuie să se asigure că prevederile CAO sunt respectate în general și pe deplin și este împuternicită de părțile la CAO să ia toate demersurile utile și necesare în acest scop.
4.	Agentul de muncă temporară este obligat să demonstreze, în modul prevăzut în unul sau mai multe regulamente elaborate în acest scop de către SNCU, că prevederile *CAO pentru lucrătorii temporari* sunt respectate cu bună-credință.

Articolul 59 Dispensă	
1.	În cazul în care membrii NBBU intră și sub incidența altui CAO, aceștia pot beneficia din partea Comitetului pentru dispense de o dispensă de la aplicarea NBBU-CAO.
2.	O cerere de dispensă de la (unele prevederi ale) CAO trebuie depusă în scris, însoțită de argumentație, la Comitetul pentru dispense, cu următoarea adresă: De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort sau info@nbbu.nl. În sensul prezentului articol, termenul „în scris” înseamnă „trimis prin scrisoare sau prin e-mail”.
3.	Comitetul pentru dispense decide, în numele părților CAO, cu privire la o cerere de dispensă.

Articolul 60
-

Articolul 61 Modificări		
1.	În caz de modificare a legilor și a reglementărilor, părțile la CAO vor adapta în consecință CAO (pe parcurs).	
2.	În cazul în care, pe durata CAO, apar noi evoluții care afectează acest CAO, părțile la CAO se vor consulta cu privire la acestea și, dacă este necesar, vor modifica (pe parcurs) CAO. Consultarea și eventualele modificări ale CAO au loc, în orice caz, în următoarele situații:	
	a.	evoluții legate de migrația forței de muncă și, în special, separarea dezirabilă din punct de vedere politic și social a locuitului și a muncii. Prevederile din CAO referitoare la migrația forței de muncă și în special cele referitoare la cazare vor fi revizuite de către părțile la CAO în 2026;
	b.	efecte neprevăzute în aplicarea CAO. Părțile la CAO monitorizează modul de aplicare a CAO și încheie noi acorduri, dacă este necesar, pentru a contracara efectele nedorite;
	c.	părțile la CAO monitorizează fezabilitatea CAO în practică și încheie acorduri suplimentare, dacă este necesar, pentru a garanta o punere în aplicare adecvată și viabilă.
Anexa I Fluturașul de salariu		
În momentul plății salariului, agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție lucrătorului temporar un fluturaș de salariu în scris. La cerere, lucrătorul temporar primește o copie tipărită a fluturașului.		
Fluturașul de salariu trebuie să respecte prevederile articolului 7:626 din Codul civil olandez și cuprinde, printre altele 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 orar sunt specificate în funcție de tipul de plată (atât în procente, cât și în euro) și de ore;	

g.	denumirea agentului de muncă temporară;
h.	numele lucrătorului temporar;
i.	dacă este posibil, denumirea și adresa întreprinderii utilizatoare;
j.	dacă este cazul, încadrarea în întreprinderea utilizatoare;
k.	salariul plătit;
l.	salariul minim legal pe oră și indemnizația minimă de concediu aplicabilă salariatului în această perioadă;
m.	o explicație privind abrevierile utilizate;
n.	eventuale alte rețineri. Dacă se rețin din salariu alte sume decât cele prevăzute de lege sau de prezentul CAO, acest lucru se va face numai în urma consultării lucrătorului temporar și va fi menționat pe fluturașul de salariu.

