



Ödünç İşçiler (*uitzendkrachten*) için 2017-2019 Toplu İş Sözleşmesinin (CAO) özeti

Versiyon Kasım 2017



İçindekiler

1. Giriş	3
2. Aşamalı sistem	3
2.1. Aşama A	4
2.2. Aşama B	4
2.3. Aşama C	4
2.4. İşler arası kuralları	5
2.5. Aşama B'nin geçiş düzenlenmesi	6
2.6. İşler arası kuralların geçiş düzenlenmesi	6
3. Ödünç İşçi Sözleşmesinin sona ermesi	7
3.1. Yevmiyelik Koşullu Ödünç İşçi Sözleşmesinin sona ermesi (Aşama A)	7
3.2. Aşama A veya B'de belirli süreli Ödünç İşçi Sözleşmesinin sona ermesi	7
3.3. Belirsiz süreli Ödünç İşçi Sözleşmesinin sona ermesi (Aşama C)	8
4. Müteakip işverenler	9
5. Geçiş karşılığı	9
6. Mükafat (İşçi alan şirketin mükafatı ve ABU'nun mükafatı)	11
6.1. İşçi alan şirketin mükafatı	11
6.2. ABU'nun mükafatı	11
7. Geçici bir süre için iş yoksa	14
7.1. Aşama A'da geçici bir süre için iş yok veya daha az iş var	14
7.2. Aşama B'de geçici bir süre için iş yok veya da az iş var	14
7.3. Aşama C'de geçici işin tamamen veya kısmen kaybolması	15
8. Uygun iş ve fiilen ödenen ücretin uyarlanması	15
8.1. İşçi alan şirketin mükafat uygulanmasında uygun işe fiilen ödenen ücretin uyarlanması	15
8.2. ABU'nun mükafat uygulanmasında uygun işe fiilen ödenen ücretin uyarlanması	16
9. Tatil ve izin	17
10. İdari İşler	18
10.1. Mesai saatleri bildirim	18
10.2. Maaş bordrosu	18
10.3. Maaş türünün yazılı teyidi	18

11. Hastalık	18
11.1. Aşama A yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi	18
11.2. Aşama A, B ve C'de ödünç işçi sözleşmesi	19
12. Emeklilik	19
13. Özel düzenlemeler	19
13.1. Hollanda'da sürekli ikamet etmeyen Ödünç İşçiler	19
13.2. Şikâyetler ve anlaşmazlıklar	19
13.3. Görev tasnif komisyonu	20
Son	20

Bildirici:

Bu Ödünç İşçilerin CAO Özeti buna ait CAO'da bulunan ödünç işçi sözleşmesi türünün dökümünü sunmaktadır. Ayrıca aşamalı sistem denilen sistem de ele alınır. Akabinde özetle CAO'dan başka iş şartları gündeme gelir.

1. Giriş

Ödünç işçi olarak Ödünç İşçilerin CAO'su (bundan sonra cao anılacak) kapsamına girersiniz ve hep ödünç işçi sözleşmesi esasen çalışırsınız. Ödünç işçi sözleşmesi işveren için çalıştığınız iş sözleşmesidir. Yönetim ve gözetim işverenin elindedir. Yani işveren iş yerindeki (çalışma) talimatı verir ve sizin ne yapmanız gerektiğini anlatır.

Cao'da geçici iş ve işçi bulma şirketinin sizinle yapacağı üç tür ödünç işçi sözleşmesi mevcuttur. Bunlar:

1. Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi,
2. Belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi,
3. Belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesidir.

1. şıkıyla ilgili; Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi

Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi, ödünç işçi alan şirketin işin sonlandığını belirttiğinde ödünç işçi sözleşmesinin otomatik olarak son bulması anlamına gelir.

2. şıkıyla ilgili; Belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi

Bu ödünç işçi sözleşmesi belli bir süre için anlaşılan bir ödünç işçi sözleşmesidir. Sözleşme bu dönemin son gününde otomatik olarak son bulur. Çoğunlukla bu sözleşme bir tarih içerir, ancak örneğin; bir proje için de tanımlanmış olabilir.

3. şıkıyla ilgili; Belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi

Belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi, belirsiz süre için yani son tarihi bulunmadan anlaşılmış bir ödünç işçi sözleşmesidir.

2. Aşamalı sistem

Cao'da aşamalı sistem denilen bir sistem bulunur. Bu sistem sizin ne tür ödünç işçi sözleşmesine hakkınız olduğunu ve kısmen hangi iş şartlarında çalışacağınızı belirtmektedir. Aşamalı sistem üç aşamadan ibarettir: Aşama A, B ve C. Aşamalı sistemde ne kadar ilerlemişseniz o kadar çok hakkınız olur. Geçici iş ve işçi bulma şirketi, size hangi aşamada bulunduğunuzu tam olarak söyleyebilir. Aşağıda bu üç aşama hakkında daha fazla açıklamada bulunmaktadır.

2.1. Aşama A

Geçici iş ve işçi şirketindeki iş ilişkisinin başlangıcında aşama A'dan başlarsınız. Aşama A 78 çalışılmış hafta sürer. Yani 78 haftadan daha fazla çalışmışlığınız olmadıkça halen aşama A'da çalışıyorsunuz anlamına gelir. Çalışmış olduğunuz her hafta aşama A'nın birikmesi için geçerlidir. Bir haftada çalıştığınız saatler ise bunda önemsizdir. Ayrıca kaç çeşit işveren için çalıştığınız da farketmez, yeter ki hep aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışıyor olmanız.

Aşama A'da, ödünç işçi sözleşmesi söz konusu olmadıkça yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesine esasen çalışırsınız. Aşama A'da geçici iş ve işçi bulma şirketi ancak tarafınızca fiilen çalışılan saatler üzerinden maaş ödemesi gerekir. Geçici iş ve işçi bulma şirketi sizinle yazılı olarak farklı anlaşmadıkça çalışmadığınız sürece maaş alamazsınız.

2.2. Aşama B

Aşama A'nın bitiminden sonra altı aylık bir dönem içinde iş ilişkisine devam edilmesinde aşama B'de çalışırsınız. Aşama B'nin süresi dört yıldır. Geçici iş ve işçi bulma şirketiyle açıkça farklı bir şekilde anlaşmadıkça aşama B'de her zaman belirli süreli ödünç işçi sözleşmesine esasen çalışırsınız. Aşama B'de en fazla altı adet belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi anlaşılabilir. Bunda ödünç işçi sözleşmesine göre süre de değişebilir. Yedinci bir ödünç işçi sözleşmesinde veya aşama B'de dört yıldan fazla çalışmışsanız otomatik olarak aşama C'ye geçersiniz. Aşama B'de yevmiyelik koşulu artık uygulanamaz.

Aşama B örnekleri

- *Anja 78 hafta boyunca aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışmıştır. Aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için aralıksız çalışmaya devam ederse, aşama B'ye girer ve belirli süreli ödünç işçi sözleşmesine hakkı vardır.*
- *Anya aşama B'da aynı geçici iş ve işçi bulma şirketinde arka arkaya sekiz aylık altı adet ödünç işçi sözleşmesi alırsa, aşama B dört yıl sürer. Anja aynı geçici iş ve işçi bulma şirketinde arka arkaya ikişer aylık altı adet ödünç işçi sözleşmesi alırsa, aşama B ancak oniki ay sürer.*

2.3. Aşama C

Aşama B'nin bitiminden sonra altı aylık bir dönem içinde iş ilişkisine devam edilmesinde aşama C'ye geçersiniz. Aşama C'de her zaman belirsiz süreli bir ödünç işçi sözleşmesiyle çalışırsınız.

