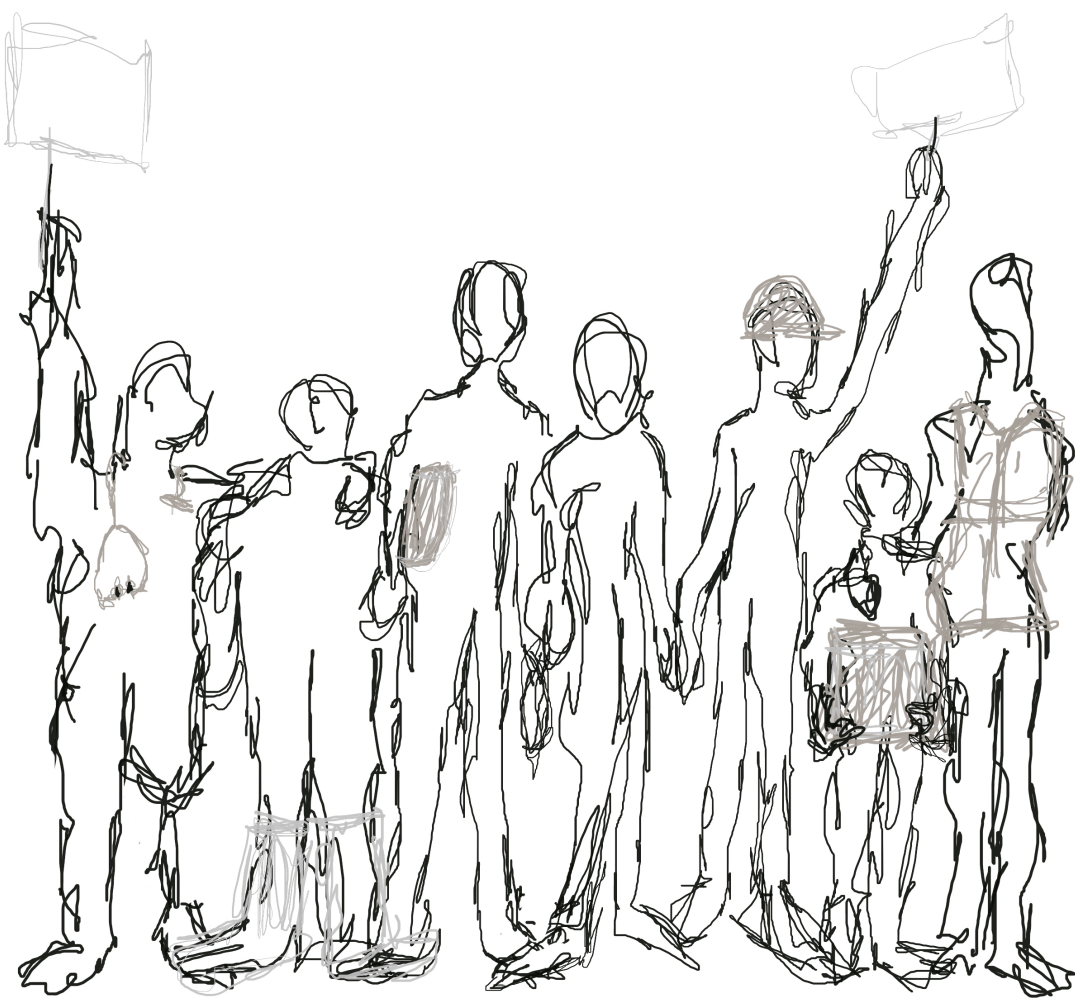


Drepturile lucrătorilor în Țările de Jos



Cuprins

Prolog	3
Organizații și ripostați	3
Sfaturi generale	3
Când ceva nu merge bine	4
La ce să mă aștept?	4
Ajutor juridic	4
Informații	5
Contracte	5
Informații de bază	5
Persoane fără acte	5
Contracte fără program	6
Autoangajarea (ZZP)	6
Încheierea contractului	7
Compensații	8
Perioada de preaviz	8
Protecția șomajului	8
Program	9
Timpul de lucru	9
Pauzele	9
Ore suplimentare	9
Sănătate și siguranță	9
Informații de bază	9
Asigurarea de sănătate	9
Concediu	10
Concediu plătit	10
Concediu neplătit	10
Concediu maternal	10
Concediul medical	11
Alte tipuri de concedii	11
Economii	11
Plăți	11
Impozite și alunecări de salariu	12
Salariu minim	12
Vakantiegeld(concediu de vacanță)	12
Alocația de tranziție	12
Lucrătorii temporari (Uitzendkracht)	13
Epiloogue	15

Prolog

Locurile noastre de muncă sunt concepute pentru a maximiza profitul din munca noastră. Șefii se străduiesc să ne plătească mai puțin, să ne facă să muncim mai mult și să facem compromisuri, ceea ce poate duce la salarii furate, hărțuire sau condiții de muncă nesigure. Suntem familiari cu această exploatare; este realitatea cu care ne confruntăm zilnic. Drepturile lucrătorilor există pe hârtie, dar sistemul juridic deseori dă greș. Este lent, scump și complex, lăsând mulți fără recurs. Faptul că ne bazăm pe instituții pentru a rezolva aceste probleme ne ignoră adevărata noastră putere: solidaritatea. De aceea apărarea muncitorilor este esențială nu doar pentru protejarea indivizilor, ci și pentru reconstruirea forței noastre colective. Când ne organizăm, transformăm izolarea în solidaritate.