Anexa II Pensia
Va urma

Anexa III Clasificarea și nivelul posturilor		
1.	La baza metodologiei de clasificare a unui loc de muncă temporar într-o grupă de posturi stă *Manualul de clasificare a posturilor pentru lucrătorii temporari*.	
2.	*Manualul de clasificare a posturilor pentru lucrătorii temporari* conține locuri de muncă de referință, având un profil pentru fiecare loc de muncă. În baza acestuia, fiecare profil de post a fost evaluat și clasificat într-o grupă de funcții.	
3.	*Manualul de clasificare a posturilor pentru lucrătorii temporari* este disponibil pe site-ul web NBBU și ABU și pe site-urile web ale organizației sindicale. Manualul conține posturi de referință, dar în practica angajării temporare se utilizează un număr mult mai mare de denumiri de posturi. Pentru a facilita căutarea postului de referință corect, 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 muncii 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.	
Procedura de clasificare a posturilor		
4.	a.	Lucrătorul temporar este încadrat pe baza muncii pe care trebuie să o presteze.
	b.	Această muncă, adică postul, constă în activitățile, responsabilitățile și competențele atribuite lucrătorului temporar.
	c.	Clasificarea posturilor se face comparând postul cu posturile de referință. *Manualul de încadrare a posturilor pentru lucrătorii temporari* conține o explicație suplimentară în acest sens.
	d.	Lucrătorul temporar poate contesta încadrarea postului său. Articolul 56 din prezentul CAO stabilește procedura privind plângerile și/sau litigiile.

Anexa IV Normele privind cazarea		
1.	Evidențele agentului de muncă temporară oferă o imagine de ansamblu actualizată a tuturor spațiilor de cazare, inclusiv cu menționarea numărului de locatari.	
2.	Formele de cazare permise sunt:	
	a.	o locuință obișnuită;
	b.	un hotel/o pensiune;
	c.	unități locative într-un complex de clădiri;
	d.	cabane/unități rezidențiale;
	e.	locuințe pe un teren de agrement;
	și alte forme de locuință desemnate de Stichting Normering Flexwonen (SNSF – Fundația de standardizare a locuințelor flexibile).	
3.	Spațiile de cazare menționate mai sus la punctul (a) (locuință obișnuită) și (c) (unități rezidențiale într-un complex de clădiri) trebuie să aibă minimum 12 m^2 utili (mpu)*. Celelalte spații locative menționate la (b) (hotel/pensiune), (d) (cabane/unități rezidențiale) și (e) (locuințe pe terenuri de agrement) trebuie să aibă cel puțin 10 m^2 spațiu de locuit delimitat per persoană.	
4.	Instituția de control poate evalua siguranța și igiena în unitatea de cazare.	
5.	În unitatea de cazare trebuie să existe:	
	a.	o toaletă la opt persoane;
	b.	un duș la opt persoane;
	c.	30 de litri de spațiu de frigider/congelator per persoană;
	d.	arzătoare de gătit, minimum patru, câte 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 extinctor.
6.	În unitatea de cazare există o fișă informativă. Aceasta este redactată în limba națională a locatarilor. Fișa informativă conține cel puțin:	
	a.	numărul de urgență 112;
	b.	numerele de telefon ale serviciului de intervenție propriu, ale poliției regionale și ale pompierilor;
	c.	versiunea succintă a regulamentului de ordine interioară și de convieţuire;
	d.	un plan de evacuare și o procedură de urgență;
	e.	datele de contact ale managerului (intern sau extern) al unității de cazare.
7.	Pentru cazuri de urgențe este disponibilă o persoană nonstop.	
8.	Dacă 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) în unitatea de cazare a (au) fost inspectat(e), iar inspecția este valabilă. Pe extinctor trebuie să existe instrucțiuni clare. Există un extinctor la cinci metri de locul în care se gătește. În plus, există o pătură antifoc lângă instalația de gătit.	
10.	Detectoarele de fum și CO sunt montate în locul specificat în unitatea de cazare.	

Anexa V Sistemul preț-calitate (PKS) privind cazarea
Articolul 49 menționează un sistem preț-calitate (PKS) pentru costul total maxim al cazării care urmează să fie perceput. PKS face distincție între condițiile de bază (limita inferioară conform SNF) și condițiile suplimentare. De la 1 iulie 2024, suma de bază corespunzătoare îndeplinirii condițiilor de bază este de 109,44 EUR. Această sumă va fi indexată în permanență în funcție de evoluția salariului minim legal, începând cu data intrării în vigoare a acestuia, la 1 ianuarie 2025. Pentru fiecare punct (suplimentar), această sumă se majorează cu 0,90 EUR. Și această sumă se va indexa în permanență începând cu 1 ianuarie 2026, în funcție de evoluția salariului minim legal. Sumele includ TVA și acoperă consumul de apă, electricitate, gaz, lenjeria de pat, procedura de check-in și check-out și asigurarea (de locuință), dar nu includ taxele locale, mâncarea și băuturile.
Pentru perioada 1 ianuarie 2026 – 31 decembrie 2027, părțile la CAO au stabilit sumele sus-menționate în conformitate cu tabelul de mai jos. Aceste sume nu se indexează în această perioadă.