Aşama C örnekleri

- *Peter altı adet birbirine takip eden ödünç işçi sözleşmesine esasen aşama B'de çalışmıştır. Bir sonraki ödünç işçi sözleşmesinde aşama C'ye girer. Bundan dolayı belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesine hakkı vardır.*
- *Sonja ise aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için daha uzun bir zaman çalışmaktadır. Aşama B'de üçüncü ödünç işçi sözleşmesindeyken aşama B için geçerli dört yıllık müddeti geçmiş olup aşama C'ye girmektedir. O zaman belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesine hakkı olur.*

Özetle aşamalı sistem şöyledir:

Aşama A	Aşama B	Aşama C
78 çalışılmış hafta	Dört yıl ve/veya altı adet belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi	Belirsiz süre

2.4. İşler arası kuralları

Aşamalı sistem içinde altı aylık sabit işler arası müddeti vardır. Yani iki ödünç işçi sözleşmesinin arasında altı ay veya daha kısa bir işler arası olursa her zaman aşamalı sisteminin sayımı her zaman devam etmektedir. Bunda aşama A'daki işler arası dönemleri bu aşama için sayılmamakla birlikte aşama B'de ise sayılır. İki ödünç işçi sözleşmesi arasında altı aydan daha uzun bir işler arası söz konusuysa her zaman aşama A'nın başından başlarsınız.

Aşama C'de belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesinin kanunen geçerli sona erilmesinden sonra altı ay içinde yine aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışmaya başlarsanız aşama C'den devam edemezsiniz. Bu durumda aşama B'nin başından başlarsınız. Eğer altı aydan fazla bir kesintiden sonra yine aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışmaya başlarsanız, aşama A'nın başlangıcından başlarsınız. Ödünç işçi sözleşmesi örneğin; UWV'nin izniyle veya hakimın fesih kararıyla kanunen geçerli sona erdirebilir.

Aşağıda aşama başına işler arası kuralları şema halinde bulursunuz:

Aşama	İşler arası	Sonuç
A	Altı aylık veya daha kısa	Aşamalı sisteminde sayımı devam eder işler arası dönemi sayılmaz
	Altı aydan fazla	Aşama A'nın başına geri dönülür sayım yeniden başlar
B	Altı aylık veya daha kısa	Aşamalı sisteminde sayımı devam eder işler arası dönem sayılır
	Altı aydan fazla	Aşama A'nın başına geri dönülür sayım yeniden başlar
C	Altı aylık veya daha kısa	Aşama B'nin başına geri dönülür oradan sayım yeniden başlar
	Altı aydan fazla	Aşama A'nın başına geri dönülür sayım yeniden başlar

Aşama A örnekleri

- Jan geçici iş ve işçi bulma şirketi için 46 hafta çalıştıktan sonra iki aylığına Almanya'ya izne gider. İki ay sonra yine aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi vasıtasıyla işe başlar. İşler arası sürenin altı aydan daha kısa sürmüş olmasından dolayı Jan'ın ancak aşama A'nın tamamlanıncaya kadar 32 hafta çalışmışlığı kalır.
- Pim 28 hafta boyunca geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışmıştı. Akabinde yedi ay çalışmadı Pim'in işsiz geçirdiği süre altı aydan daha uzun olduğu için aynı geçici iş ve işçi bulma şirketinde çalışmaya başlarsa, aşama A'ya baştan başlamak zorunda kalır.

Aşama B örnekleri

- Ahmet geçici iş ve işçi bulma şirketi için 78 hafta çalıştıktan sonra üç aylığına bunun hizmetinden çıkar. Aşama A 78 haftalık çalışmayla tamamlanmış olur. İşler arası sürenin altı aydan daha az sürmesi nedeniyle Ahmet, aynı geçici iş ve işçi bulma şirketine döndüğünde aşama B'den başlar.
- Lionel geçici iş ve işçi bulma şirketin için ilk ödünç işçi sözleşmesine esasen dokuz ay aşama B'de çalışmıştı. Sözleşmesi sona erdiğinde iki aylığına İspanya'ya gitmeye karar verir. Döndüğünde yine aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi vasıtasıyla işe başlar. Aşama B devam eder çünkü altı aydan daha uzun bir süre iş arası olmamıştı. İki aylık iş arası dönem de aşama B'nin sürebileceği toplam dört yıllık süre içinde hesaba katılır. Lionel onikinci ayın başlangıcında aşama B'den başlar.
- Anne onsekiz ay aşama B'de çalışmakta. Sözleşmesi biter ve akibinde geçici iş ve işçi bulma şirketi Anne'yi 7 ay çalıştırmaz. Bu yedi aydan sonra aynı geçici iş ve işçi bulma şirketinde yeniden çalışmaya başlar. İşler arası süre altı aydan daha uzun olduğu için aşama A'dan yeniden başlar.

Aşama C örnekleri

- Laura ödünç işçi sözleşmesinin bitmesinde dört yıldır aşama B'de çalışmaktadır. Akabinde 2,5 aylık izne gider. Bu 2,5 aydan sonra önceki çalıştığı geçici iş ve işçi bulma şirketinde yeniden çalışmaya başlar. Bu kez aşama C'de belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesine hakkı vardır. Aşama B'de biriktirilen süre altı aydır geçerliliğini korur.
- Ashley aşama C'de çalışmaktadır. İş ilişkisine UWV izniyle sona erdirilir çünkü geçici iş ve işçi bulma şirketinin ona göre işi kalmamıştı. İş ilişkisinin sona ermesinden on ay sonra yine işi çıkıyor ve aynı geçici iş ve işçi bulma şirketinde çalışmaya başlar. Ancak şimdi altı aydan fazla bir iş arası söz konusudur. Bu nedenle Ashley yeniden aşama A'dan başlar.
Ashley iş ilişkisinin sona ermesinden dört ay sonra yeniden geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışmaya başlarsa, aşama B'nin başından başlar. Zira o zaman altı ay veya daha kısa bir süre iş arası söz konusudur.

2.5. Aşama B'nin geçiş düzenlenmesi

Yukarıda anlatıldığı gibi sözleşme sayısı ve aşama B süresi kuralları 1 Temmuz 2015 tarihinden beri yürürlüktedir. 1 Temmuz 2015 tarihine kadar aşama B iki yıl sürüyordu ve aşama B'de en fazla sekiz adet belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi yapılabiliyordu. 1 Temmuz 2015 tarihinde aşama B'de yedinci veya sekizinci belirli süreli ödünç işçi sözleşmesine esasen çalışmakta olduğunuz mümkündür. Bu sözleşme (cao'nun geçiş hakkı gereğince) ilgili tarih 1 Temmuz 2016 tarihinden önce olması şartıyla otomatik olarak ödünç işçi sözleşmesinde belirtilen son tarihte sona erer.

2.6. İşler arası kurallarının geçiş düzenlenmesi

Yukarıda belirtildiği gibi altı aylık işler arası müddet 1 Temmuz 2015 tarihinden itibaren geçerlidir. Bundan önce başka işler arası kuralları uygulanmıştı. 1 Temmuz 2015 tarihinden önce geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışmışsanız ve ödünç işçi sözleşmesi 1 Temmuz 2015 tarihinden önce sona ermişse ve 1 Temmuz 2015 tarihinde veya bu tarihten sonra aynı geçici iş ve işçi bulma şirketiyle yeni bir ödünç işçi sözleşmesi yaparsanız o anda bu yeni altı aylık işler arası müddeti geçerlidir.

3. Ödünç İşçi Sözleşmesinin sona ermesi

Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesinin ve belirli veya belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesinin sona ermesi için ayrı kurallar geçerlidir.

3.1. Yevmiyelik Koşullu Ödünç İşçi Sözleşmesinin sona ermesi (Aşama A)

İşin sonu nedeniyle son

Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi, işveren tarafından çalıştığınız iş sonlandırıldığında otomatik olarak sona erir. Geçici iş ve işçi bulma şirketi sizi konu hakkında zamanında bilgilendirecek ki bunu hesaba katabilesiniz. İşin süresi ne kadar uzun olursa, geçici iş ve işçi bulma şirketinin size işin ve bununla birlikte ödünç işçi sözleşmesinin sona ereceğine dair önceden haber verme süresi de o kadar uzun olacaktır. Bu durumda geçici iş ve işçi bulma şirketinin göz önünde bulunduracağı takvim gün sayısını aşağıda görürsünüz. Buna bildirim müddeti denilir.

