

Форми на труд

1. Трудов договор	2
2. Временен трудов договор	2
2.1 Договор с агенция за временна заетост и договор за командироване	2
2.2 Няколко трудови договори с един и същ работодател	3
3. Постоянен трудов договор	3
4. Пробен период и срок за предизвестие	3
4.1 Пробен период	3
4.2 Срок за предизвестие	4
4.2.2 Прекратяване на постоянен трудов договор	5
4.2.3 Прекратяване на трудов договор от страна на работника/служителя	5
4.2.4 Прекратяване от страна на работодателя.....	5
4.2.5 Прекратяване на договор по взаимно съгласие	5
5. Работа като самозаето лице в Нидерландия	6
6. Работа като уличен артист	7
6.1 Разрешителни.....	7
6.2 Данъчна служба	7
6.3 Повече информация за улични артисти:	7

1. Трудов договор

В рамките на нидерландската законова уредба Вие и Вашият работодател сте свободни сами да определите, какъв трудов договор ще бъде сключен.

Съгласно закона трудовият договор може да бъде договорен устно. Предимството на един писмен трудов договор е това, че при разлика в мненията, при него може да се докаже какво е било договорено.

Съгласно закона някои договорки винаги трябва да бъдат направени писмено, в противен случай те не са в сила, например договорки относно пробния период или за клаузата за неизвършване на конкурентна дейност. А понякога в колективния трудов договор е предписано, че трудовият договор трябва да е сключен писмено. Тази разпоредба на колективния трудов договор е с предимство пред законовата разпоредба.

2. Временен трудов договор

Временният трудов договор е договор с дата на започване и с дата на приключване. Друга форма на временния трудов договор е договор за срока на даден проект. Внимавайте за това, проектът да бъде ясно описан в договора. Също може да бъде договорен временен договор, например за срока на отпуска за бременност и раждане или при болест на работника/служителя. Този работник/служител трябва да бъде посочен поименно.

2.1 Договор с агенция за временна заетост и договор за командироване

Бюрото за набиране на персонал за временна заетост е посредник между търсещите работа и компаниите, които се нуждаят от хора. Дадена компания, възложителят Ви наема. Вие ще получавате заплата от бюрото за наемане на персонал за временна заетост. Срокът на договора за временна заетост най-често е временен. Когато от скоро сте започнали да работите за бюрото за временна заетост, Вашият договор може да бъде прекратен всеки момент. Това означава, че самите Вие също можете да прекратите трудовия договор, когато желаете това. Колкото по-дълго работите за бюрото за временна заетост, толкова повече права получавате. Например не може да бъдете съкратени по всяко време. Затова проверете в колективния трудов договор за Вашите права и задължения.

От организации на работодатели и служители е учредена Фондацията за Спазване на Колективния трудов договор за временни работници (SNCU), за да се дават указания и раяснения за колективните трудови договори. Наред с това SNCU е учредена за да стимулира спазването на колективните трудови договори в бранша на временната заетост

Така например са в сила следните договорки:

- Бюрата за временна заетост нямат право да начисляват разходи на временните работници за посредничеството при работа.
- Бюрата за временна заетост са задължени предварително писмено да информират работниците/служителите за условията на работното място.

Можете да се свържете с SNCU, когато се питате, дали организацията за временна заетост, за която работите, действа съгласно разпоредбите на колективния трудов договор. (Т: 0031 800 1124212). Също можете да посетите уебсайта за съвети, които помагат при естановяване на това, дали си имате работа с надеждно бюро. (www.sncu.nl > opdrachtgever – също и информация на полски език).

Бюрото за временна заетост преминава към командироване, когато желае да обвърже работника/ служителя за по- дълго време или когато възложителят иска това.