	suma de bază	prețul per punct	suma maximă
1 ianuarie 2026 – 31 decembrie 2027	127,88 EUR	1,00 EUR	159,85 EUR

Lucrătorul temporar primește o confirmare privind numărul de puncte al spațiului său de cazare și prețul corespunzător.

În caz de abateri care reduc numărul de puncte, agentul de muncă temporară trebuie să despăgubească retroactiv toți angajații din locația respectivă pentru plata în plus. Dacă, în decurs de un an, se constată de mai multe ori aceleași abateri, se aplică dispozițiile de mai sus, la care se adaugă o compensație suplimentară de 100 %.

Modelul de calcul se găsește pe www.nbbu.nl/nl/prijs-kwaliteitssysteem-pks-voor-de-huisvesting-van-arbeidsmigranten-rekentool

Condiții de bază

nr. de persoane per dormitor	Punctaj: nr. de persoane per dormitor
1	20
Studio 2	8
2	0

nr. de persoane per duș	Punctaj: nr. de persoane per duș
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

nr. de m2 dormitor/persoană	Punctaj: nr. de m2 dormitor/persoană
3,6	0
4	0
4,5	0
5	2
5,5	4
6	6
6,6	8
7,5	10

# Wi Fi	Punctaj: # Wi Fi

nr. de persoane per bucătărie	Punctaj: nr. de persoane per bucătărie
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2
6	0
7	0
8	0

nr. de m2 utili	Punctaj: nr. de m2 utili
12	0
13	0
14	0
15	2
16	4
17	6
18	8
>18	10

nr. de persoane per WC	Punctaj: nr. de persoane per WC
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2

nu	-10
da	0

6	0
7	0
8	0

Condiții suplimentare

administrație (grad de prezență/accesibilitate)	**Punctaj: administrație (grad de prezență/accesibilitate**
lucrează în unitate > 40 de ore	4
lucrează în unitate < 40 de ore	0

Eticheta energetică	**Punctaj eticheta energetică**
A	5
B	3
C	2
D	0
E	0
F	0
G	0

Regiunea în care se află unitatea	**Punctaj regiune**	**Provincii**
Regiunea 1	3	Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht
Regiunea 2	2	Groningen, Noord-Brabant, Gelderland, Flevoland, Zeeland
Regiunea 3	0	Limburg, Overijsel, Drenthe, Friesland

Convenții privind protocolul		
Convenții privind anularea muncii temporare		
1.	La încheierea CAO, părțile la CAO au menținut nivelul existent privind:	
	a.	acumularea de indemnizație de concediu de odihnă și de zile de concediu de odihnă în perioada în care este anulată munca temporară (articolul 40);
	b.	și continuarea plății salariului în caz de boală (articolul 41) în perioada în care este anulată munca temporară.
	Părțile la CAO se angajează în discuții și doresc să analizeze în continuare ce nivel este adecvat în acest sens pentru viitor, după care ar putea urma eventual o modificare (pe parcurs) a CAO.	
Sistemul privind munca în condiții grele		
2.	a.	Părțile la CAO sunt dispuse să se alinieze la sistemele din alte sectoare privind munca în condiții grele, cu condiția ca acest lucru să fie posibil și fezabil.
	b.	Părțile la CAO analizează posibilitatea de a avea un sistem propriu privind munca în condiții grele.

	c.	Părțile la CAO doresc să prelungească cu un an participarea actuală la sistemul privind munca în condiții grele în construcții și infrastructură. Se va analiza apoi dacă se dorește o prelungire suplimentară.