İşin hafta olarak süresi	Bildirim müddetinin takvim günü olarak süresi
0 - 12	0
12 - 26	5
26 - 52	10
52 ila 78	14

Eğer geçici iş ve işçi bulma şirketi bildirim müddetini ihlal ederse ödünç işçi sözleşmesi aslında sona erer fakat geçici iş ve işçi bulma şirketinin bildirim müddetinin yerine getirmedeği gün sayısı üzerinden maaş alma hakkınız vardır.. Ancak bu günler boyunca başka işler yapmak için hazır olmanız gerekir (bkz. paragraf 7: *Geçici olarak iş olmaması*).

Hastalık nedeniyle son

Hasta olduğunuz durumda da yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi otomatik olarak sona erer. Bu durumda ödünç işçi sözleşmesinin işveren tarafından hemen sona erdirilmiş olduğundan yola çıkılmaktadır. Bu durumda bildirim müddeti uygulanmamaktadır.

Emeklilik yaşına gelmesi

Emeklilik yaşına ulaştığınızda yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi, geçici iş ve işçi bulma şirketiyle bu hususta farklı anlaşma yapılmadıkça, o yaşa geldiğiniz günde otomatik olarak sona erer.

Kendinizin işe son vermeniz halinde

Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmeniz varsa istediğiniz her an işe son vermek istediğiniz anlamına gelir. Ancak istenilen işin sonundan en geç bir çalışma günü önceden bunu geçici iş ve işçi bulma şirketine bildirmek zorundasınız.

3.2. Aşama A veya B'de belirli süreli ödünç işçi sözleşmesinin sona ermesi

Belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi, aradan fesih edilmesine mücade edilmediğini bu sözleşmede belirtilmedikçe geçerli fesih bildirim süresi dikkate alınarak aradan her mesai günü fesih edilebilir. Eğer

ödünç işçi sözleşmesinde, sözleşme süresi dolmadan feshetme imkânı verilmemişse, siz ve geçici iş ve işçi bulma şirketi ödünç işçi sözleşmesini süresi dolmadan feshedemezsiniz. Böyle bir şey sadece 3 ay veya daha uzun süreli ödünç işçi sözleşmelerinde anlaşılabilir.

Aradan fesih mümkün ise geçici iş ve işçi bulma şirketi için bir aylık fesih müddeti geçerlidir. Sizin için ise yedi ile 28 takvim günü süreli bir fesih müddeti geçerlidir. Bu da sözleşmenin süresine bağlıdır. Aşağıdaki dökümdede geçerli fesih müddetleri bulunur.

Belirli süreli ödünç işçi sözleşmelerinin süresi	Ödünç işçinin fesih süresi	Geçici iş ve işçi bulma şirketinin fesih süresi
≤ 3 ay	7 takvim günü	1 ay
> 3 ay < 6 ay	14 takvim günü	1 ay
≥ 6 ay veya daha uzun	28 takvim günü	1 ay

Aşama B'deki ödünç işçi sözleşmesi her zaman son tarihe geldiğinde otomatik olarak sona erer. Bu durumda sizin veya geçici iş ve işçi bulma şirketinin herhangi bir fesih süresini dikkate almanıza gerek yoktur. Ancak geçici iş ve işçi bulma şirket için ödünç işçi sözleşmesinin bitmeden en geç bir ay önce size bunun devam edip etmemesi konusunda olası yükümlülüğü geçerlidir. Bu bildirim yükümlülüğü denilen yükümlülük sadece altı ay veya daha uzun bir müddet için yapılmış ödünç işçi sözleşmeleri için geçerlidir.

Geçici iş ve işçi bulma şirketi tarafından sona erdirmeye

Geçici iş ve işçi bulma şirketi, sözleşmenin süresi dolmadan, ödünç işçi sözleşmesinin sona erdirilmesi için genellikle UWV adlı kurumun iznine veya sulh hakiminin fesih kararına muhtaçtır. Geçici iş ve işçi bulma şirketinizle birlikte sözleşmeyi müşterek kabulde feshetmeye karar verebilirsiniz. Bu karar tespit anlaşması denilen belgede belirtilir. Bundan başka geçici iş ve işçi bulma şirketi ödünç işçi sözleşmesini sizin onayınızla da feshedebilir. Bu durumda geçici iş ve işçi bulma şirketi ödünç işçi sözleşmesinin sona erdirilmesi/feshi için UWV'ye veya sulh hakimine gitmesi gerekmez. Müşterek kabulde veya onayla sona erdirmeye işleminden sonra daha önce verdiğiniz karardan geri dönmek için on dört günlük bir düşünme müddetiniz vardır.

Emeklilik yaşına gelmesi

Emeklilik yaşına geldiğinizde, geçici iş ve işçi bulma şirketiyle bu hususta farklı anlaşma yapılmadıkça, belirli süreli ödünç işçi sözleşmesi o gün otomatik olarak sona erer.

3.3. Belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesinin sona ermesi (Aşama C)

Sizin için iş kalmamışsa sizinle bir yeniden yerleştirme görüşmesi yapılacaktır. Bu görüşmede sizin ve geçici iş ve işçi bulma şirketinin isteklerinin ve olanaklarının ne olduğunu konuşulacaktır. Bundan makul bir müddet içinde yeni bir iş doğmazsa geçici iş ve işçi bulma şirketi UWV'den ödünç işçi sözleşmesini feshetmek için izin isteyebilir. Cao'da durumunuzda makul müddetin ne kadar sürdüğünü bulabilirsiniz.

Belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi, geçerli fesih bildirim süresi dikkate alınarak hem sizin hem de ge-

çici iş ve işçi bulma şirketi tarafından her mesai gününde feshedilebilir. Fesih bildirim süresi, başka bir müddet belirtilmedikçe, her iki taraf için bir aylıktır. Eğer daha uzun bir fesih bildirim süresi geçerliyse, bu süre her iki taraf için aynen geçerlidir.

Geçici iş ve işçi bulma şirketi tarafından sona erdirmeye

Geçici iş ve işçi bulma şirketi, belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesinin sona erdirmek için genellikle UWV'nin onayına veya sulh hakiminin fesih kararına muhtaçtır. Geçici iş ve işçi bulma şirketinizle birlikte sözleşmeyi müşterek kabulde feshetmeye karar verebilirsiniz. Bu karar tespit anlaşması denilen belgede belirtilir. Ayrıca geçici iş ve işçi bulma şirketi ödünç işçi sözleşmenizi sizin onayınızla feshedebilir. Bu durumda geçici iş ve işçi bulma şirketi UWV'ye veya sulh hakimine gitmesi gerekmez. Müşterek kabulde veya onayla sona erdirmeye işleminden sonra ondört günlük bir düşünme müddetiniz vardır.

Emeklilik yaşına gelinmesi

Emeklilik yaşına geldiğinizde belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi, ödünç işçi sözleşmenizde bu hususta farklı anlaşma yapılmadıkça, o yaşa geldiğiniz günde otomatik olarak sona erer.

4. Müteakip işverenler

Aşamalı sistemde sayılan haftalar, her iş ve işçi bulma şirketi için ayrı sayılır. Bir başka deyişle; bir iş ve işçi bulma şirketinde hak biriktirmişseniz ve akabinde başka bir iş ve işçi bulma şirketine geçerseniz, sil baştan yapılır. Bir iş ve işçi bulma şirketinde aşamalı sistemde biriktirmiş olduğun zamanı diğer bir iş ve işçi bulma şirketine devretmeniz mümkün değildir.

Bu durum müteakip işverenlerde farklıdır. Müteakip işverenler ancak ard arda mantıken yapılan iş açısından birbirinin ardılı olduğu sayılan çeşitli işverenlerde çalışmış olduğunuz söz konusudur. Örneğin bu; önce bir geçici iş ve işçi bulma şirketi vasıtasıyla bu ödünç işçi alan şirkette ve akabinde (altı ay içinde) yapılan çalışmalar değişmeden başka bir geçici iş ve işçi bulma şirketi vasıtasıyla bunda çalıştığınız durum olabilir. Ayrıca önce ödünç işçi alan şirketin hizmetinde çalışıp ve sonra (altı ay içinde) geçici iş ve işçi bulma şirketi vasıtasıyla yine aynı işverende iş yapmaya başladığınızda müteakip işverenler söz konusudur.

