

Wersja z dnia 21.12.2007 r.

Prawno-administracyjne uwarunkowania świadczenia pracy i usług transgranicznych w Królestwie Niderlandów

**Stan prawny po otwarciu dostępu do rynku pracy
w dniu 1 maja 2007 r.**

Opracowanie:

mr. M. P. Lewandowski
na zlecenie Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji
Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej

LEWANDOWSKI & PARTNERS JURISTEN EN ADVISEURS

Po Box 1384
5004 BJ Tilburg
The Netherlands
Tel. +31 13 463 27 03
Fax +31 13 469 11 24
www.polenconsulting.com
info@polenconsulting.com
KvK 18066547
VAT NL 229244889 B01

LEWANDOWSKI DORADZTWO PRAWNE

Nowy Świat 42 lok. 4
PL 00-363 Warszawa
Tel. +48 22 8271031
REGON 140887517
NIP 536-115-56-08

www.polenconsulting.com
info@polenconsulting.com

Spis treści:

Rozdział 1: Pełna liberalizacja niderlandzkiego rynku pracy.....	3
1.1 Otwarcie rynku pracy.....	3
1.2 Niderlandzkie minimalne warunki zatrudnienia.	4
1.3 Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.	5
Rozdział 2: Działalność na zasadzie samozatrudnienia.....	7
2.1. Samozatrudnienie – prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej na własny rachunek (ZZP)	7
2.2 Zarejestrowanie działalności.....	7
Rozdział 3: Ubezpieczenia społeczne.....	10
3.1. Rozporządzenie 1408/71	10
3.2. Koszty leczenia.....	10

Rozdział 1: Pełna liberalizacja niderlandzkiego rynku pracy

1.1 Otwarcie rynku pracy

Z dniem 1 maja 2007 roku nastąpiło długo oczekiwane otwarcie granic Królestwa Niderlandów dla pracowników z Polski oraz pozostałych krajów Europy Środkowej i Wschodniej, które przystąpiły do Unii Europejskiej dnia 1 maja 2004 roku. Trwający od dnia 1 czerwca 2006 roku proces uwalniania poszczególnych sektorów z testu rynku pracy został uwieńczony pełną liberalizacją rynku pracy. Od tej chwili pracodawcy nie muszą już występować o pozwolenia na pracę dla pracowników z Polski, jak również Słowacji, Węgier, Czech, Słowenii, Estonii, Łotwy oraz Litwy.

Z chwilą otwarcia granic, wprowadzona 1 grudnia 2005 roku w ramach transgranicznego świadczenia usług procedura notyfikacji („*notificatieregeling*”) – polegająca na obowiązku zgłoszenia zamiaru świadczenia usługi na terytorium Niderlandów – nie dotyczy przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w państwach członkowskich UE/EOG¹ lub Szwajcarii, którzy w ramach tymczasowego wykonywania usług dokonują oddelegowania pracowników pochodzących z Polski (oraz innych z państw UE/EOG i Szwajcarii, z wyjątkiem Bułgarii i Rumunii).

Procedura notyfikacji nadal obowiązuje przedsiębiorców z państw UE/EOG lub Szwajcarii (w tym Polski), którzy delegują na terytorium Niderlandów pracowników pochodzących z Bułgarii i Rumunii oraz z państw trzecich (tj. spoza UE/EOG i Szwajcarii). Należy ponadto pamiętać, iż świadczenie usług o charakterze udostępnienia siły roboczej z Rumunii, Bułgarii lub państw trzecich nadal podlega pod zakaz zatrudniania obcokrajowców. Za udostępnianie personelu z w/w państw bez pozwolenia na pracę grozi kara grzywny w wysokości € 8.000,- od osoby.

Według Artykułu 39 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, swoboda przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Pracownicy mają w szczególności prawo do:

- a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy,
- b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium Państw Członkowskich,
- c) przebywania w jednym z Państw Członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego Państwa,
- d) pozostawania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach wykonawczych.

¹ Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego (ang. *European Economic Area*, **EEA**), czyli strefy wolnego handlu obejmującej kraje UE oraz Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (ang. *European Free Trade Association*, **EFTA**), z wyjątkiem Szwajcarii. Członkami EFTA są obecnie Islandia, Lichtenstein, Norwegia i Szwajcaria.