Acest pamflet este mica noastră contribuție pentru a ajuta la lupta împotriva nedreptăților la locul de muncă. Ca anarhiști, nu ne așteptăm ca alții să ne rezolve problemele și să creadă în acțiuni directe și solidaritate. Prima secțiune a pamfletului va da sfaturi generale pentru a vă proteja la locul de muncă, precum și unele măsuri pe care le puteți lua pe cont propriu sau cu colegi. În caz că vreți să lucrați cu noi ca să te lupti cu șeful tău, poți oricând să ne contactezi aga@agamsterdam.org sau ne vizitează la biblioteca noastră sâmbătă, 14:00-18:00, Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

A doua parte a pamfletului va prezenta un rezumat al dreptului mun-

cii olandeze. Acesta este un subiect complicat, deoarece există numeroase excepții și diferențe în funcție de tipul de contract și de sector. Dar aici puteți găsi informații de bază cu privire la drepturile dumneavoastră.

Pe site-ul nostru (<https://labourrights.agamsterdam.org/>), puteți găsi acest pamflet în multe traduceri. Dacă aveți de adăugat o traducere, vă rugăm să ne-o trimiteți. Publicat în 2014. Ultima modificare lunie 2025

Organizați și ripostați

Sfaturi generale

Pentru a vă proteja în aceste condiții de muncă, fiți vigilenți. Documentați interacțiile cu șeful dvs., cereți confirmări în scris, și dacă doriți, încercați să aduceți un martor la discuții. Urmăriți-vă orele meticuloasă, deoarece furtul salarial este foarte des întâlnit. Niciodată să nu semnezi ceva fără să înțelegi pe deplin documentul. Aveți dreptul de a obține documentele în limba dumneavoastră maternă, și aveți dreptul de a lua timp înainte de a semna. Izolarea este arma șefului, așa că vorbiți deschis (dar nu atunci când șeful, managerii sau turnătorii lor sunt în jur) sau întâlniți-vă într-un bar sau sala de mese, pe stradă pentru a vorbi deschis despre probleme la locul de muncă. Partajați contactele colegilor dvs., cum ar fi numărul de telefon, e-mail și sociale. Când este nevoie, ai putea configura rapid o discuție de grup. Cunoașterea este putere: Dacă este posibil, cercetați și interesați-vă de structura companiei, adresa șefului,

a altor companii ale aceluiași șef, și a altor asociați care ar putea fi o țintă viitoare pentru un protest.

Când ceva nu merge bine

Începe prin a defini cererile clare. De ce ai nevoie pentru a rezolva problema? În timp ce legile muncii pot ghida ceea ce este realist, nu trebuie să te limitezi la minimul legal. Puteți lupta pentru ceea ce meritați, dar știind fundalul legal vă va ajuta. Odată gata, transmite cereri scrise pentru șeful tău, ideal cu colegii sau persoane e sprijin prezenți pentru a arăta putere colectivă. Acești aliați pot fi oricine, prietenii tăi, partenerul tău, familia ta: nu trebuie neapărat să fie un sindicat sau colegii tăi. Dar vă recomandăm cu tărie să nu faceți acest lucru singur; cu mai multe persoane, dă un semnal direct că aveți sprijin în jurul vostru, ceea ce face mai ușor să puneți presiune asupra lor. În cazul în care acest prim pas nu este de succes, puteți pune mai multă presiune printr-o varietate de acțiuni: expunerea acțiunilor lor prin fluturase distribuite la locul de muncă, organizarea de pichete, lăsând comentarii publice, sau perturbarea activității economice.

Țineți minte că începând cu un șir de acțiuni directe, nu trebuie să mergeți pentru toate dintr-o dată, așa că prima acțiune este mică, cum ar fi predarea pliante la 3 persoane la trecători. O săptămână mai târziu, faci la fel cu 6 persoane și un banner și fluturași. Încă o săptămână mai târziu, sunteți cu 10 și un megafon și chiar unele torțe piro care sunt enervante, blocarea ușii cu o blocadă "soft." Opțiunile sunt fără

sfârșit. Când ești mai mult sau mai puțin singur, ai putea lipi postere în jurul clădirii seara / noapte sau în strada în care locuieste șeful. Fii un trol online oferind recenzii proaste tot timpul (nu folosi contul real!)

Puteți pierde această luptă, dar cei care nu luptă au pierdut deja în primul rând. Marile schimbări sociale în beneficiul lucrătorilor nu au venit niciodată de la politicieni sau șefi, ci de la miile și miile de muncitori care împing înapoi împotriva lăcomiei șefilor lor, țin minte asta când crezi că ești într-o fundătură. Când va fi ușor, nu i-am spune luptă.