Müteakip işverenler söz konusu olunca yeni geçici iş ve işçi bulma şirketi, ilgili işverende daha önce çalışmış olduğunuz haftaları aşamalı sistemdeki hukuki pozisyonunuzu belirlemek için hesaba katmalıdır.

5. Geçiş karşılığı

1 Temmuz 2015 tarihinden itibaren Wet werk en zekerheid (İş ve Güvence Yasası) gereğince, iş ilişkisi en az 24 ay sürmüştü ve ödünç işçi sözleşmesi .

- Geçici iş ve işçi bulma şirketince bitirilmişse,

- Geçici iş ve işçi bulma şirketinin isteğince feshedilmişse,
- Otomatik olarak bitmesinden sonra geçici iş ve işçi bulma şirketinin girişimiyle devam edilmemişse,
- Geçici iş ve işçi bulma kurumu aleyhine ciddi olarak isnat edilebilen onun bir filli veya ihlali sonucu tarafınızca bitirilmişse,
- Geçici iş ve işçi bulma kurumu aleyhine ciddi olarak isnat edilebilen onun bir filli veya ihlali sonucu isteğiniz üzerine hakim tarafından feshedilmişse,
- Geçici iş ve işçi bulma kurumu aleyhine ciddi olarak isnat edilebilen onun bir filli veya ihlali sonucu otomatik olarak bitmesinden sonra girişiminizle devam edilmemişse, iş ilişkisinin sonunda bir geçiş karşılığına hakkınız vardır.

Geçiş karşılığı iş ilişkisinin ilk on yılı boyunca hizmetinde çalışmış olduğunu her altı aylık dönem için 1/6 brüt aylık maaş ve bundan sonraki süre için her altı aylık dönem için 1/4 brüt aylık maaş tutmaktadır. Geçiş karşılığı en fazla € 75.000,- tutmakta ya da, bu meblağ daha yüksek ise, en fazla on iki aylık brüt maaş tutmaktadır.

Ancak geçici iş ve işçi bulma şirketi her durumda geçiş karşılığı ödemek zorunda değildir. Aşağıdaki durumlarda geçici iş ve işçi bulma şirketi (her halükarda) geçiş karşılığı ödemek zorunda değildir: ödünç işçi sözleşmesi

- Geçici iş ve işçi bulma kurumu aleyhine ciddi olarak isnat edilebilen onun bir filli veya ihlali sonucundan başka bir nedenden dolayı tarafınızca bitirildiğinde,
- Geçici iş ve işçi bulma kurumu aleyhine ciddi olarak isnat edilebilen onun bir filli veya ihlali sonucundan başka bir nedenden dolayı isteğiniz üzerine hakim tarafından feshedildiğinde,
- Otomatik olarak bitmesinden sonra geçici iş ve işçi bulma kurumu aleyhine ciddi olarak isnat edilebilen onun bir filli veya ihlali sonucundan başka bir nedenden dolayı girişiminizle devam edilmediğinde,
- Sizin (doğrudan) işveren için çalışmanız nedeniyle bittiğinde veya devam edilmediğinde. Bu da bir iş ilişkisine esasen olabildiği gibi kendi işinde çalışan olarak da olur,
- İşverende çalıştığınız iş, bir ihaleden sonra başka bir geçici iş ve işçi bulma şirketine tanınmasından ve sizin bu başka geçici iş ve işçi bulma şirketinin hizmetine girmiş olmanızdan dolayı bittiğinde veya işe devam edilmediğinde,
- On sekiz yaşı doldurmanızdan önce bittiğinde veya işe devam edilmediğinde ve siz ortalama haftada en fazla oniki saat çalışmış olduğunuzda,
- Emeklilik yaşınıza ilgili veya bu yaşa ya da sizin için emeklilik hakkı oluşan başka bir yaşa geldiğinizden dolayı bittiğinde veya devam edilmediğinde,
- Sizin aleyhinize ciddi olarak isnat edilebilen şahsınızın filli veya ihlali sonucu bittiğinde veya işe devam edilmediğinde.

Müteakip işveren olarak geçici iş ve işçi bulma şirketi sizin önceki işvereninizde olan iş geçmişiniz üzerinden bir geçiş karşılığı ödemek zorundadır. Önceki işveren zaten bir geçiş karşılığı ödemişse, bu meblağ ödenecek geçiş karşılığıyla hesaplaşılabilir. Bu bağlamda geçici iş ve işçi bulma şirketi kaydınızı yaparken önceki işvereninizin bir geçiş karşılığı ödeyip ödemediğini size sorabilir. Cao gereğince bu bilgiyi vermek zorundasınız.

Geçiş karşılığında geçiş hukuku uygulanmaktadır.

- 1 Temmuz 2012 tarihine kadar olan sözleşmeler için, iki sözleşme arasında üç aydan daha fazla bir zaman geçmişse müteakip sözleşme söz konusu olamaz.
- 1 Temmuz 2015 tarihinden itibaren olan sözleşmeler için, iki sözleşme arasında altı aydan daha fazla bir zaman geçmişse müteakip sözleşme söz konusu olamaz.
- 1 Temmuz 2012 ile 1 Temmuz 2015 tarihleri arasındaki sözleşmeler için ise prensip olarak altı aydan daha uzun bir iş arası müddeti geçerlidir. Bir sefer belirsiz süreli bir sözleşmeniz olduğunda, üç aydan daha uzun bir işler arası müddeti geçerlidir. Bunu ancak iş ilişkinizin bitimden sonra değerlendirebilirsiniz.

İşvereniniz geçici iş anlaşmanızın bitmesinden önce sizinle altı ay içinde başlayan (arada feshedilebilir) yeni bir iş anlaşması yaparsa işvereninizin bu arada geçiş karşılığı ödemesine gerek yoktur.

6. Mükafat (İşçi alan şirketin mükafatı ve ABU'nun mükafatı)

30 Mart 2015 tarihinden itibaren cao'daki mükafat kuralları değişmiştir. Her ödünç işçinin, cao'da sıralanan istisna gruplarının kapsamına girmediği, ödünç işçi alan şirketteki ilk iş gününden itibaren işçi alan şirketin mükafatına hakkı olması çıkış noktasıdır.

6.1. İşçi alan şirketin mükafatı

İşçi alan şirketin mükafatının uygulanması işverenin hizmetinde aynı veya eşdeğer bir görevde çalışan işçi gibi aynı maaş almanız anlamına gelir. İşçi alan şirketin mükafatı altı unsurdan oluşmaktadır. Ancak işverenin tüm cao veya iş şartları düzenlenmesinin sizin için geçerli olması söz konusu değildir.

İşçi alan şirketin mükafatının altı unsuru şunlardan ibarettir:

1. Saat ücreti (ölçekte geçerli periyodik maaş),
2. Geçerli olan iş süresini kısaltma düzenlemesi. Geçici iş ve işçi bulma şirketi bunu zaman ve/veya para olarak verebilir,
3. Fazla mesai, saat değişiklikleri, düzensiz iş günleri (mesela bayram günleri ek ödeneği) için verilen ek ödeme ve vardiya zammı,
4. İşveren tarafından miktarı ve zamanı belirlenen ilk maaş artışı,
5. Masraf karşılıkları (geçici iş ve işçi bulma şirketinin bunu maaş vergisi ve prim ödemediği ödeyebilirdiği kadarıyla) ve
6. İşveren tarafından miktarı ve zamanı belirlenen periyodikler.

İşçi alan şirketin mükafatı iş başına göre belirlenir. İşverende uygulayacağınız görev işverende geçerli görev grubuna tahsis edilir ve buna göre işçi alan şirketin mükafatı belirlenir. Bu işlemde geçici iş ve işçi bulma şirketi işverenden aldığı bilgiden yola çıkmaktadır.