2.2 Няколко трудови договори с един и същ работодател

Временният договор може автоматично да премине в постоянен трудов договор. Съгласно закона работникът/ служителят се назначава за постоянно след максимум три последователни временни договора. Или когато работникът/ служителят е имал два последователни временни договора, които включително с описаните по- долу интервали, заедно са били с продължителност повече от 24 месеца. Става въпрос за 'последователни договори', когато между отделните договори има не повече от шест месеца.

Работодателят и работникът/ служителят имат право да правят други договорки помежду си. Например още след един или след два временни трудови договора или след една година работникът/ служителят да бъде назначен за постоянно. Но не е възможно помежду си да се договарят, работникът/ служителят да бъде назначен за постоянно едва по- късно от три договора или по- късно от 24 месеца. В някои случаи това е възможно в даден колективен трудов договор. В колективния трудов договор може да бъде договорено, че постоянно трудово назначение възниква едва след максимум шест вместо три временни трудови договора. И след 48 вместо 24 месеца. Затова винаги проверявайте какво е предписано в колективния трудов договор по въпроса.

За повече информация за законовата уредба можете да се свържете с [UWV](http://www.uvw.nl).

3. Постоянен трудов договор

Когато не е договорено нищо относно това колко трае договорът, тогава имаме постоянен трудов договор. Това се нарича безсрочен трудов договор. За постоянните трудови договори понякога са в сила други правила от тези за временните договори, например относно пробния период или за прекратяването на договора.

4. Пробен период и срок за предизвестие

4.1 Пробен период

Както при временните, така и при постоянните договори е обичайно да има пробен период. Пробният период е в сила за двете страни и трябва да бъде с еднаква продължителност както за работодателя, така и за работника/ служителя. Пробният период трябва да бъде договорен писмено.

По време на пробния период двете страни могат незабавно да прекратяват трудовия договор. Този, който прекратява договора по време на пробния период, трябва писмено да обясни на другия причините за това, ако той или тя поискат това.

При временен договор от шест месеца или по- малко не може никога да се договаря пробен период.

Пробният период може да трае максимум един месец:

- При временен трудов договор, който трае повече от шест месеца, но е по- кратък от две години
- При временен трудов договор, при който не е договорена крайна дата (например при договор за периода на проект или за срока на болест на определен работник/ служител)

Пробният период може да трае максимум два месеца при:

- Постоянно трудово правоотношение
- Временен трудов договор за две или повече години

Внимание: в колективния трудов договор може да има отклоняващ се от това пробен период, който е по- дълъг от законовия пробен период. Пробният период не може никога да е по- дълъг от два месеца.

Когато е договорен прекалено дълъг пробен период, тогава пробният период изобщо не е в сила.

4.2 Срок за предизвестие

4.2.1 Прекратяване на временен договор

Трудовият договор приключва автоматично на договорената крайна дата или в момента, в който проектът, отпускът по болест или отпускът за бременност и майчинство на служителя, когато замествате, приключи.

При временен трудов договор от шест месеца или по- дълъг работодателят трябва най- късно един месец преди уговорената крайна дата да информира работника/ служителя дали иска да продължи договора или да го прекрати.

Временният трудов договор не може да бъде прекратен от работодателя или от работника / служителя преди края му. Това е възможно, само ако по този въпрос предварително са били направени договорки. Ако работодателят желае да освободи работника/ служителя по икономически причини, той трябва първо да поиска от Института за социално осигуряване на работниците и служителите разрешително за освобождаване. Едва когато Институтът за социално осигуряване на работниците и служителите даде разрешение, работодателят може да прекрати договора. В това отношение работодателят е задължен да спазва срок за предизвестие.

Ако някой работодател желае междуременно да освободи някой работник/ служител по причини различни от икономическите, например защото работникът/ служителят не се справя добре или защото е нарушено трудовото правоотношение, тогава работникът/ служителят може да подаде молба в районния съд да бъде прекратен трудовия договор преди крайната дата.