Tak więc, zgodnie z powszechnie obowiązującym we Wspólnocie Europejskiej generalnym zakazem dyskryminacji na tle narodowościowym oraz w celu pełnej realizacji wewnątrzspółnotowej swobody przepływu pracowników, migrujący pracownicy z 8 nowych Państw Członkowskich mają zapewnione takie same warunki pracy i płacy oraz warunki mieszkaniowe co pracownicy będący obywatelami holenderskimi. Przyjrzyjmy się teraz uważnie warunkom zatrudnienia obowiązującym w Królestwie Niderlandów.

1.2 Niderlandzkie minimalne warunki zatrudnienia

Niderlandzkie przepisy o minimalnych warunkach zatrudnienia, mają zastosowanie nie tylko do pracowników stale wykonujących prace na terytorium Niderlandów lecz również do zagranicznych umów o pracę i do pracowników delegowanych w ramach transgranicznego świadczenia usług.

Od grudnia 2005 roku do zagranicznych umów o pracę – w zakresie minimalnych warunków zatrudnienia – odnoszą się:

1. przepisy niderlandzkiego kodeksu cywilnego i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu², oraz
2. uzgodnienia wynikające ze zbiorowych układów pracy, które zostały ogłoszone przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych jako ogólnie obowiązujące.

Katalog minimalnych warunków zatrudnienia zawarty jest w Dyrektywie 96/71 Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług transgranicznych, której implementacje do prawa krajowego Królestwa Niderlandów stanowi Ustawa o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej z dnia 2 grudnia 1999 (Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdend Arbeid - WAGA) z późniejszymi zmianami.

Przepis artykułu 3 Dyrektywy 96/71, zobowiązujący państwa członkowskie do zagwarantowania podstawowych warunków zatrudnienia, znalazł odbicie w art. 1 WAGA, który przewiduje, iż w ramach tymczasowego wykonywania pracy w KN w celu transgranicznego świadczenia usług, do zagranicznych umów o pracę mają zastosowanie niderlandzkie warunki zatrudnienia dotyczące:

- maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnych przerw na odpoczynek;
- wynagrodzenia za pracę i za nadgodziny oraz dodatku wakacyjnego;
- urlopu płatnego;
- równouprawnienia kobiet i mężczyzn;
- równouprawnienia przy różnym wymiarze czasu pracy;
- troski o bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy;
- kobiet ciężarnych.

² Przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, ze szczególnym uwzględnieniem zmian po nowelizacji, są opisane w punkcie 1.3 niniejszego opracowania.

- **Maksymalny wymiar czasu pracy i minimalne przerwy na odpoczynek**

Od dnia 1 kwietnia 2007 roku w Niderlandach obowiązują nowe przepisy dotyczące wymiaru czasu pracy i przerw w pracy. Obecnie obowiązują cztery następujące reguły, wyznaczające maksymalny czas pracy:

- nie więcej niż 12 godzin dziennie;
- nie więcej niż 60 godzin tygodniowo;
- w okresie 4-tygodniowym średnia nie wyższa niż 55 godzin w tygodniu;
- w okresie 16-tygodniowym średnia nie wyższa niż 48 godzin w tygodniu.

- **Wynagrodzenie za pracę i za nadgodziny oraz dodatek wakacyjny**

Kwota minimalnego wynagrodzenia wynosi od 1 lipca 2007 roku € 1317,00 brutto plus 8% dodatku wakacyjnego (do końca czerwca 2007 roku obowiązuje stawka € 1.306,80). Według ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pracownik w Niderlandach uprawniony jest do dodatku wakacyjnego w wysokości przynajmniej 8% podstawy wynagrodzenia. W zależności od uregulowania zawartego w umowie o pracę dodatek wakacyjny może być obliczany w skali miesięcznej i wypłacany razem z comiesięcznym wynagrodzeniem, albo też może być obliczany w skali rocznej i wypłacany raz do roku w okresie urlopowym.

Ogólnie obowiązujące układy zbiorowe pracy zawierają odrębne (wyższe) minimalne kwoty wynagrodzenia, zależne od funkcji i stażu pracownika. Zastosowanie układów zbiorowych jest zależne od branży, w której dany pracodawca działa.

- **Urlop płatny**

Zgodnie z art. 634 niderlandzkiego kodeksu cywilnego (het Burgelijk Wetboek), regulującego prawo do urlopu płatnego, pracownik za każdy rok, w którym przepracował całkowity wynikający z umowy o pracę czas pracy i tym samym nabył prawo do wynagrodzenia, nabywa równocześnie prawo do urlopu płatnego w wymiarze co najmniej czterokrotności tygodniowego czasu pracy. Co oznacza, iż pracownikowi pracującemu na pełen etat przysługuje co roku prawo do przynajmniej 20 dni płatnego urlopu.

