

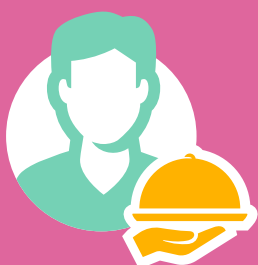


Lucrați temporar în Țările de Jos?

Ce trebuie să știți, ca angajator, despre portalul neerlandez de notificări pentru lucrători detașați

În calitate de angajator din UE, SEE sau Elveția, angajați detașați temporar sau lucrători temporari în Țările de Jos? În cazul unui răspuns afirmativ, aveți **obligația** să trimiteți o notificare înainte de sosire. Acest lucru se poate face prin intermediul portalului de notificare din Țările de Jos **english.postedworkers.nl**. Procesul de notificare se poate efectua în limba neerlandeză sau în limba engleză. De asemenea, puteți înregistra mai mulți lucrători într-o singură notificare.

*Rețineți! Sunteți lucrător independent? Obligația de notificare se aplică numai lucrătorilor independenți din anumite sectoare, pe care le găsiți la **english.postedworkers.nl**.*



Notificarea este importantă!

Notificarea permite guvernului să verifice dacă lucrătorii detașați lucrează în condiții de muncă sigure, sănătoase și echitabile. Astfel, ne asigurăm că sunt aplicate condițiile de muncă din Țările de Jos și că se combate concurența neloială.

! *Obligația de notificare face parte din Legea privind lucrătorii detașați în Uniunea Europeană (condițiile de muncă) (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, WagwEU). Această lege neerlandeză se bazează pe Directiva europeană privind detașarea lucrătorilor.*

Cum se transmite notificarea?

Sfaturi! Verificați în prealabil cu clientul la ce adresă de e-mail dorește să primească notificarea și să furnizați această adresă de e-mail în cursul procesului de notificare.

1 Notificați

Înregistrați-vă prin portalul de notificare online **english.postedworkers.nl**. Notificați detașarea și lucrătorii relevanți înainte de începerea detașării în Țările de Jos. Vom pune întrebări cu privire la tipul de muncă, durata detașării, adresa de lucru și identitatea lucrătorilor.



2 Verificați

Clientul neerlandez verifică notificarea dumneavoastră. Clientul neerlandez primește un mesaj la adresa de e-mail furnizată pentru a verifica notificarea pe portalul pentru notificări. Dacă notificarea este corectă, clientul neerlandez va menționa că este corectă. Notificarea dumneavoastră va fi astfel încheiată. Nu trebuie să mai faceți nimic cu privire la notificarea dumneavoastră, dacă nu există modificări suplimentare.

Dacă notificarea trebuie modificată, de exemplu pentru că s-au introdus date eronate de începere și de încheiere a detașării, clientul va indica acest lucru în portalul de notificări. Veți primi apoi un e-mail prin care vi se solicită să modificați notificarea și să o retrimiteți prin portalul de notificări. Notificarea se va încheia când clientul neerlandez o va verifica din nou.

Rețineți! Schimbările intermediare trebuie raportate.

Există schimbări ale detașării? De exemplu, va fi detașat un nou lucrător sau angajații dumneavoastră lucrează în Țările de Jos o perioadă mai lungă decât cea planificată? Trebuie să raportați aceste schimbări pe portalul de notificare. Clientul va reverifica notificarea modificată.

Întrebări frecvente

Care este scopul Legii privind lucrătorii detașați în Uniunea Europeană (condițiile de muncă)?

Această lege permite lucrătorilor detașați să beneficieze de cele mai importante condiții de muncă oferite de Țările de Jos. Printre exemple se numără dreptul la salariu minim, pauze adecvate, un loc de muncă sigur, egalitatea de tratament între bărbați și femei și un număr minim de concedii. În plus, ca angajator, aveți anumite obligații administrative, care includ și obligația de notificare. În anumite sectoare, acest lucru se aplică și lucrătorilor independenți. Notificarea permite guvernului neerlandez să verifice mai ușor dacă întreprinderile respectă normele.

Ce se întâmplă dacă omiteți să efectuați o notificare (corectă) a lucrătorilor?

Notificarea este obligatorie. Dacă nu transmiteți notificări lucrătorilor dumneavoastră, riscați să fiți amendat, la fel și clientul. Autoritatea Muncii din Țările de Jos verifică acest lucru. Asigurați-vă că notificarea este în regulă înainte ca lucrătorul detașat să înceapă munca. Astfel, vă asigurați că nu sunteți amendat și veți contribui la crearea unei piețe echitabile a muncii.

Ce alte obligații se aplică în temeiul acestei legislații europene?

Pe lângă obligația de notificare, în calitate de angajator, aveți obligația de a avea la locul de muncă diverse documente legate de lucrător: de exemplu, un contract de muncă, o fișă de salariu și o dovadă a plății contribuțiilor la asigurările sociale. Ar trebui să desemnați o persoană de contact în Țările de Jos pentru Autoritatea neerlandeză a Muncii. La cerere, trebuie să furnizați Autorității neerlandeze a muncii informațiile de care are nevoie pentru a efectua inspecția.

O listă completă a documentelor de care aveți nevoie se găsește la adresa **english.postedworkers.nl/rights-and-obligations**.



Doriți să aflați mai multe?

Consultați **english.postedworkers.nl**. Prin transmiterea unei notificări, contribuiți la crearea unui mediu de lucru sigur, sănătos și echitabil pentru lucrătorii detașați.