Работодателят е задължен да започне процедура по освобождаване в Института за социално осигуряване на работниците и служителите или в районния съд, само ако иска да прекрати трудовия договор преди крайната дата, а работникът/ служителят не желае това. Също е възможно след общо

обсъждане ('по взаимно съгласие') да се разделите. Също и в този случай е в сила срок за предизвестие.

За повече информация можете да се свържете с [Института за социално осигуряване на работниците и служителите UWW](#).

4.2.2 Прекратяване на постоянен трудов договор

Както самите Вие, така и Вашият работодател може да прекрати постоянния трудов договор. Правилата за това са различни за Вас и за Вашия работодател.

4.2.3 Прекратяване на трудов договор от страна на работника/служителя

Можете без процедура по освобождаване да прекратите договора, ако се придържате към срока за предизвестие. Колко е срокът за предизвестие, е упоменато в закона, но в трудовия договор или в колективния трудов договор може да има различаващи се правила. За работника/ служителя е в сила срок за предизвестие най- често от 1 месец.

4.2.4 Прекратяване от страна на работодателя

За работодателя са в сила допълнителни правила. Когато работникът/ служителят не е съгласен с прекратяването на договора, тогава за това освобождаване на работодателя му е необходимо разрешението на Института за социално осигуряване на работниците и служителите при освобождаване по икономически причини или поради дългосрочна нетрудоспособност. Едва когато Институтът за социално осигуряване на работниците и служителите даде разрешение, работодателят може да прекрати договора. В този случай той трябва да спазва срока за предизвестие.

В закона е заложено колко е срокът за предизвестие. В трудовия договор или в колективния трудов договор може да има различаващи се правила.

Когато работодателят желае да освободи работника/ служителя по 'лични причини', например поради това, че работникът/ служителят не се справя достатъчно добре или поради това, че трудовото правоотношение е нарушено, тогава той не може да се обърне към Института за социално осигуряване на работниците и служителите, а трябва да подаде молба в районния съд, да бъде прекратен трудовия договор. В този случай тези, които нямат контакти с правен консултант или с профсъюз, най- добре да се свържат с Правния отдел на телефонен номер 0900 - 8020 (€ 0,10 р/м).

В някои случаи работодателят може да прекрати договора без разрешението на Института за социално осигуряване на работниците и служителите или без да има прекратяване постановено от районния съдия. Такъв например е случаят при незабавно освобождаване и през пробния период.

4.2.5 Прекратяване на договор по взаимно съгласие

Работодателят и работникът/ служителят могат да се договорят да прекратят трудовото правоотношение по взаимно съгласие. Това се нарича освобождаване по взаимно съгласие]. В такъв случай се съгласявате с края на трудовото правоотношение и с направените договорки. При това положение за прекратяване на трудовото правоотношение или за прекратяване на трудовия договор не е необходимо разрешение от Института за социално осигуряване на работниците и служителите.

Трябва да заложите договорките в договор за прекратяване. Важно е, да бъде спазен срокът за предизвестие.

Внимание: когато просто така се съгласите с освобождаването Ви, това може да има отрицателни последствия за правото на обезщетение от Института за

социално осигуряване на работниците и служителите. Това обаче не винаги е така. За тези, които не владеят нидерландски език или се съмняват, е препоръчително да се свържат с Института за социално осигуряване на работниците и служителите на телефонен номер 0900 - 9294 (начална тарифа € 0,045 цента, след това € 0,04 цента на минута, плюс обичайните Ви телефонни разходи).

За повече информация:

- https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/ontslag
- https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/contact

5. Работа като самозаето лице в Нидерландия

Ако ще се регистрирате или желаете да се регистрирате като самостоятелно заето лице без персонал (zzp)? В този случай има правила. Например: трябва да се регистрирате в Търговската камара (kvk.nl / KVK / Kamer van Koophandel) и в Данъчната служба (belastingdienst.nl / Belastingdienst)

За да бъдете признат като самостоятелен предприемач, за самостоятелните предприемачи от чужбина са в сила същите условия като тези за нидерландските предприемачи. Това за Вас означава, че Вие:

- Работите изцяло за собствен риск (Вие сами отговаряте за печалбите и загубите);
- Работите за цена, която Ви се изплаща изцяло и директно на Вас;
- Сами решавате за избора на работа, за условията на труд и за договарянето на цената.