Przepisy te obowiązują pracodawców w stosunku do pracowników wykonujących usługi transgraniczne na terenie Niderlandów. Co za tym idzie, przepisy te powinny znaleźć swoje odbicie w umowie o pracę lub w aneksie do umowy o pracę, dotyczącym oddelegowania pracownika.

1.3 Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

Na wnikliwą uwagę przedsiębiorców z Polski planujących świadczenie usług w Niderlandach zasługuje świeżo znowelizowana ustawa o minimalnym wynagrodzeniu, zwana w języku niderlandzkim ‘Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag’. Wersja znowelizowana ustawy weszła w życie w dniu 4 maja 2007 roku.

Z dniem 1 stycznia 2008 roku wzrasta kwota obowiązującego w Niderlandach minimalnego wynagrodzenia. Będzie wynosić dla poszczególnych okresów rozliczeniowych (brutto):

- € 1335,00 miesięcznie;
- € 308,10 tygodniowo;
- € 61,62 dziennie.

Przedstawione powyżej stawki minimalne stanowią zasadę ogólną. W niektórych sektorach kwota minimalnego wynagrodzenia należnego pracownikowi jest wyższa i wynika z ogólnie obowiązujących układów zbiorowych pracy, regulujących poszczególne zawody.

Przed nowelizacją ustawa pozbawiona była mechanizmu sankcyjnego. Za nieprzestrzeganie przepisów ustawy (płacenie wynagrodzenia niższego niż określono w ustawie i rozporządzeniach wykonawczych) nie przewidywano kar publicznoprawnych. Ewentualne konsekwencje prawne mogły zostać wyciągnięte na drodze cywilnoprawnej, poprzez wytoczenie przez jednego ze zorganizowanych partnerów socjalnych lub przez pracownika powództwa cywilnego o zastosowanie się przez pracodawcę do wymogów ustawowych oraz o zapłacenie pracownikowi stosownego odszkodowania.

W świetle nowelizacji niderlandzka Inspekcja Pracy uzyskała prawo kontrolowania, czy pracodawcy wywiązują się z ustawowego obowiązku wypłacania minimalnego wynagrodzenia, zgodnego z normą wynikającą z ustawy. W przypadku złamania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu, Inspekcja Pracy może nałożyć karę administracyjną w wysokości do € 6.700,- od pracownika oraz wyższą przy każdym następnym wykrytym przypadku.

Jednocześnie Inspekcja Pracy może nałożyć karę grzywny za każdy dzień niezastosowania się przez pracodawcę do polecenia naprawienia stanu sprzecznego z ustawą. Na Inspekcję Pracy został również nałożony ustawowy obowiązek informowania organizacji związkowych pracodawców i pracowników o zaistniałym złamaniu przepisów ustawy.

Ustawa przewiduje ponadto, iż inspekcja ma prawo wymagać przedstawienia dokumentów kadrowych dotyczących wynagrodzeń. W przypadku nie przedstawienia lub braku pisemnej dokumentacji kadrowej, dotyczącej czasu pracy i wynagrodzenia pracowników, Inspekcja Pracy będzie upoważniona do nałożenia wyżej wymienionej kary.

Ponadto niderlandzkie organy takie jak Inspekcja Pracy, Urząd Skarbowy, Służba Informacyjno-Śledcza Ubezpieczeń Społecznych oraz partnerzy socjalni mają w planach wzmocnienie współpracy w celu efektywnego zwalczania uchylania się pracodawców od spełniania wymogu płacy minimalnej i obowiązkowych świadczeń.

Rozdział 2: Działalność na zasadzie samozatrudnienia

2.1. Samozatrudnienie – prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej na własny rachunek (ZZP)

Od 1 maja 2004 roku do chwili obecnej jednoosobową działalność gospodarczą w Niderlandach rozpoczęło kilka tysięcy przedsiębiorców z Polski. Różne motywy przyświecały rozpoczęciu działalności w Niderlandach. W wielu przypadkach była to chęć „zalegalizowania” działalności przez osoby działające na rynku Królestwa Niderlandów od wielu lat. W innych, firmy jednoosobowe były zakładane dla polskich pracowników przez pracodawców niderlandzkich, z myślą o zalegalizowaniu nielegalnego zatrudnienia, w celu ominięcia przepisów o zatrudnieniu obcokrajowców. W innych przypadkach można jednak było zaobserwować napływ polskich samodzielnych przedsiębiorców, którzy zakładając działalność gospodarczą mieli do tego odpowiednie przygotowanie (znajomość języka i fachu).