La ce să mă aștept?

Rezultatele variază și depind de cazul individual. Mulți câștigă victorii parțiale sau depline, mai ales când exercită presiuni publice. Succesul depinde adesea de cât de mult ești dispus să escaladezi, cele mai multe cazuri pe care le-am susținut implică lucrători care au părăsit deja locul de muncă și au puține de pierdut. Dar ține minte: aceasta nu este o luptă solo. Luptăm împreună. Dacă te alături luptei, te așteptăm să colaborezi, să împărtășești povestea ta, să-i ajuți pe alții în luptele lor și să întărești colectivul. Solidaritatea nu este doar un instrument; este modul în care construim o lume în care șefii se tem de noi, nu invers.

Ajutor juridic

Credem că sistemul juridic este o modalitate de a proteja capitalul mai degrabă decât lucrătorii, iar costurile, timpul și dificultatea de a lupta cu șeful tău

în instanță nu sunt accesibile. Există unele cazuri în care s-ar putea lua în considerare încă merge calea legală; Puteți încerca să obțineți un avocat de la Juridisch locket. Prima consultare este întotdeauna gratuită și fără obligații și vă poate ajuta să solicitați suport juridic pentru costuri. Pentru a fi eligibil pentru sprijin, nu puteți avea un venit ridicat sau economii. Cu un venit de peste 33.200€ (singur) sau 46.900€ (familie/cuplu), sau mai mult de 33,748€ economii (2025), nu aveți niciun sprijin. Mai puține venituri/economii = mai multă subvenție.

Sindicatele vă pot ajuta, de asemenea, în conflictele de muncă, dar remarcați că ele își vor ajuta membrii doar după un termen minim, așa că trebuie să plătiți taxele sindicale, iar conflictul trebuie să înceapă după ce v-ați alăturat lor. Cea mai mare uniune din Olanda este FNV.

Informații

Contracte

Informații de bază

În principiu, un contract nu trebuie să fie scris: un acord oral este la fel de valabil ca unul scris. Cu toate acestea, este greu de dovedit detaliile acordului atunci când nu există dovezi fizice. În cazul lipsei unei copii a contractului dumneavoastră, solicitați-l prin e-mail. Dacă nu obțineți un contract, scrieți-vă propriul contract, inclusiv tot ce ați convenit cu angajatorul dumneavoastră, apoi trimiteți acest contract angajatorului și cereți-le să vă dea o copie semnată. Nu trebuie să fie complicat sau

perfect. Dacă încă refuză să-ți dea un contract semnat, contractul pe care l-ai scris este legal valabil. Spune-i asta angajatorului tău. Dacă angajatorul dumneavoastră nu respectă acest contract, mergeți la un avocat și dați în judecată angajatorul.

Niciodată să nu semnezi documente fără să înțelegi pe deplin semnificația lor. Puteți solicita oricând o copie într-o limbă pe care o înțelegeți și decideți dacă doriți sfaturi (juridice) cu privire la aceasta.

În cazul unei probleme, amintiți-vă că ceea ce contează nu este doar ceea ce este în contract, ci și comunicarea scrisă cu angajatorul despre acest subiect, care poate fi text sau e-mail.

Rețineți că contractul de muncă face doar parte din ceea ce dvs. și/sau angajatorul dvs. poate/nu poate face. Pentru multe sectoare (horeca, construcții, educație...), angajatorul dumneavoastră ar trebui să urmeze un acord colectiv de muncă (Collectieve Arbeidsovereenkomst, pe scurt: CAO). Asta reglează funcțiile tale, specificul vacanței... Contractul dumneavoastră de muncă trebuie să menționeze dacă urmează CAO și dacă da, care anume.

Persoane fără acte

Persoanele fără permise de ședere (verblijfsvergunning) au dreptul, prin lege, la salarii, la protecția permanentă a sănătății și securității în timpul muncii. (Cu toate acestea, unui șef nu i se permite să angajeze persoane fără permis de ședere.) Cu alte cuvinte, toți cei care lucrează în Țările de Jos intră sub incidența legislației olandeze

privind munca, chiar dacă angajatorul/contractul lor spune altfel.

Dacă sunteți angajat în timp ce sunteți nedocumentat, atunci este angajatorul care încalcă legea, și singurul care poate fi amendat. Dacă drepturile dumneavoastră de muncă au fost încălcate ca o persoană nedocumentată, aveți posibilitatea de a începe o procedură legală pentru a solicita salariu neplătit. În practică, acest lucru se poate dovedi dificil, deoarece angajatorii pot amenința cu concedierea și ar putea exista un risc de deportare. Prin urmare, este recomandabil să se solicite asistența unui avocat (pro deo advocaat).

Contracte fără program

În Țările de Jos, contractele pot fi încheiate timp de zero ore. Din păcate, cu cele mai multe contracte zero-ora, sunteți obligat să veniți la locul de muncă atunci când șeful va cheama să faci acest lucru cu cel puțin 4 zile în avans. Este bine de știut că veți fi plătit cel puțin trei ore pentru fiecare apel, chiar dacă ați lucrat mai puțin de ore. Când vrei să renunți, trebuie să dai un preaviz de 4 zile, sau mai puțin dacă este specificat în acordul de muncă.