Договор- образец

Самостоятелни предприемачи без персонал (zzp'ers) от чужбина и възложители могат да работят с договор- образец. Когато се работи съгласно договора, тогава не става въпрос за труд като заето лице. Тогава Вашият възложител не трябва да удържа и плаща здравни и социални осигуровки.

Като самостоятелен предприемач трябва да плащате данък: например върху ДДС (btw/ Данък върху добавената стойност) и печалба.

Прочетете повече за [[Договори- образец](#)] на уебсайта на Данъчната служба

Социални осигуровки

Живеете ли като самозаето лице в Нидерландия? В такъв случай имате право право на следните социални осигуровки:

- Пенсия за осигурителен стаж и възраст (AOW / размерът на тази пенсия зависи от натрупаните права, 2% на година};
- Детски надбавки;
- Бюджетът свързан децата;
- Обезщетение за преживяло лице (ANW);
- Закон за дългосрочните грижи (Wlz).

Вие не сте осигурен срещу:

- Безработица;
- Болест;
- Нетрудоспособност.

Привличане на персонал

Ще привлечете ли персонал за извършването на дейностите във Вашата компания?

В такъв случай ще бъдете работодател. Тук можете да прочетете повече информация: [линк към werk.nl/eures/ информация за работодатели]. Съобразявайте се с нидерландската законова и нормативна уредба във връзка с чужденците, когато искате да назначите персонал от чужбина за тази цел.

Самостоятелни заети лица без персонал (zzp'ers) в държавата по произход

Регистрирани ли сте като самостоятелно заето лице без персонал (zzp'ers) в държавата Ви по произход? В такъв случай трябва там да сте регистрирани в Търговската камара (KvK). При някои определени условия можете да останете социално осигурен в тази страна. За тази цел е необходима декларация A1. Органът за социална сигурност в страната по произход издава тази декларация.

Нямате ли тази декларация? Тогава можете да ползвате нидерландските социални осигуровки. Трябва също да сключите здравна осигуровка.

6. Работа като уличен артист

Примери за улични артисти са:

- уличен музикант
- актьор (уличен театър или мим)
- карикатурист или портретист

6.1 Разрешителни

На уличен артист, който иска да дойде да работи в Нидерландия, му е необходимо [разрешително за престой](#) и разрешително за уличните изяви.

Разрешително за Вашата улична изява

За да можете да се изявявате като уличен артист в Нидерландия, първо подавате молба за разрешително за уличните изяви. Това може да се направи в общината, където пребивавате. Видовете разрешителни се различават при всяка община. В някои случаи Ви е необходимо допълнително разрешително, като например за продажбата на продукти (собствено производство). Поискайте повече информация във [Вашата община](#).

6.2 Данъчна служба

Като артист плащате данък върху доходите Ви. Попитайте в [Данъчната служба](#) кои правила важат за Вас като лице със свободна професия или самозаето лице.

6.3 Повече информация за улични артисти:

- Служба Имиграция и Натурализация (IND): <https://ind.nl/en>
- Сътрудничество между амстердамските **улични артисти (SAS)**: www.straaththeater.info

- [общината](#), в която живеете или пребивавате

Отказ от отговорност

UWV EURES състави внимателно изложената в настоящия документ информация, но за нейната правилност и пълнота не може да се гарантира. Препратки и хиперлинкове към други уебсайтове са дадени единствено за информация на посетителя. Обаче например поради промени в законодателната уредба някои разпоредби могат междувременно да бъдат променени. Затова винаги проверявай източниците, към които се прави препратка. юни 2017г.