Mimo, iż w obliczu otwarcia granic zakładanie samodzielnej działalności gospodarczej straciło na atrakcyjności, jako że nie stanowi już alternatywy nielegalnego zatrudnienia, nadal pewna grupa przedsiębiorców pragnąca wkroczyć na rynek niderlandzki będzie się posługiwać formą działalności w postaci firmy jednoosobowej. Stąd też poniżej przedstawione zostaną informacje dotyczące procedury założenia samodzielnej działalności gospodarczej na własny rachunek oraz informacje, niezbędne do prowadzenia takiej działalności zgodnie z prawem.

2.2 Zarejestrowanie działalności

Krok pierwszy – kalkulacja ekonomiczna:

Zanim dojdzie do rejestracji działalności, należy dobrze przemyśleć plan działania i określić przedmiot działalności, sporządzić roczną kalkulację zysków i strat wraz z symulacją bilansu rocznego. Jedną z ważnych rzeczy jest rozpoznanie rynku. Należy bowiem wiedzieć, czy w regionie, w którym mamy zamiar prowadzić działalność, znajduje się wystarczające zapotrzebowanie na usługi, które mamy zamiar świadczyć oraz jakie ceny obowiązują na rynku.

Uwaga!!!

Często spotyka się przedsiębiorców działających na podstawie stawek w wysokości 12,- EUR netto za godzinę. Stawki takie są niewystarczające, by poprowadzić działalność w Niderlandach, w taki sposób, by po rozliczeniu z urzędem skarbowym, osiągnąć zysk warty wysiłku włożonego w jego osiągnięcie.

Stawki na granicy rentowności, jeśli w ogóle mowa o stawkach godzinowych, kształtują się od 20,- EUR na godzinę wwyż.

Krótko mówiąc, przed przystąpieniem do rejestracji, należy sporządzić plan przedsięwzięcia oraz przeprowadzić kalkulację ekonomiczną, z uwzględnieniem spraw takich jak koszty utrzymania, ubezpieczenia i podatki.

Krok drugi – rejestracja działalności:

A. Mieszkanie i meldunek

W pierwszej kolejności należałoby wynająć legalnie mieszkanie i dokonać meldunku w urzędzie miasta/gminy („*gemeente*”). Dzięki temu ominiemy wiele problemów z założeniem konta w banku i rejestracją działalności gospodarczej.

W ramach meldunku należy okazać ważny paszport lub nowy dowód osobisty oraz kopię umowy najmu lokalu mieszkalnego lub pisemne oświadczenie właściciela mieszkania o zezwoleniu na zamieszkiwanie pod wskazanym adresem. Po dokonaniu meldunku, urząd miasta/gminy wyda wyciąg z rejestru, który przyda się między innymi w ramach założenia konta w banku i rejestracji działalności gospodarczej. Nie posiadając adresu na potrzeby prowadzenia działalności gospodarczej w Niderlandach nie uda się zarejestrować firmy. Działalność gospodarczą można zarejestrować pod prywatnym adresem.

B. Konto w banku

Aby założyć konto rozliczeniowe należy udać się do wybranego banku wraz z paszportem lub nowym dowodem osobistym i wyciągiem z gminnego/miejskiego rejestru („*uittreksel Gemeentelijke Basis Administratie - GBA*”). Należy także być w posiadaniu numeru SOFI (niderlandzkiego numeru identyfikacji podatkowej – informacja poniżej).

C. Rejestracja działalności gospodarczej

Będąc w posiadaniu planu przedsięwzięcia, znając nazwę firmy, zakres działalności oraz adres siedziby, należy udać się do *Kamer van Koophandel* (Izba Handlowa). Informacje o izbie można znaleźć na następującej stronie internetowej: www.kvk.nl. Dokumenty wymagane przy rejestracji to paszport oraz dokument, z którego wynika adres zamieszkania zakładającego działalność gospodarczą. Rejestr handlowy akceptuje wyciągi bankowe z ostatniego miesiąca lub wyciąg z gminnego rejestru administracyjnego, który zostaje wydany przez urząd miasta/gminy, bezpośrednio po dokonaniu meldunku.

Bezpośrednio po dokonaniu rejestracji zostanie wydany (za niewielką opłatą) wyciąg z rejestru handlowego („*uittreksel van Kamer van Koophandel*”).