În teorie, aceste contracte sunt permise doar în primele 26 de săptămâni (6 luni) ale contractului de muncă, dar acest lucru depinde de CAO. De exemplu, în horeca, contractul de zero ore poate fi pe perioada nedefinită.

Până la momentul publicării acestui text, vor fi probabil reforme majore în ceea ce privește contractele de 0 ore. Pentru majoritatea sectoarelor, vor fi interzise contractele de 0 ore, dar

există din nou excepții: în horeca, sau pentru persoanele minore și studenți. În caz contrar, aceasta înseamnă că angajatorul dumneavoastră va trebui să vă ofere un contract permanent flexibil. În acest caz, veți avea un număr minim de ore, și puteți lucra cu 30% mai mult decât acest număr. Dacă ai un contract de 20 de ore, șeful tău te poate face să lucrezi până la 26 de ore.

Autoangajarea (ZZP)

Autoangajare ZZP(zelfstandige zonder personeel) sau PFA(Persoana Fizica Autorizata) Este, de asemenea, o mare parte a pieței muncii din Țările de Jos. angajații ZZP se înregistrează de obicei ca proprietari unici și lucrează pe baza unui proiect sau a unei repartiții pentru mai mulți clienți. Spre deosebire de angajații tradiționali, aceștia se confruntă cu riscuri cum ar fi lipsa concediului medical sau a dispozițiilor privind pensiile. Din păcate, companiile exploatează adesea acest model prin falsă activitate independentă, tratând lucrătorii ca contractori independenți, negând totodată beneficiile corespunzătoare.

Începând cu 1 ianuarie 2025, guvernul olandez a introdus modificări care ar trebui să garanteze că numai profesioniștii cu adevărat independenți sunt clasificați ca ZZP. Conform noilor norme, liber profesioniștii trebuie să lucreze la proiecte clar definite și pe termen scurt pentru o varietate de clienți și să-și asume riscuri financiare reale. Dacă un acord de muncă seamănă prea mult cu un loc de muncă tradițional, acesta poate fi reevaluat și reclasificat. În același

timp, unele beneficii fiscale, cum ar fi zelfstandigenaftrek, au fost reduse pentru a reflecta mai bine aceste criterii mai stricte.

Încheierea contractului

Încheierea unui contract de muncă, fie de către angajator, fie de către angajat, poate fi efectuată oral, prin scrisoare, prin fax sau prin e-mail. Desigur, problema încheierii unui contract oral este că va fi dificil de dovedit. Prin urmare, se recomandă să se facă acest lucru în scris dacă sunteți angajat și să solicitați acest lucru atunci când angajatorul dumneavoastră vă concediază, pentru a avea raționamentul de concediere în scris. În mod normal, angajatorul are nevoie de un permis de liberă trecere (ontslagvergunning) UWV să vă concedieze (de exemplu, din motive economice sau incapacitatea de a lucra pe termen lung) (langdurige arbeid- songeschiktheid). Angajatorul dvs., cu toate acestea, nu are voie să vă concedieze pentru motivul că sunteți (temporar) bolnav sau incapabil să lucrați sau când sunteți gravidă, indiferent dacă angajatorul a obținut sau nu un permis de liberă trecere de la UWV.

Un alt mod de a încheia contractul este prin dizolvarea acestuia de către judecător (kantonrechter).

Angajatorul dumneavoastră vă poate concedia imediat (op staande voet) din următoarele motive urgente: furt, abuz, fraudă, atac sau refuzul de a lucra.

Regula generală este că angajatorul trebuie să precizeze motivul concedierii imediate imediat după ce motivul ur-

gent iese la iveală. Ca angajat, puteți lupta această concediere imediată din motive urgente în fața instanței civile (kantongerecht).

De asemenea, este posibil ca dvs. să fi fost de acord cu angajatorul să încheiați prematur contractul de muncă și, dintr-un anumit motiv, să regretați decizia dumneavoastră. Acest lucru se face în mod normal printr-un acord de decontare scris (vaststellingsovereenkomst). Aveți întotdeauna două săptămâni din momentul în care ați semnat acordul de decontare pentru a reveni la decizia dumneavoastră. Dacă angajatorul dumneavoastră nu v-a informat despre aceste două săptămâni, aveți la dispoziție trei săptămâni. Nu este nevoie să menționați niciun motiv pentru care v-ați întors la decizia dumneavoastră, dar trebuie să vă anunțați angajatorul în scris cu privire la acest lucru (revocarea sau dizolvarea acordului). Contractul tău de muncă va continua așa cum a fost.

Cu acorduri de muncă pentru o perioadă determinată de timp (bepaalde tijd) timp de 6 luni sau mai mult, angajatorul trebuie să vă notifice dacă dorește să prelungească contractul și, în caz afirmativ, cu o lună înainte de încheierea contractului. Dacă el nu face acest lucru, el trebuie să vă plătească o amendă, care este echivalentul salariului pe o lună. Dacă nu o face la timp, amenda va fi pro rata.