6.2. ABU'nun mükafatı

İstisna gruplardan birinin kapsamına giderseniz geçici iş ve işçi bulma şirketi işçi alan şirketin mükafatı yerinde ABU'nun mükafatı uygulanmasını tercih edebilir.

ABU'nun mükafatının uygulanabileceği dört grup bulunmaktadır.

Yerleşim grubuna ait ödünç işçiler

Bunun kapsamına iş pazarına uzak mesafede bulunan ödünç işçi girer. Örneğin şunları düşünebilirsiniz:

- Okulu terk edenler,
- Participatiewet (Katılım Yasası) çerçevesindeki iş arayanlar,
- İş pazarına dönüş yapanlar,
- İş pazarına kazandırılacak kişiler,
- Uzun süreli işsizler,
- Nitelik kazandırılmış eğitim gören temel nitelik sahibi olmayan ödünç işçiler (en az orta meslek okulunun 2. seviyesinde veya lise seviyesinde diploması olmayan),
- "beroepskwalificerend assistent niveau 1 (1. seviyeli asistan düzeyinde mesleki vasıf)" eğitimi gören ödünç işçiler,
- Sadece izin döneminde çalışanlar.

Yerleşim grubuna ait olduğunuzda geçici iş ve işçi bulma şirketi en fazla 52 çalışılmış hafta ABU'nun mükafatı uygulayabilir. Bu dönemin geçmesinden sonra işçi alan şirketin mükafatını alırsınız. Bazı durumlarda bu 52 çalışılmış haftalık müddet en fazla 104 çalışılmış haftaya uzatılabilir (coa kitapçığına bakınız).

Geçiş grubuna ait ödünç işçiler

Buna işten işe refakat edilen ödünç işçi girer. Yani geçici iş ve işçi bulma şirketi aracılığıyla mevcut işinizden yeni bir işe refakat edilmeiz anlamına gelir. Geçici iş ve işçi bulma şirketi sizi akabinde bir işverene yerleştirirse ABU'nun mükafatı uygulanabilir. Bunun şartı ise bunun eski işverenin sosyal planında veya cao'sunda yazılı olmasıdır.

Geçici iş ve işçi bulma şirketi en fazla 52 çalışılmış hafta ABU'nun mükafatı uygulanabilir. Bundan sonra, halen geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalışırsanız işçi alan şirketin mükafatına esasen maaş ödenecektir.

Tasnif edilemeyen ödünç işçiler

Buna çalıştığı işverenin görev yapısına tahsis edilemeye ödünç işçi girer, böylece işçi alan şirketi mükafatı uygulanamaz.

ABU'nun mükafatı ancak görev yapısının size tahsis edilemediği işverende çalışmaya devam ettiğinizde uygulanabilir. İşverendeki göreviniz değişirse ve yeni göreviniz görev yapısına tahsis edilebilirse o andan itibaren işçi alan şirketinin mükafatına hakkınız olur.

Aşama C'deki belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmeli ödünç işçiler

Bunun kapsamına aşama C'de belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesine esasen çalışan ödünç işçi girer. Geçici iş ve işçi bulma şirketi bu ödünç işçi için işçi alan şirketin mükafatı yerine ABU'nun mükafatı uygulanabilir. Geçici iş ve işçi bulma şirketi belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi yaparken hangi mükafatın

uygulanacağını seçer ve bunu aradan değiştiremez.

30 Mart 2015 tarihinde aşama C'de bulunmuşsanız o anda işçi alan şirketin mükafatı veya ABU'nun mükafatı seçimi yapılmış olur. O anda boş olduğunuzda bu seçim yine çalışmaya başladığınız ana kadar ertelenmektedir/ertelenmiştir. Bir iş için ödünç işçi alan şirkette çalışmadığınızda boş olursunuz.

ABU'nun mükafatının miktarını tespit ederken en az son on iki aşama B'de aldığınız ortalama maaşa kadar hakkınız vardır. Bu maaşın tam olarak nasıl hesaplanılacağını cao'da okuyabilirsiniz.

ABU'nun mükafatının uygulanması

Cao'da ABU mükafatının nelerden ibaret olduğunu bulursunuz. ABU'nun mükafatının uygulanması için cao'da belirlendiği gibi bir görev grubuna tahsis edilirsiniz. Size tahsis edilebilen on görev grubu bulunmaktadır. Göreviniz cao'nun şekilsel karar verme kuralları ile tespit edilir. Bu prosedürde, işin niteliği, işçiden beklenen bilgi düzeyi ve bağımsız hareket edebilme özelliği önemli rol oynar. Bir başka deyişle, göreviniz, tahsis edileceğiniz görev grubunu belirler.

Göreviniz belirlenmesinden sonra cao'daki maaş tablosuna, ait olduğunuz belirgin istisna grubuna ve tahsis edildiğiniz görev grubuna esasen maaş belirlenir. Maaş tablosu sütün başına görev grubuna göre saatlik ücreti gösteren birkaç sütünden ibarettir. Yerleşim grubuna ait ödünç işçinin mükafatı sütün I'de bulunur. Sütün II'de geçiş grubuna veya, tasnif edilemez' grubuna ait bir de aşama C'de belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmeli ödünç işçisinin mükafatını bulursunuz. Tablolarda on görev grubuna uygun başlangıç ve son maaşı da mevcuttur. Tablolar genellikle her yıl güncellenir. Maaş tablosunun en güncel versiyonunu cao'de bulursunuz.

ABU Periyodikleri

Aynı geçici iş ve işçi bulma şirketi için 52 hafta boyunca ABU'nun mükafatı almışsanız, işçi alan şirketin mükafatına geçilmedikçe veya istisnalardan birinin kapsamına girmedikçe, (genellikle) bir periyodik alırsınız. 52 hafta boyunca aynı geçici iş ve işçi bulma şirketinde çalışmış olup olmadığınızna bakmak için yılda 2 defa ölçüm yapılır. Durum böyleyse maaş bareminiz son maaş düzeyine ulaşana kadar size periyodik verilir. Ölçüm yapıldığı günler ocak ayının ilk pazartesi ve temmuz ayının ilk pazartesidir.

Periyodüğünüzün miktarı size tahsis edilen görev grubuna bağlı olup %2,1 ile %3,0 arasında değişmektedir. Periyodik verildikten sonra 52 haftalık sayımı baştan başlar. Eğer işinizin 26 hafta veya daha uzun bir süre ara vermişseniz periyodik sayımı yeniden başlar.

İnşaatla farklı anlaşmalar

İnşaatla çalıştığınızda sizin için farklı mükafat kuralları geçerli olabilir. Bu kurallar işçi alan şirketin ve ABU'nun mükafatında üstündür. Yani cao'daki şartlar sizde bulunursa inşaat için farklı mükafat kuralları her zaman uygulanmalıdır.

Çağrılmışsınız, gitmişsiniz ancak iş yok

Geçici iş ve işçi bulma şirketiyle anlaştığınız gibi işverenin işine geldiniz ancak orada çalışamayacağı-

niz ortaya çıktı. Bu durumda normal olarak iş başı yapabildiğinizde alacağınız somut saatlik ücretinin üç misli miktarında bir karşılığa hakkınız vardır.

7. Geçici bir süre için iş yoksa

İşverendeki işin bitmesi ve geçici iş ve işçi bulma şirketinin size hemen yeni bir iş verememesi mümkündür. Ayrıca işveren için çalıştığınız saat sayısının değişmesi ve geçici iş ve işçi bulma şirketinin serbest bırakılan saatler için size hemen başka iş verememesi de mümkündür. Bu durumda hakkınız nedir?

7.1. Aşama A'da geçici bir süre için iş yok veya daha az iş var

Aşama A'daki ödünç işçi olarak ancak fiilen çalıştığınız saatler üzerinden ödeme yapılır. Yani çalışmadığınız zaman maaşa hakkınız yoktur. Buna sürekli maaş ödeme dışlanması denilir. Bunda yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi ya da ödünç işçi sözleşmesine esasen çalışıp çalışmadığınız fark etmez.