Listă de verificare pentru obligația de notificare

Pentru a vă ajuta, am creat o listă de verificare cu cele mai importante informații pe care trebuie să le aveți la îndemână, ca angajator, în timpul procesului de notificare. Acest lucru vă va ajuta să fiți mai bine pregătit și să efectuați mai rapid procesul de notificare.

Datele întreprinderii dumneavoastră:

- > Denumirea întreprinderii
- > Țara sediului
- > Numărul de înregistrare din registrul comerțului
- > Codul de TVA
- > Adresa profesională

Identitatea notificatorului sau a reprezentantului legal

- > Numele, data nașterii, cetățenia
- > Numărul de identificare din țara de origine (dacă este cazul)
- > Numărul de identificare pentru cetățeni neerlandezi (BSN) (dacă este cazul)
- > Numărul de telefon
- > Adresă de e-mail

Contactul dumneavoastră în Țările de Jos:

- > Numele, data nașterii, cetățenia
- > Numărul de identificare din țara de origine
- > Număr de identificare pentru cetățeni neerlandezi (BSN)
- > Numărul de telefon
- > Adresă de e-mail
- > Adresa din Țările de Jos la care poate fi contactată persoana de contact

Coordonatele clientului:

- > Denumirea întreprinderii
- > Țara sediului
- > Numărul de înregistrare la Registrul Comerțului sau la Camera de Comerț number
- > Codul de TVA
- > Adresa profesională
- > Numele clientului
- > Adresa de e-mail a clientului (**Vă rugăm să rețineți!**)
- > **Clientul neerlandez va primi notificarea la această adresă de e-mail, deci este important să o verificați de două ori**
- > Numărul de telefon de contact al clientului

Informații despre proiect

- > Sectorul în care veți lucra în Țările de Jos, inclusiv subsectorul și codul SBI.
- > Adresa profesională din Țările de Jos:
Datele preconizate de începere și de încheiere a muncii
- > Întreprinderea care plătește salariile

Identitatea lucrătorilor care vin să muncească temporar în Țările de Jos

- > Numele, data nașterii, cetățenia
- > Numărul de identificare din țara de origine
- > Numărul de identificare pentru cetățeni neerlandezi (BSN) (dacă este cazul)
- > Adresă de e-mail
- > Lucrătorul este din UE, Norvegia, Liechtenstein, Islanda sau Elveția? În caz contrar, trebuie să înregistrați data de încetare a permisului de muncă eliberat de țara de trimitere.
- > Data preconizată de începere și de încheiere a muncii care urmează să fie efectuată de lucrător
- > Lucrătorul are o declarație A1? Dacă da, înregistrați numărul și țara care a eliberat declarația A1.

Să trecem la muncă!

Notificarea poate fi transmisă la adresa **english.postedworkers.nl**. Aici veți găsi și un glosar de termeni comuni. Notificarea dumneavoastră va contribui la crearea de condiții sigure, sănătoase și echitabile pentru lucrătorii detașați.



Condițiile de muncă la care au dreptul lucrătorii detașați

> În primele 12 luni

Lucrătorul are dreptul la o serie de condiții legale de muncă de bază:

- > salariul minim;
- > ore de muncă și pauze;
- > concedii;
- > condiții de muncă;
- > Egalitate de tratament între bărbați și femei.

Dacă există o convenție colectivă care a fost declarată cu aplicabilitate generală, lucrătorul are dreptul la condițiile de bază din convenția colectivă.

Perioada în care se aplică doar condiții de muncă de bază poate fi uneori prelungită la 18 luni.

Rețineți că pentru lucrătorii temporari detașați se aplică norme diferite.

> După 12 luni

Lucrătorul are dreptul la o extindere a condițiilor de muncă de bază:

- > toate condițiile de încadrare în muncă prevăzute de legislația muncii din Țările de Jos și de contractele colective de muncă declarate universal aplicabile,

Cu excepția acordurilor privind:

- > pensie ocupațională suplimentară;
- > încheierea și rezilierea contractului de muncă.

Întrebări frecvente

Cum se înlocuiește un lucrător?

Înlocuiți un lucrător detașat cu alt lucrător detașat care efectuează aceeași muncă în același loc? Aceasta este considerată o detașare. Acest lucru este important pentru condițiile de muncă extinse care se aplică după 12 luni.

Ce se întâmplă cu lucrătorii temporari detașați care lucrează sub supravegherea și conducerea unui client din Țările de Jos?

În acest caz, lucrătorii dumneavoastră au dreptul la condiții de muncă suplimentare începând cu prima zi, conform articolului 8 din Legea privind plasarea personalului prin intermediari (*Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs*). Ca angajator, sunteți responsabil pentru acest lucru, chiar dacă clientul îl detașează la alt angajator.

Cum pot plăti lucrătorilor mei indemnizații?

Indemnizațiile pe care le plățiți lucrătorilor dumneavoastră pentru cheltuielile efectuate, cum ar fi cheltuielile de deplasare, masă și cazare, nu sunt considerate ca făcând parte din salariul minim la care au dreptul lucrătorii dumneavoastră. Plățiți aceste costuri conform legislației neerlandeze și/ sau contractului dintre dumneavoastră și lucrătorii dumneavoastră. Unele indemnizații sunt plătite pentru costurile suportate în legătură cu detașarea. Trebuie să le precizați.



Informații suplimentare

Vizitați english.postedworkers.nl pentru o prezentare generală a tuturor condițiilor de muncă la care au dreptul lucrătorii detașați. Tot aici veți găsi informații despre plata indemnizațiilor.