Dacă, după data încheierii contractului, continuați să lucrați, contractul dumneavoastră este reînnoit automat pentru unul nou cu aceeași durată. În cele din urmă, dacă aveți mai mult de 3 contracte temporare sau ați lucrat

mai mult de 3 ani la aceeași companie, contractul se transformă automat într-un contract permanent.

Compensații

Când renunți la un loc de muncă, nu există nicio compensație. Cu toate acestea, trebuie să obții întotdeauna alocația de vacanță (aproximativ 8% din salariul brut) și restul orelor de vacanță plătite. Acest lucru trebuie să se facă cel târziu la o lună după încheierea contractului, altfel, poți percepe dobândă pe această sumă. În unele cazuri, poți obține, de asemenea, unele alocații de tranziție; consultați secțiunea economie pentru a afla despre ea.

A renunța la slujbă sau a fi concediat nu contează când vine vorba de a primi această sumă de bani. Verificați de două ori contractul și/sau acordul colectiv de muncă; ar putea exista dispoziții suplimentare.

Perioada de preaviz

Contractul dumneavoastră ar trebui să aibă o clauză pentru perioada de preaviz. Atunci când nu există nicio clauză în această privință, prin lege, există o perioadă de notificare de cel puțin o lună. Acest lucru implică faptul că poți renunța la fața locului, dar consecințele sunt că nu va fi permis beneficii sociale sau o taxă de tranziție, și în cazul în care aveți, veți pierde decizia de 30%.

Ar trebui să ia în considerare faptul că, atunci când perioada de preaviz este de o lună sau mai mult, aceasta este cel mai probabil o lună calendaristică

completă. Aceasta înseamnă că indiferent în ce zi a lunii veți informa compania că renunțați, va trebui să lucrați cel puțin luna viitoare. În ambele cazuri, contractul dumneavoastră ar trebui să fie explicit cu privire la aceasta fiind o lună calendaristică sau 30 de zile.

Protecția șomajului

Deși prin lege sunt întotdeauna acoperite pentru o situație de șomaj, există mai multe scenarii de luat în considerare pentru a beneficia de ea:

În cazul în care renunțați, cel mai probabil nu aveți dreptul la prestații sociale, există excepții în jurul cazurilor extreme cum ar fi boala, hărțuirea și așa mai departe.

Când ești concediat din cauza propriei tale greșeli, nu ai dreptul la protecția șomajului. În cazul în care ai fost concediat cu o scuză inventată (illegal), ia în considerare contestarea legală.

Atunci când o societate susține că vă concediază nu din vina dvs. (motive terțe ca situație economică, de exemplu) sau că contractul se încheie, atunci aveți dreptul la protecție a șomajului dacă vă îndepliniți anumite condiții. Aceste condiții sunt: trebuie să puteți lucra și ați lucrat cel puțin 26 din ultimele 36 de săptămâni.

Puteți obține până la 3 luni în cazul în care lucrați cel puțin 26 săptămâni din ultimele 36 săptămâni. În cazul în care lucrați cel puțin 4 ani din ultimii 5 ani, primești cel puțin un an de acoperire socială.

Program

Timul de lucru

Un schimb nu poate depăși 12 ore, și într-o săptămână, nu poți lucra mai mult de 60 de ore. Peste 4 săptămâni, nu poți lucra mai mult de 55 de ore în medie. Apoi, după 16 săptămâni, acest număr devine în medie 48 de ore.

Există, de asemenea, reguli cu privire la câtă odihnă aveți voie între zilele lucrătoare. Ar trebui să ai cel puțin 11 ore de odihnă între schimburi. Dacă este necesar, aceasta poate fi redusă la 8 ore o dată pe săptămână.

Există, de asemenea, o odihnă săptămânală la care aveți dreptul; este un pic complicat, dar pe scurt, în fiecare săptămână ar trebui să obțineți cel puțin 32 de ore consecutive de muncă.

Pauzele

De obicei, aveți dreptul la o pauză obligatorie de 15 minute pentru fiecare 5h30 pe care le lucrați. Trebuie să iei această pauză! Dacă lucrezi mai mult de 10 ore, asta devine 45 de minute. Pauzele pot fi împărțite în perioade de 15 minute și nu sunt plătite. Toate aceste detalii sunt dependente de sectorul dumneavoastră, așa că este mai bine să verificați contractual individual și colectiv de muncă.

Ore suplimentare

Când vine vorba de ore suplimentare (lucru suplimentar), s-ar putea găsi reguli în contractual colectiv de muncă,

contractul individual sau regulile companiei. În afară de asta, nu poți fi forțat să lucrezi peste program. Ar trebui să lucrezi doar când și pentru câți bani și/sau zile libere vrei. Există, de asemenea, un alt regulament foarte important: Atunci când un angajat lucrează mai mult decât ore sale contractate timp de trei luni consecutive, contractul se schimbă la cea nouă medie de ore!