Aşama A'daki ödünç işçi sözleşmesinde sürekli maaş ödeme dışlanmasının sizin için geçerli olmadığı anlaşılabilir. Bu durumda ödünç işçi sözleşmesinde belirlenen saat sayısının (tamamen veya kısmen) kaybolmasında eski haline dönme maaşına hakkınız vardır. Bunun şartı uygun iş için hazır bulunmanızdır (paragraf 8'e bakınız).

Eski haline dönme maaşı, son çalıştığınız işte kazandığınız fiili maaşın %90' u olup en az asgari maaş tutarındadır. Fiili maaş ise ,çiplak maaş' denilen ücrettir. Çiplak maaş ise tatil zammı, ek ödeme, karşılıklar, fazla mesai, telafi saatler v.s. gibi ödemeler hariç brüt maaşıdır.

Örnekler

- *Willem'in aşama A'da yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi var. İşveren çalıştığı işi sona erdirdi. Bununla ödünç işçi sözleşmesi de bitti. Willem'in bu nedenle maaşa hakkı kalmaz.*
- *Simon'un aşama A'da sürekli maaş ödeme dışlanması bulunan ödünç işçi sözleşmesi var. Ödünç işçi sözleşmesinin bitmesinden iki hafta önce işverendeki işini sona erdi. Geçici iş ve işçi bulma şirketi ona yeni iş buluncaya kadar Simon'un maaşa hakkı yoktur. Ancak buna hakkı varsa Simon UWV'den WW (İşsizlik) ödeneği başvurusunda bulunabilir.*

7.2. Aşama B'de geçici bir süre için iş yok veya da az iş var

Aşama B'de ödünç işçi sözleşmesinde anlaşılan saat sayısının (tamamen veya kısmen) kaybolmasında, eski haline dönme maaşına hakkınız vardır (eski haline dönme maaşının tanımı için 7.1. paragrafına bakınız). Bunun şartı ödünç işçi sözleşmesinde yazılı toplam saat sayısı üzere uygun iş için hazır bulunmanızdır (paragraf 8'e bakınız).

Örnek

Kees aşama A'yi tamamen geçirdi ve şimdi aşama B'de altı aylık muhasebeci olarak bir ödünç işçi sözleşmesiyle çalışıyor. İki ay geçtikten sonra bu iş yok oldu. Geçici iş ve işçi bulma şirketi Kees için uygun iş aramak zorundadır. Geçici iş ve işçi bulma şirketi bunu bulmadığı müddetçe onun eski haline dönme maaşına hakkı vardır.

7.3. Aşama C'de geçici işin tamamen veya kısmen kaybolması

Aşama B'de olduğu gibi aşama C'de de ödünç işçi sözleşmesinde anlaşılan saat sayısının (tamamen veya kısmen) kaybolmasında eski haline dönme maaşına hakkınız vardır (eski haline dönme maaşının tanımı için 7.1. paragrafına bakınız). Bunun şartı bu durumda da ödünç işçi sözleşmesinde yazılı toplam saat sayısı üzere uygun iş için hazır bulunmanızdır (paragraf 8'e bakınız).

Geçici iş ve işçi bulma şirketi aşama C'de eski haline dönme maaşını sınırsız uygulayamaz. Geçici iş ve işçi bulma şirketi aşama C'de sizin için iş olmadığına maaşınızı azami olarak iki kez %10 ile düşürebilir. Konu hakkında cao'da daha fazla bilgi bulabilirsiniz.

8. Uygun iş ve fiilen ödenen ücretin uyarlanması

İş kaybolursa ve ödünç işçi sözleşmeniz halen devam ederse geçici iş ve işçi bulma şirketi sizin için uygun iş arayacaktır. Geçici iş ve işçi bulma şirketi sizin için uygun iş buluncaya kadar doğal olarak ödünç işçi sözleşmeniz yazılı olduğu anlaşılan saatler için iş için hazır bulunmanız gerekir.

Sizin için hangi iş uygun olduğunu belirlemek üzere son görevinize bakılır. İşçi alan şirketin mükafatı sizde uygulandığında son görevinize esasen ABU görev matrisine tahsis edilirsiniz. Abu'nun mükafatı sizde uygulandığında son çalıştığınız görev grubuna bakılır.

Görevin (ABU görev matrisinde tasnif edildiği gibi) uyguladığınız son görevden en fazla iki görev grubu daha düşük olmadığında uygun iş söz konusudur. Bundan başka çalışacağınız saat sayısının da uygun olması gerekir. Bu da ödünç işçi sözleşmesinde yazılı saatlerin aynısını çalışacağınızda söz konusudur.

Ödünç işçi sözleşmesinde yazılı olduğu saatten daha az çalışacaksanız aşama B'de (aşama A tamamen geçirilmedikçe) ve aşama C'de geçici iş ve işçi bulma şirketi size çalışılmayan saatler üzerinden eski haline dönme maaşı ödemek zorundadır. Daha önce anlaşıldığından daha fazla saat çalışacaksanız bu en fazla haftada dört saat daha fazla olabilir. Kendiniz daha fazla çalışmak isterseniz ise bu şart geçerli değildir.

Geçici iş ve işçi bulma şirketi size uygun bir iş bulur da siz bunu reddederseniz, hem alternatif iş alma hakkınızı hem de (olası) maaş alma hakkınızı yitirirsiniz.

8.1. İşçi alan şirketin mükafatının uygulanmasında uygun işe fiilen ödenen ücretin uyarlanması

Aşama A, B veya C'de ödünç işçi sözleşmeniz olursa ve işçi alan şirketin mükafatıyla uygun iş yapmaya başlarsanız yeni görevinize esasen yeni işverendeki görev yapısına tasnif edilirsiniz ve yeni maaşınız belirlenir.

Ödünç işçi sözleşmesinde yazılı saat sayısından daha az saat çalışmaya başladığınızda çalışılmış saatler üzerindeki maaş yukarıda belirtildiği gibi belirlenir. Çalışmadığınız saatler açısından ise 7. paragrafta belirlenenler geçerlidir.

Aşama C'deki ödünç işçi sözleşmesi

Aşama C'de belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmeniz olduğunda yeni iş sırasındaki maaş en az eski haline dönme maaşı tutarında olacaktır. Geçici iş ve işçi bulma şirketi uygun iş yapmaya başladığınızda en

fazla bir kez eski haline dönme maaşı uygulayabilir. Yani uygun iş yapıldığında maaşınız en fazla bir kez %10 ile düşebilir.

Yeni maaş bir önceki işteki maaşınızdan daha düşükse, bir sonraki işinizin ilk on üç haftası boyunca son maaşınızın %100'üne kadar tamamlanma hakkınız vardır. Konu hakkında cao kitapçığında daha detaylı bilgi bulursunuz.

Örnek

Ali'nin aşama C'de bir ödünç işçi sözleşmesi var ve yükleme-boşaltma elemanı olarak çalışmaktadır. İki ay geçtikten sonra bu iş yok oldu. Şimdi geçici iş ve işçi bulma şirketi Ali için uygun bir iş aramak zorundadır. Bu iş buluncaya kadar geçici iş ve işçi bulma şirketi ona eski haline dönme maaşı ödemeye devam etmelidir. Bir ay sonra geçici iş ve işçi bulma şirketi Ali için posta odası görevlisi olarak iş buldu ancak bu iş yükleme-boşaltma elemanı işinden bir görev grubu daha alt seviyeye alınır. Ali şimdi asıl maaşının en az %90'u kazanmaktadır.

Ali aşama C'de çalıştığına göre posta odası görevlisi olarak çalıştığı ilk on üç hafta eski maaşının %100'üne kadar telafiye hakkı vardır. Bu on üç hafta sonra maaşının en az eski haline dönme maaşıyla eşit olması gerekir.

8.2. ABU'nun mükafatının uygulanmasında uygun işe fiilen ödenen ücretin uyarlanması

Aşama A

Aşama A'da geçerli bir ödünç işçi sözleşmeniz olursa ve ABU'nun mükafatının geçerli uygun iş yapmaya başlarsanız yeni görevinize esasen ABU görev matrisine tasnif edilirsiniz ve buna dayanarak yeni maaşınız belirlenir.

Ödünç işçi sözleşmesinde yazılı saat sayısından daha az saat çalışmaya başladığınızda çalışılmış saatler üzerindeki maaş yukarıda belirtildiği gibi belirlenir. Çalışmadığınız saatler açısından ise 7. paragrafta belirlenenler geçerlidir.

Aşama B

Aşama B'da geçerli bir ödünç işçi sözleşmeniz olursa ve ABU'nun mükafatının uygulandığı uygun iş yapmaya başlarsanız yeniden ABU görev matrisine tasnif edilirsiniz. Buna dayanarak maaşınız belirlenir. Bundan başka yeni fiili maaş en az son işte aldığınız maaşın aynısı olacaktır.

Ödünç işçi sözleşmesinde yazılı saat sayısından daha az saat çalışmaya başladığınızda çalışılmış saatler üzerindeki maaş yukarıda belirtildiği gibi belirlenir. Çalışmadığınız saatler açısından ise 7. paragrafta belirlenenler geçerlidir.

Aşama C

Aşama C'de bulunursanız ve ABU'nun mükafatının uygulandığı uygun iş yapmaya başlarsanız, aşama A ve B'de olduğu gibi, yeniden ABU görev matrisine tasnif edilirsiniz. Bununla birlikte yeni maaşınız yeni görev tasnifine esasen belirlenir. Bu yeni fiili maaş şimdi en az eski haline dönme maaşı tutarında olacaktır. Geçici iş ve işçi bulma şirketi uygun iş yapmaya başladığınızda en fazla bir kez eski haline

dönme maaşı uygulayabilir. Yani uygun iş yapıldığında maaşınız en fazla bir kez %10 ile düşebilir.

Ödünç işçi sözleşmesinde yazılı saat sayısından daha az saat çalışmaya başladığınızda çalışılmış saatler üzerindeki maaş yukarıda belirtildiği gibi belirlenir. Çalışmadığınız saatler açısından ise 7. paragrafta belirlenenler geçerlidir.

Yeni maaş bir önceki işteki maaşınızdan daha düşükse, bir sonraki işin ilk on üç haftası boyunca son kazandığınız maaşın %100'üne kadar tamamlanma hakkınız vardır. Cao kitapçığında konu hakkında net bir açıklama bulursunuz (paragraf 8.1'deki Ali örneğine bakınız).

Belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi yaptığınızda tasnif edildiğiniz aynı görev grubuna giren bir görevde sonradan yeniden çalışmaya başladığınızda yeniden buna ait maaşa hakkınız olur.

9. Tatil ve izin

Tatil

Tam günlük iş ilişkiniz olduğunda ayda $16 \frac{2}{3}$ saatlik tatil hakkınız vardır. Bu da yılda 25 tatil günü yapar. Daha az çalıştığınızda orantılı gün sayısı alırsınız. Tatile ayrılmak istediğiniz zaman gerekli tatil günlerini biriktirdiğiniz kadarıyla kullanabilirsiniz. Bundan başka haziran ayının ilk haftasında %8 tatil zammı alırsınız.

Özel izin / kısa süreli işe devamsızlık

Cao'da ayrıca özel izin veya kısa süreli işe devamsızlık kullanabileceğiniz açıklanmaktadır. Bunlar örneğin evlilik veya akrabanın vefatı gibi durumlar nedeniyle izin almak olabilir.

Bayram günleri

Cao'da hangi günlerin genel kabul edilen bayram günü olarak sayıldığını yazılıdır. Ayrıca bu bayram günü nedeniyle çalışmadığınızda icabında hangi maaşa hak ettiğiniz de belirlenmektedir. Geçici iş ve işçi bulma şirketi size önceden bayram günlerin maaşı ödenip ödenmediğini veya aşama A'da çalıştığınızda bunun için birikim yapıp yapmadığınızı bildirir.

Birikimler

Aşama A'da yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmeniz olduğunda çalışılan her saatte birikim yaparsınız. Bu birikimler tatil, kısa süreli işe devamsızlık, özel izin ve (bunu bayram günü için biriktirileceğini anlaşılınca) bayram günleri sırasında maaşın devam ödemesi için amaçlanmıştır. Maaş bordronuzda (loonstrook'ta) haftalık olarak bu birikimlerin boyutunu görebilirsiniz. Bundan başka cao'nun 55. ile 58. maddelerinde tam olarak hangi birikimlerin yapıldığını ve bunlardan nasıl yararlanabileceğinizi okuyabilirsiniz. Cao'nun 60. maddesinde birikimlerin nasıl ve ne zaman ödeneceği yazılıdır.

Aşama A, B ve C'de Belirli veya belirsiz süreli ödünç işçi sözleşmesi

Aşama A, B veya C'de ödünç işçi sözleşmeli ödünç işçi olarak maaşınız tatilde, kısa süreli işe devamsızlıkta, özel izinde ve bayram günlerinde ödenmeye devam edilir.

10. İdari İşler

10.1. Mesai saatleri bildirimini

İşverende çalışmaya başlamadan önce geçici iş ve işçi bulma şirketinden o işverende çalıştığınız saatleri nasıl bildireceğinizi öğrenirsiniz. Her haftanın sonunda çalıştığınız saat sayısını doldurmuş olmanız çıkış noktasıdır. Fazla mesai saatlerini ve ek ücret hak edilen saatleri de bildirmeniz gerekir. Mesai saatleri bildirimini - gerçeğe uygun olarak - doldurduktan sonra, işverene imzalatır ve geçici ve iş ve işçi bulma şirketine teslim edersiniz. Söz konusu mesai saatleri bildirimini, maaşınızın hesaplanmasında esas alınır.

İşverenin mesai saatleri bildirimini sizin yerinize doldurması veya çalıştığınız saatleri otomatik olarak geçici iş ve işçi bulma şirketine bildirmesi de mümkündür. Böyle bir durumda, çalıştığınız saatleri inceleme veya bir suretini alma hakkınız vardır.

Maaşınız her zaman çalışmış olduğunuz saat sayısına göre hesaplanır (yani parça başına maaş değildir).

10.2. Maaş bordrosu (loonstrook)

Geçici iş ve işçi bulma şirketi, en az ayda bir kez olmak üzere, size maaşınızın elektronik veya yazılı dökümünü, yani maaş bordrosunu verir. Bu maaş bordrosunda örneğin şu bilgiler yer almaktadır:

- Maaş tutarı,
- Brüt saat ücreti,
- Çalışmış olduğunuz saat sayısı,
- Maaşınızdan yapılan kesintiler,
- Türüne göre yüzde ve Euro olarak ek ödemeleri.

Ayrıca maaş bordrosunda ne kadar birikim yapmış olduğunuzu da görürsünüz.

10.3. Maaş türünün yazılı teyidi

İşverende işbaşı yapmadan önce geçici iş ve işçi bulma şirketiniz size işçi alan şirketin veya ABU'nun mükafatına göre ödeme yapacağını yazılı olarak bildirir (paragraf 6.2'ye bakınız) Bunu e-posta veya kişileştirilmiş korumalı portal vasıtasıyla da yapabilir.

11. Hastalık

Hasta olduğunuz zaman bunu ilk hasta kaldığınız günde en kısa zaman içerisinde fakat en geç saat 10:00'dan önce geçici iş ve işçi bulma şirketine ve bir de işverene bildirmek zorundasınız. O anda ev adresinde kalmadığınızda, hastalık bildiriminizle birlikte bakıldığınız adresi de vermek zorundasınız.

11.1. Aşama A Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi

Hasta olduğunuz ilk iki gün maaş almazsınız. Ancak ikinci hasta kaldığınız günü telafi etmek üzere çalıştığınız her saat üzerine maaşınıza bir katkı alırsınız. Bu katkıyı maaşınızın ödediği her hafta alırsınız yani hasta olduğunuz zaman bu ödenmez. Ücretsiz ilk hasta kaldığınız gün ise telafi edilmez.

Yevmiyelik koşullu ödünç işçi sözleşmesi hastalık halinde otomatik olarak sona erir. Bu durumda ödünç işçi sözleşmesinin işveren tarafından hemen sona erdirilmiş olduğundan yola çıkılmaktadır. Hasta kaldıktan sonra yeniden geçici iş ve işçi bulma şirketi için (aynı işverende) çalışmaya başlarsanız, yeni bir ödünç işçi sözleşmesi gerçekleşir.

Yevmiyelik ödünç işçi sözleşmeniz hastalığınız nedeniyle sona erdirildiğinde üçüncü hasta kaldığınız günden itibaren Hastalık Yasası gereği bir ödeneğe hakkınız olur. Hastalık Yasası ödeneği, ödenek yevmiyesinin %70'i oranında olup en fazla iki yıl sürebilir. Geçici iş ve işçi bulma şirketi, bu hastalık ödeneğini ilk yıl boyunca ödenek yevmiyesinin %91'ine kadar tamamlamak zorundadır. Hasta olduğunuz ikinci yıl ise tamamlama ödenek yevmiyesinin %80'ine kadardır. Ödenek yevmiyesi, UWV tarafından belirlenmekle birlikte, hasta kalmanızdan önceki dönemde ortalama olarak aldığınız maaştır.

11.2. Aşama A, B ve C'de ödünç işçi sözleşme

Ödünç işçi sözleşmesine esasen çalıştığınızda geçici iş ve işçi bulma şirketi, bu ödünç işçi sözleşmesi devam ettikçe, size hasta olduğunuz ilk yıl boyunca maaşınızın %91'ini ve hasta olduğunuz ikinci yıl boyunca maaşınızın %80'ini ödemek zorundadır. Tek bir bekleme günü geçerlidir, yani bu da maaşınızın ancak hasta kaldığınız ikinci günden itibaren (kısmen) ödenmeye devam ettiği anlamına gelir.

Ödünç işçi sözleşmesi hastalık süresince devam eder ve aşama A ve B'de ancak anlaşılan bitim tarihinde sona erer. Ödünç işçi sözleşmesinin bitim tarihinde halen hastaysanız icabında devamında Hastalık Yasası gereğince ödenek alma hakkınız olabilir.

12. Emeklilik

Emekliliğiniz genellikle StiPP aracılığıyla düzenlenmiş olacaktır. StiPP'in açılımı Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (Personel Hizmetleri için Emeklilik Sandığı). Geçici iş ve işçi bulma şirketi için çalıştığınız hafta sayısına bağlı olarak Temel Düzenleme (Basisregeling) veya Artı Düzenleme (Plusregelin) kapsamına girersiniz. www.stippensioen.nl sayfasında emeklilik düzenlemeleri hakkında daha fazla bilgi bulabilirsiniz. Doğal olarak geçici iş ve işçi bulma şirketiniz de konu hakkında size daha fazlasını anlatabilir.

13. Özel düzenlemeler

13.1. Hollanda'da sürekli ikamet etmeyen ödünç işçiler

Hollanda'da (geçici olarak) ödünç işçi olarak çalışmak üzere Hollanda dışından işe alındığınızda cao'daki genel hükümlerin dışında hakkınızda bazı özel hükümler de geçerlidir. Özel iş şartları başka konuların arasında barındırma standartları, emniyet, bilgilendirme ve sosyal yönlendirme hakkındadır. Bu şartların ayrıntılarını cao'nun 64. ila 67. maddelerinde bir de bunun VII ekinde okuyabilirsiniz.

13.2. Şikayetler ve anlaşmazlıklar

Cao'nu yorumu hakkında geçici iş ve işçi bulma şirketinizle herhangi bir anlaşmazlığınız olursa, bunu önce çalıştığınız geçici iş ve işçi bulma şirketinin şube yöneticisiyle görüşeceksiniz. O da sizinle birlikte

anlaşmazlığa bir çözüm bulmaya çalışacaktır. Çoğu durumda bu işlem yeterli gelecektir. Birlikte işin içinden çıkamazsanız Geschillencommissie voor de Uitzendbranche (Ödünç işçi branşının ihtilaf heyeti)ne bir şikayetinizi sunabilirsiniz. Bu da sendikaların ve ABU'nun çözüme birlikte baktıkları özel bir heyettir. Şikayetiniz Hollandaca veya İngilizce olarak sunulabilir.

Hem kendiniz hem de geçici iş ve işçi bulma şirketi İhtilaf Heyetinden bir karar isteyebilirsiniz. Kendiniz ve geçici iş ve işçi bulma şirketi önceden İhtilaf Heyetinin vereceği karara bağlı kalacağımıza dair anlaşma yaparsanız, İhtilaf Heyetinin vereceği karar, mahkeme kararı gibi, bağlayıcı olur.

Heyetten karar isteyen taraf (kdv hariç) 49,- Euro harç bedeli ödeyecektir. İhtilaf Heyetinin tüzüğü ABU'den temin edilebilir. İlgili heyete Geschillencommissie voor de Uitzendbranche, Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp olan yazışma adresi bir de geschillen@abu.nl e-posta adresi yoluyla ulaşabilirsiniz.

13.3. Görev tasnif komisyonu

Görevinizin tasnifini kabul etmediğinizde bunu, bu görevde çalışmaya başladıktan sonra üç hafta içinde sizi bu göreve tahsis eden aracı görevliye bildirebilirsiniz. O anda tasnifinizi henüz bilmiyorsanız bu üç haftalık müddet ancak, tasniften haberdar olduğunuz andan itibaren başlar. İlgili aracı görevli akabinde size altı hafta içinde yazıyla veya e-posta aracılığıyla görev tasnifinin neye dayandığını ve sizin geçici iş ve işçi bulma şirketinin müdürlüğüne icabında yazı veya e-posta vasıtasıyla itiraz edebileceğinizi bildirmelidir. Bu itiraz ve müdürlüğün buna verdiği yanıt için yine üçer haftalık müddetler geçerlidir. Geçici iş ve işçi bulma şirketinin müdürlüğünün kararını Görev Tasnif Komisyonu'na (Functieclassificatiecommissie) başvurarak itiraz edebilirsiniz. Bu komisyon, işçileri temsil eden (sendikadan) bir kişiyle işverenleri temsil eden (ABU'den) bir kişiden oluşur ve üç ay içinde karar verir. Görev Tasnif Komisyonu itirazınızı haklı bulursa, geçici iş ve işçi bulma şirketi doğru görev tasnifine ait maaşı, geriye dönük olarak, size ödemek zorundadır. Görev Tasnif Komisyonu'na posta yoluyla ulaşmak için adres: Functieclassificatiecommissie, Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp veya e-posta yoluyla functieclassificatie@abu.nl.

Son

Bu *Ödünç İşçiler (uitzendkrachten) için 2017-2019 Toplu İş Sözleşmesinin (CAO) özeti isimli broşür* en önemli hükümler hakkında size bilgi verir. Elbette, burada belirtilenlerin dışında başka mevzuat da geçerlidir. Bu özete dayanarak herhangi bir hak talep edilemez. Her şeyin tam olarak nasıl olduğunu bilmek isterseniz tam cao metnine bakabilirsiniz. Aynı zamanda sorularınızı FNV Flex, CNV Vakmensen, De Unie veya LBV adlı sendikalara veya geçici iş ve işçi bulma şirketinizin aracı görevlisine de yöneltebilirsiniz.

Bu broşür Ödünç İşçiler için Toplu İş Sözleşmesi hakkındadır. Elinizdeki versiyonun cao'nun en güncel versiyonu olup olmadığını öğrenmek için ABU'nun veya sendikanızın web sitesinden öğrenebilirsiniz.

işçi kuruluŝları

FNV Flex

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Tel: 088 - 368 0 368 (088 FNV0FNV)

www.FNVflex.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

Tel: 030 - 751 10 07

www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Postbus 400

4100 AK CULEMBORG

Tel: 0345 - 85 18 51

www.unie.nl

LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS ROTTERDAM

Tel: 010 - 481 80 11

www.lbv.nl

işveren kuruluŝları

ABU

Postbus 144

1170 AC BADHOEVEDORP

www.abu.nl