D. Rejestracja w urzędzie skarbowym

Jednocześnie z rejestracją w urzędzie miasta/gminy należy umówić się do urzędu skarbowego, w celu uzyskania niderlandzkiego numeru identyfikacji socjalno-skarbowej, potocznie nazywanego numerem SOFI. Informacje na temat urzędu skarbowego i rejestracji znajdują się na stronie internetowej: www.belastingdienst.nl. W celu otrzymania numeru SOFI należy udać się osobiście na wyznaczone spotkanie i okazać ważny paszport.

Po uzyskaniu wpisu do rejestru handlowego należy ponownie dokonać rejestracji w urzędzie skarbowym, tym razem jednak będzie to rejestracja przedsiębiorstwa, w celu uzyskania numeru BTW (VAT).

Po wykonaniu powyższych punktów nie pozostaje nic innego, jak rozreklamować działalność i rozpocząć działania.

Uwaga!!!

Na rynku działa wiele firm, które podają się za firmy administracyjno-księgowe lecz w rzeczywistości żerują na niedoświadczonych przedsiębiorcach. Przeciętna firma księgowa liczy około 1.600,- EUR rocznie za obsługę księgową firmy jednoosobowej wraz z pomocą w rejestracji działalności.

Wszelkie rozliczenia, oparte na stałej kwocie i procencie od zrealizowanego obrotu, należy ostrożnie rozważyć. Ewentualne prowizje należy ustalać od zysku, a nie od kwoty obrotu (przychodu). Ponadto proszę wystrzegać się firm proponujących serwis składający się z szukania zleceń, wypisywania faktur i inkasowania należności za wykonane usług na konto tejże organizacji.

Proszę nie podpisywać umów w języku, którego Państwo nie rozumiecie.

Rozdział 3: Ubezpieczenia społeczne

3.1. Rozporządzenie 1408/71

Główna zasada

Zgodnie z główną zasadą, zawartą w art. 13 Rozporządzenia nr.1408/71 Rady Unii Europejskiej z dnia 14 czerwca 1971 (PB L 149 z 05.07.1971), składki na ubezpieczenia społeczne należy odprowadzać w państwie, w którym pracownik wykonuje pracę najemną.

Wyjątek

Art. 14 Rozporządzenia zawiera wyjątek od tej reguły. W przypadku oddelegowania pracowników w ramach wykonania usług transgranicznych o charakterze tymczasowym (okres nie dłuższy niż 12 miesięcy), miejscem płacenia składek na poczet ubezpieczeń społecznych jest kraj, z którego pracownik został oddelegowany. W przypadku tymczasowego oddelegowania polskich pracowników przez polską firmę, w ramach wykonania usługi na terenie Niderlandów, przedsiębiorca polski ma obowiązek odprowadzać składki w Polsce.

Jeśli wykonanie usługi z nieprzewidzianych przyczyn ulegnie opóźnieniu, to Rozporządzenie przewiduje możliwość przedłużenia obowiązku płacenia stawek w kraju, z którego oddelegowano pracowników, pod warunkiem uzyskania pozwolenia od *Sociaal Verzekeringsbank* (jest to odpowiednik polskiego ZUS, www.svb.nl).

Projekty dłuższe niż 12 miesięcy

Art. 17 Rozporządzenia nr.1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 przewiduje możliwość wystąpienia o przedłużone podleganie prawodawstwu narodowemu. W przypadku, gdy już przed rozpoczęciem wykonania usługi transgranicznej wiadomo jest, że wykonanie tej usługi potrwa dłużej niż 12 miesięcy, istnieje możliwość wystąpienia o przyznanie prawa do odprowadzania świadczeń socjalnych przez okres do 5 lat.

3.2. Koszty leczenia

Od 1 stycznia 2006 r. formularz E 111 został zastąpiony Europejską Kartą Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ). Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego jest dokumentem uprawniającym do korzystania ze świadczeń zdrowotnych, podczas pobytu w innych państwach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii.

EKUZ upoważnia do korzystania z podstawowych świadczeń zdrowotnych w państwie europejskim, do którego pracownik jest oddelegowany. Koszty pomocy lekarskiej zostają rozliczone między zagraniczną placówką, a NFZ. W niektórych przypadkach pracownik będzie musiał dopłacić do pewnych form leczenia z własnej kieszeni. Szczegóły działania EKUZ znajdują się na stronach NFZ: www.nfz.gov.pl.