Sănătate și siguranță

Informații de bază

Un șef este responsabil pentru sănătatea și siguranța lucrătorilor săi. Aceasta înseamnă asigurarea unui mediu de lucru sigur, a unor instrumente și vehicule sigure, a unor instrucțiuni corespunzătoare privind operarea în siguranță a acestor unelte și vehicule, precum și a unor măsuri adecvate de precauție pentru lucrul cu (potențial) substanțe periculoase.

Asigurarea de sănătate

Toți cei care locuiesc în NL ar trebui să aibă asigurare medicală privată. Trebuie să alegi și să semnezi un contract cu o companie de asigurări la alegerea ta.

Majoritatea muncitorilor au dreptul la zorgtoeslag de la guvern. Această alocație lunară te-ar putea salva până la jumătate din poita de asigurare de sănătate. Puteți aplica pentru acest lucru prin: <http://www.toeslagen.nl>.

Concediu

Concediu plătit

În Olanda, primești 4 săptămâni de vacanță pe an, așa că dacă, de exemplu, lucrezi 32 de ore pe săptămână, sunt 128 de ore de concediu pe an. Dacă lucați mai puțin de un an, orele de vacanță pe care le primiți sunt proporționale: pentru un contract de 6 luni, primiți 2 săptămâni de concediu plătit. În unele cazuri, angajatorul dumneavoastră vă poate obliga să vă luați concediu de vacanță deoarece locul de muncă are sărbători colective și se închide pentru un timp; ei pot face acest lucru, dar trebuie să vă avertizeze destul de devreme.

Dacă aveți un contract de 0 ore, veți obține, de asemenea, concediu plătit. Pentru fiecare oră lucrată, acumulați un procent ca ore de vacanță. Acest procent depinde de contractul colectiv. (Plata nu este aceeași cu cea a orelor de vacanță - ambele sunt câștigate pentru fiecare oră de muncă. Salariul poate fi plătit lunar sau o dată pe an, în funcție de ceea ce se menționează în contractul dumneavoastră. Orele de vacanță pot fi acordate ca compensație pentru orele suplimentare și sunt calculate pe baza numărului de ore lucrate.)

Concediu neplătit

Legea olandeză nu acoperă însă concediul neplătit, unele contracte colective au clauze pentru acest caz. Dacă sunteți sub un contract colectiv de munca verificați. În orice caz, deși nu frecvent, în unele companii este posibil să se stabilească un acord privat cu

conducerea pentru obținerea unui concediu neplătit. Există două cazuri reglementate de legea olandeză: concediul parental și îngrijirea unei persoane bolnave. Aceste cazuri sunt destul de complexe, iar în astfel de cazuri ar fi bine să se solicite consiliere juridică profesională.

Concediu maternal

Angajatele gravide au dreptul la concediu de sarcină și maternitate cel puțin 16 săptămâni. Puteți lua concediu de sarcină de la șase săptămâni înainte de data la care copilul se va naște, dar ar trebui să înceapă nu mai târziu de patru săptămâni înainte de nașterea copilului. După naștere, aveți întotdeauna dreptul la cel puțin zece săptămâni de concediu de maternitate, chiar dacă copilul se naște mai târziu decât trebuia. În timpul concediului, veți primi o alocație care se potrivește salariul până la o sumă maximă. După ce partenerul tău a născut, ai dreptul la o săptămână de concediu de paternitate plătit, până la 5 săptămâni. Pentru a primi 5 săptămâni, trebuie să-l solicitați prin scrisoare/mail cu cel puțin 4 săptămâni în avans.

Concediul parental: Aveți dreptul la concediul parental atunci când aveți grijă de un copil (biologic, adoptat, adoptiv sau copil vitreg) care este mai mic de 8 ani și care locuiește cu dumneavoastră. Primești de 26 de ori numărul de ore pe săptămână pe copil. Concediul parental este neplătit; cu toate acestea, pentru primele 9 săptămâni puteți obține beneficii de concediu parental UWV dacă le luați

în primul an după naștere.

Concediul medical

Când fizic sau mental (inclusiv stresul sau anxietatii) nu vă puteți face treaba, aveți, în majoritatea cazurilor, dreptul la plata concediului medical. În funcție de tipul de contract, valoarea salariului platit pe perioada concediului e boala poate fi diferită. Luați în considerare faptul că multe contracte spun că nu vor plăti primele două zile; aceste zile sunt numite *wachtdagen*.

Când te îmbolnăvești, șeful nu are voie să-l întrebe pe muncitor care este cauza bolii. Ești liber să le spui dacă vrei, dar nu te pot forța să le spui. Vă recomandăm să nu intrați într-o discuție și să-l lăsați pe șeful vostru să respecte regulile legale.

Cu toate acestea, multe companii au contracte cu societăți terțe, așa-numitele *Bedrijfsartsen*. Asta îți poate cere să dovedești că ești bolnav. Astfel de specialist nu pot împărtăși cu compania dumneavoastră ceea ce este cauza bolii tale, ei vor răspunde doar dacă sunteți bolnav sau nu.

Legat de afecțiuni sau o boală la locul de muncă, legea olandeză prevede că, în primele 104 săptămâni (2 ani) de boală/dizabilitate la locul de muncă, angajatul este plătit cu cel puțin 70% din salarii sau salariul minim dacă acesta este mai mic. Întotdeauna verificați de două ori CAO, deoarece uneori poate oferi și un raport/perioadă mai mare. Compania dumneavoastră poate începe un plan de reintegrare pentru a vă întoarce la muncă. Aceasta include întâlniri la fiecare 6 săptămâni pentru a discuta câte

ore poți lucra și ce sarcini poți face. Dar în niciun caz angajatorul tău nu te poate forța să te întorci la muncă.

Numai în circumstanțe extrem de rare sau după 2 ani de boală puteți fi concediați în timpul concediului medical. În general, în temeiul legislației olandeze privind ocuparea forței de muncă, există o interdicție de încetare a activității în timpul unei boli a angajaților (în limba olandeză: *opzegverbod tijdens ziekte*). Aceasta este o regulă foarte strictă în Țările de Jos și este aproape imposibil să deviezi de la aceasta.

Totuși, poți fi concediat în timp ce ești bolnav dacă angajatorul tău pretinde alte motive. Cu toate acestea, acest lucru ar implica solicitarea unui judecător să dizolve contractul, și va duce în mare parte la o negare de la judecător, deoarece ei vor lua în considerare faptul că sunteți bolnav

Alte tipuri de concedii

Există și alte tipuri de concedii reglementate, de exemplu acele concedii de urgență în cazul morții unei rude, în cazul în care primiți plata salariului integral. Există, de asemenea, concediu pentru îngrijirea rudelor bolnave, puteți obține 2 sau 6 săptămâni pe an de concediu de îngrijire, în cazul în care veți fi plătit 70% din salariul dumneavoastră.

Economii

Plăți

După încheierea contractului, asigurați-vă că obțineți toate plățile înapoi, inclusiv salariul de vacanță și

zilele de vacanță neutilizate. Rețineți că ultimul salariu trebuie plătit în termenul normal (maximum o lună). Dacă există alte costuri (eindafrekening), acestea trebuie plătite în termen de o lună de la încheierea contractului. Dacă nu sunteți plătit la timp, puteți cere angajatorului dvs. dobândă pentru ceea ce vă datorează. În cazul plății pentru vacanță (vakantie geld), este, de asemenea, posibil să se solicite o creștere de până la 50%.

Există o diferență între amenda statutară, care este plătită o dată și dobânda statutară calculată pe zi și modificările.

Impozite și alunecări de salariu

Asigurați-vă că veți obține jaaropgaafde la șeful tău, o declarație a ceea ce ai câștigat anul trecut, așa că poți completa declarația fiscală. Cel mai probabil vei primi niște bani înapoi. Cel mai adesea, totul va fi deja completat pe formularul de impozit online, și nu trebuie să faci nimic.

Dacă aveți un handicap parțial, taxele dumneavoastră sunt afectate, și puteți deduce unele costuri medicale. Cel mai bine pentru a consulta federația de persoane cu handicap special pentru sfaturi. Caută patientenverenigingsau belangenvereniging+ denumirea olandeză de handicap. Una generală pentru persoanele cu boli cronice sau handicap este <https://iederin.nl/>

Salariu minim

Din iunie 2025, salariul minim legal este de 14.40€ brut pe oră, bazat pe o săptămână de lucru de 40 de ore

pentru oricine mai vechi de 21 de ani. Aceasta este 115.5€ pentru o zi de 8 ore, 576€ pe săptămână și 2496€ brut pe lună. În cazul în care nu sunteți plătit un salariu pe oră, dar în schimb primiți un 'salariu pe bucata' trebuie să va plătească macar echivalentul salariului minim la un pas 'normal' de lucru

Vakantiegeld(concediu de vacanță)

Concediul de vacanță este partea din salariu pe care o primești ca bonus la un moment dat al anului. Suma sa este de 8% din salariul brut, inclusiv orele suplimentare. Această sumă se acumulează și este adesea plătită în mai/iunie, uneori cu o parte din ea plătită în decembrie.

Rețineți că aceștia sunt banii pe care angajații vă sunt datori și nu e favoare optionala. Puteți obține plătit pentru ore de vacanță nu luați, dar vakantiegeld vine în plus.

Alocația de tranziție

transitievergoeding

Dacă sunteți concediat sau dacă contractul dumneavoastră nu este reînnoit, aveți dreptul la o indemnizație de tranziție (transitievergoeding). Totuși, dacă renunți la slujbă, nu primești acești bani. Pentru fiecare an lucrat, veți obține 1/3 din salariul lunar brut. Dacă aveți un contract de zero ore, salariul lunar brut este estimat în ultimul an.

Lucrătorii temporari (Uitzendkracht)

Țările de Jos au o legislație specifică pentru lucrătorii temporari (Uitzendkracht), ceea ce înseamnă ca lucrătorii angajați de o agenție de ocupare a forței de muncă (uitzendbureau) lucrează detașați într-o altă companie. Dacă ești angajat de o companie, dar în practică îți faci treaba la altă companie, atunci ești angajat temporar. Există câteva diferențe între un contract cu agențiile de temp și un contract cu o companie.

Există diferite etape de ocupare a forței de muncă cu agenții temp, și în funcție de care CAO(contract colectiv de muncă)compania ta urmează, au un nume diferit. Contractul colectiv ABU are fazele A, B și C, în timp ce NBBU CAO le numesc fazele 1, 2, 3 și 4.

Faza A/1-2: Acest lucru durează maxim 1 an, și puteți lucra la una sau mai multe companii. În această fază, veți fi plătiți doar dacă lucrați, cu excepția cazului în care se spune contrariul în contract. Majoritatea contractelor au o clauză de agenție sau uitzendbeding: acest lucru înseamnă că angajatorul dumneavoastră poate opri contractul atunci când nu există mai mult de lucru pentru tine la companie. Apoi, în primele 6 luni de muncă (26 săptămâni), angajatorul dumneavoastră trebuie să vă avertizeze doar cu o zi înainte de a vă concedia. După asta, șeful tău trebuie să te avertizeze cu 10 zile înainte să se încheie contractul. Dacă este scris în contractul tău că nu există nici o clauză de agenție, atunci șeful tău nu te poate concedia cum dorești ei.

Faza B/3: Această fază durează 3

ani sau maximum 6 contracte. Apoi, aveți un contract temporar regulat, și nu există nici o clauză de agenție. Încă ești plătit, chiar dacă compania ta nu are de lucru pentru tine până când angajatorul îți găsește o nouă sarcină.

Faza C/4: Dacă sunteți în această fază, atunci obțineți un contract permanent cu angajatorul dumneavoastră.

Contractul dumneavoastră de muncă trebuie să fie în termen de 6 luni unul de altul pentru a conta ca progres în sistemul de fază; concediu medical și concediu plătit contează ca săptămâni lucrate. În afara clauzei de salariu/agenție, aveți aceleași drepturi pentru vacanță, vakantiegeld și concediu medical ca alte contracte. Angajatorul tău nu te poate concedia pentru că ești bolnav.

Dacă ai fost recrutat în străinătate și mutat în Țările de Jos pentru un contract temporar, puteți obține o garanție de venit, ceea ce înseamnă că primele două luni întregi de muncă, ar trebui să fie plătite salariul minim, indiferent de câte ore ai lucrat.

Agenția dumneavoastră de ocupare a forței de muncă v-ar putea oferi locuințe împreună cu locul de muncă, în timp ce acest lucru este practic, ei folosesc adesea acest lucru pentru a pune presiune pe tine și pentru a fura mai mulți bani de la tine. Ar trebui să aveți două contracte diferite, unul pentru muncă și unul pentru locuințe. Angajatorul dumneavoastră ar putea deduce chiria din salariul dumneavoastră, dar nu ar trebui să depășească 25% (ar putea schimba la 20% în curând) din salariul minim pe lună. Dacă faci mai mult de 1,4

ori salariul minim, atunci nu există limită, iar chiria poate fi mai mare. Când contractul de muncă se oprește, aveți la dispoziție 4 săptămâni pentru a vă părăsi locuința.

Epiloqgue

Acest prospect a fost scris în septembrie 2014 și actualizat în martie 2025. Până când ai citit-o, unele informații ar putea fi depășite. Deci, întotdeauna verificați de două ori cu mai multe surse de informații actualizate. Mai multe informații pot fi găsite și pe următorul site web: <https://labourrights.agamsterdam.org/>
Nu suntem ONG, asistență sau organizație de caritate, suntem anarhiști și lucrăm sub principiul de auto-gestionare și suport reciproc. Dacă vă confrunțați cu probleme la locul de muncă, nu ezitați să ne contactați; împreună putem lupta înapoi. Dacă nu aveți probleme la locul de muncă, dar nu sunteți de acord cu această societatea capitalistă în care valoarea ta e decisă de ceea ce detii, veniți și alaturati-ne, uniți suntem mai puternici, și putem lupta împotriva celor care ne exploatează.

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)

Email: aga@agamsterdam.org

Site web: <http://agamsterdam.org>

Biblioteca: Hai pe la biblioteca noastră între 14.00 și 18.00 în fiecare sâmbătă:
Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

Vrije Bond Ți s-a născut o federație anarhistă, există multe grupuri și persoane implicate în Țările de Jos și în mari părți ale Belgiei. Vrije Bond nu este un sindicat, dar vă pot îndruma către oameni care vă pot ajuta. Verificați site-ul pentru datele de contact: <http://www.vrijebond.org/groepen/>
Sau scrie secretariatului pentru a lua legătura cu membrii din vecinătatea dumneavoastră: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca United este o rețea de solidaritate de bază cu accent pe persoanele care lucrează în sectorul horeca (hoteluri, restaurante și cafenele).
Website: <https://horeca-united.nl/> Email: horeca-united@riseup.net

Versiunea online și traduceri:

