

SZW

Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Praca w Holandii

Prawa i obowiązki pracowników z Polski



Praca w Holandii

Prawa i obowiązki pracowników z Polski

Europa zmierza do swobodnego przepływu kapitału, towaru, usług i osób. Oznacza to, że obywatele mogą mieszkać i pracować w dowolnym kraju członkowskim. Swobodny przepływ pracowników istnieje już pomiędzy kilkoma krajami, ale nie dotyczy to krajów, które wstąpiły do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku, w tym Polski.

Jeśli pochodzą Państwo z Polski lub jednego z pozostałych nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej* obowiązują Państwa pewne warunki dostępu do holenderskiego rynku pracy. Z niniejszej broszury dowiedzą się Państwo, o jakich warunkach mowa oraz jakie są najważniejsze prawa i obowiązki pracowników w Holandii. Tutaj także znajdą Państwo adresy instytucji udzielających informacji i porad oraz instytucji pomagających w rozwiązywaniu problemów.

Przepisy odnośnie dostępu do rynku pracy w Holandii (swobodny przepływ pracowników) w przyszłości ulegną zmianie. Niniejsza broszura odzwierciedla stan rzeczy z października 2006 roku. Aktualne informacje można znaleźć na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej www.szw.nl (tylko w języku niderlandzkim) lub na stronie www.employment.gov.nl. Tam również znajdą Państwo więcej informacji na tematy poruszone w niniejszej broszurze.

* Estonia, Łotwa, Litwa, Słowacja, Węgry, Czechy i Słowenia

Spis treści

Dostęp do holenderskiego rynku pracy	5
Pozwolenia na pracę	8
Praca poprzez biuro pośrednictwa pracy	9
Przepisy dotyczące pracy poprzez biuro pośrednictwa pracy	9
Swobodny przepływ usług	10
Osoby pracujące na własny rachunek i wolni strzelcy	11
Status pracownika zatrudnionego na umowę o pracę	12
Status pracownika oddelegowanego do pracy (Dyrektywa o delegowaniu pracowników)	13
Umowy o pracę	15
Układ zbiorowy i umowa indywidualna	15
Umowa stała lub czasowa	16
Zwolnienie	17
Płaca i urlopy	19
Płaca minimalna	19
Płaca zgodna z układem zbiorowym	20
Urlop	20
Urlop związany z ciążą i porodem	21
Urlop macierzyński	21
Ubezpieczenia społeczne i opieka społeczna	23
Zasiłek od opieki społecznej	24
Emerytura	25
Dodatek na dzieci	25

BHP	27
Czas pracy i odpoczynku	27
Bezpieczeństwo w pracy	28
Równouprawnienie	30
Obowiązek okazywania dokumentu tożsamości	32
Pozostałe informacje	33
Ubezpieczenie kosztów leczenia	33
Podatki	33
Prawo pobytu w Holandii	34
Święta narodowe	34
Zakwaterowanie	35

Instytucje udzielające pomocy	36
Inspekcja Pracy	36
CWI	37
EURES	37
UWV	37
SVB	38
Związki zawodowe	38
Biura pośrednictwa pracy	38
Biuro Pomocy Prawnej	39
Postbus 51	39
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	39
Ambasada Polski w Holandii	39
Ambasada Holandii w Polsce	39
Polscy duchowni	40

Dostęp do holenderskiego rynku pracy

Jeśli chcą Państwo pracować w Holandii, istnieją ku temu różne możliwości. Można podjąć pracę będąc zatrudnionym u pracodawcy holenderskiego na umowę o pracę (bezpośrednio lub poprzez biuro pośrednictwa pracy), będąc oddelegowanym lub prowadząc własną działalność gospodarczą. Rodzaj stosunku pracy decyduje o przepisach, które mają zastosowanie. Stosunek pracy ma również decydujące znaczenie, jeśli chodzi o warunki pracy, które Państwu przysługują.

Dopóki nie funkcjonuje pełen swobodny przepływ pracowników, obowiązuje następująca nadrzędna zasada: jeśli wykonują Państwo pracę w Holandii w charakterze pracowników, pracodawca musi posiadać zezwolenie by umożliwić Państwu pracę. Tylko wówczas pracują Państwo legalnie. Jako legalni pracownicy w Holandii mają Państwo w większości przypadków takie same prawa jak pracownicy holenderscy. Zawsze mają Państwo prawo do wynagrodzenia w wysokości przynajmniej płacy minimalnej (około 1280 euro brutto miesięcznie w przypadku pełnego etatu. Dokładne kwoty znajdują się na stronie www.employment.gov).

Stosunek pracy	Pozwolenie na pracę	Warunki pracy	Przepisy
Zatrudnienie przez holenderskiego pracodawcę	tak	Tak jak pracownicy holenderscy: według układu zbiorowego lub innych stosownych przepisów	Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców
Zatrudnienie poprzez holenderskie biuro pośrednictwa pracy w firmie w Holandii	tak	Tak jak pracownicy holenderscy: według układu zbiorowego lub innych stosownych przepisów	Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców Ustawa o rozlokowaniu pracowników przez pośredników
Zatrudnienie poprzez polskie biuro pośrednictwa pracy w firmie w Holandii	tak	<p>W 7 głównych punktach zgodnie z holenderskim układem zbiorowym:</p> <ul style="list-style-type: none"> – płaca – czas pracy i przerwy na odpoczynek – urlop – reguły zatrudnienia poprzez biuro pośrednictwa pracy – ochrona kobiet w ciąży – równouprawnienie <p>Ponadto zgodnie z polskimi warunkami pracy.</p>	Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców /obowiązek notyfikacji Dyrektywa o delegowaniu pracowników/ Ustawa o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej Ustawa o rozlokowaniu pracowników przez pośredników

Zatrudnienie w polskiej firmie, czasowo stacjonującej w oddziale w Holandii	tak	W 7 głównych punktach zgodnie z holenderskim układem zbiorowym: <ul style="list-style-type: none"> – płaca – czas pracy i przerwy na odpoczynek – urlop – reguły zatrudnienia poprzez biuro pośrednictwa pracy – ochrona kobiet w ciąży – równouprawnienie Ponadto zgodnie z polskimi warunkami pracy.	Dyrektywa o delegowaniu pracowników/ Ustawa o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej Ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców / obowiązek notyfikacji
Zatrudnienie w polskiej firmie, czasowo wykonującej zlecenie w Holandii	nie	W 7 głównych punktach zgodnie z holenderskim układem zbiorowym: <ul style="list-style-type: none"> – płaca – czas pracy i przerwy na odpoczynek – urlop – reguły zatrudnienia poprzez biuro pośrednictwa pracy – ochrona kobiet w ciąży – równouprawnienie Ponadto zgodnie z polskimi warunkami pracy.	Dyrektywa o delegowaniu pracowników/ Ustawa o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej Ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców/ obowiązek notyfikacji
Osoba prowadząca własną działalność gospodarczą lub wolny strzelec	nie	Własne warunki	Możliwość swobodnego osiedlenia się w Holandii dla osób rzeczywiście prowadzących własną działalność gospodarczą Oświadczenie o stosunku pracy

Pozwolenie na pracę

Jeśli będą Państwo pracować dla holenderskiego pracodawcy, za pośrednictwem holenderskiego lub polskiego biura pośrednictwa pracy lub bezpośrednio, obowiązują przepisy ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców. Ustawa ta stanowi, że pracodawca lub biuro pośrednictwa pracy, by umożliwić Państwu pracę, musi mieć pozwolenie na pracę. Pracodawca uzyskuje pozwolenie na pracę tylko w sytuacji, gdy nie dysponuje pracownikami holenderskimi, ani też pracownikami z innego kraju członkowskiego Unii Europejskiej (podlegającym swobodnemu przepływowi pracowników). Pracodawca lub biuro pośrednictwa pracy musi zapewnić pracownikowi odpowiednie zakwaterowanie oraz przestrzegać obowiązujących warunków zatrudnienia i warunków pracy.

Wyjątki

W niektórych sektorach trudno jest znaleźć pracowników w Holandii. Dlatego w tych sektorach pracodawcy łatwiej uzyskają pozwolenie na pracę dla pracowników z Polski oraz z innych nowych krajów członkowskich. Urząd Pracy i Dochodów (CWI) nie sprawdza wtedy, czy można znaleźć pracowników holenderskich. Zawsze obowiązuje jednak dbałość o odpowiednie zakwaterowanie i należyte warunki zatrudnienia i warunki pracy. Sektory te są ustalane przez rząd. Na stronie www.employment.gov można przeczytać o aktualnym stanie rzeczy.

Również dla określonych stanowisk obowiązują elastyczniejsze przepisy. Dotyczy to wyższej kadry kierowniczej, specjalistów, trenerów sportowych, specjalistów zajmujących się nowymi technologiami (np. informatyków), uznanych artystów scenicznych i muzyków oraz artystów cyrkowych.

Uwaga!

Przepisy dotyczące pozwolenia na pracę są skierowane do pracodawców. Pracownicy nie muszą osobiście zabiegać o pozwolenie na pracę, aczkolwiek rozsądnie jest zbadać czy pracodawca spełnia wymogi. Bowiem tylko w takiej sytuacji pracują Państwo legalnie w Holandii i mogą mieć prawo do holenderskiej

opieki społecznej. Inspekcja Pracy systematycznie kontroluje, czy pracodawcy przestrzegają przepisów. Jeśli nie, otrzymują wysokie grzywny. Pracownicy nie mogą zostać ukarani grzywną, chyba że nie są w stanie okazać dowodu tożsamości. Zawsze istnieje duże ryzyko utraty pracy i pozostania bez środków do życia. W takim przypadku nie mają Państwo prawa do zasiłku.

Praca poprzez biuro pośrednictwa pracy

Jeśli chcą Państwo podjąć pracę poprzez holenderskie biuro pośrednictwa pracy, ważne jest, by wybrać godnego zaufania pośrednika. Istnieją nieuczciwe biura wykorzystujące pracowników – doprowadzają one do sytuacji, w której pracownicy pracują bez podpisanej umowy, nie otrzymują godziwego wynagrodzenia ani nie zapewnia się im godnych warunków mieszkaniowych. Różne organizacje branżowe posługują się znakami jakości. Przykładem mogą być stowarzyszenia branżowe biur pośrednictwa pracy ABU i NBBU. Także w sektorze rolniczym i w branży przetwórstwa mięsa istnieją znaki jakości przyznawane firmom wykonującym zlecenia i pośrednikom pracy. Wybierając biuro zrzeszone mogą Państwo być pewni, że Państwa prawa zostaną zagwarantowane.

Więcej informacji

Więcej informacji na temat znaków jakości oraz biur pośrednictwa pracy znajdą Państwo między innymi na stronach www.abu.nl (także w języku polskim), www.nbbu.nl, www.kiesria.nl (sektor rolniczy) i www.kiesriv.nl (sektor przetwórstwa mięsa). Także polska branża pośrednictwa pracy pracuje nad stworzeniem rejestru uczciwych pośredników pracy. Proszę zasięgnąć informacji zanim podejmą Państwo współpracę z danym biurem.

Przepisy dotyczące pracy poprzez biuro pośrednictwa pracy

Jeśli pracują Państwo w Holandii korzystając z usług biura pośrednictwa pracy, obowiązują wtedy dodatkowo przepisy ustawy

- o rozlokowaniu pracowników przez pośredników (WAADI):
 - biuro pośrednictwa pracy nie może domagać się pieniędzy (lub zapłaty w innej formie) za rozlokowanie pracownika;
 - biuro pośrednictwa pracy musi z wyprzedzeniem poinformować Państwa na piśmie o warunkach pracy w miejscu pracy;
 - wynagrodzenie otrzymują Państwo zgodnie z układem zbiorowym biura pośrednictwa pracy lub firmy, w której Państwo pracują (jeśli biuro pośrednictwa pracy nie ma podpisanego układu zbiorowego);
 - nie mogą być Państwo rozlokowani do firm strajkujących (lub ich oddziałów) lub firm, które są zajęte.

Zażalenia

Jeśli Państwa biuro pośrednictwa pracy nie przestrzega tych przepisów, można złożyć na nie zażalenie w Inspekcji Pracy (adresy na odwrocie).

Swobodny przepływ usług

W całej Unii Europejskiej obowiązuje swobodny przepływ usług. Oznacza to, że polska firma z polskimi pracownikami może wykonywać pewną pracę lub zlecenie w Holandii. Do tego celu nie potrzeba pozwolenia na pracę. Firma jednakże musi się zarejestrować w Urzędzie Pracy i Dochodów (CWI) udzielając informacji o przedsiębiorstwie, usłudze oraz podać tożsamość pracowników. Świadczenie usług to pojęcie bardzo szerokie: prace mogą być bardzo różne. Istotnym wyjątkiem jest jednak to, że nie dotyczy to „udostępniania pracowników”. Jeśli przyjeżdżają Państwo do pracy w firmie holenderskiej poprzez polskie biuro zajmujące się pośrednictwem pracy lub delegowaniem pracowników (na przykład osoby zbierające pomidory), w takiej sytuacji wymagane jest pozwolenie na pracę. Biuro, które Państwa rozlokowuje lub Państwa pracodawca musi się o nie ubiegać. Tylko wtedy pracują Państwo legalnie.

Obowiązek rejestracji

Formularze (w języku angielskim i niemieckim) z wnioskiem o rejestrację znajdują się na stronie www.cwinet.nl.

Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i wolni strzelcy

Ponieważ obowiązuje swobodny przepływ usług, mogą Państwo pracować w Holandii na własny rachunek lub jako wolni strzelcy. Jeśli prowadzą Państwo własną działalność gospodarczą, zleceniodawca nie musi występować o pozwolenie na pracę, by umożliwić Państwu pracę. W świetle holenderskiego prawa traktowani są Państwo jako osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, jeśli:

- pracują Państwo wyłącznie na własne ryzyko
- są Państwo bezpośrednio i całkowicie wynagradzani przez swojego zleceniodawcę
- sami Państwo decydują o wyborze danej pracy, o warunkach pracy i płacy
- pracują Państwo dla więcej niż jednego zleceniodawcy

Są to podstawowe kryteria brane pod uwagę przez Urząd Skarbowy i Inspekcję Pracy w przypadku kontroli czy dana osoba prowadzi własną działalność gospodarczą. Jeśli nie spełniają Państwo tych kryteriów, zostaną Państwo potraktowani jako pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. W takim przypadku pracodawca musi posiadać dla Państwa pozwolenie na pracę. Inspekcja Pracy w przypadku kontroli rozpatruje sytuację faktyczną danej pracy (niezależnie od tego, jakie są ustalenia na papierze).

Oświadczenie o stosunku pracy

Jeśli zamierzają Państwo pracować dla holenderskiego zleceniodawcy, może on poprosić Państwa o oświadczenie, z którego wynika, że prowadzą Państwo własną działalność gospodarczą. Jeśli mieszkają Państwo w Holandii, mogą Państwo zwrócić się o wydanie takiego oświadczenia (VAR) do holenderskiego Urzędu Skarbowego. Urząd Skarbowy ocenia wtedy czy kwalifikują się Państwo do otrzymania tego oświadczenia. Kryteria przedstawiają się następująco: dochód, jaki Państwo uzyskują, stopień niezależności

w pracy, inwestycje w firmę, odpowiedzialność oraz liczba zleceniodawców. Nie ma obowiązku wnioskowania o niniejsze oświadczenie, lecz wielu zleceniodawców będzie nim zainteresowanych.

Status osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą

Jako osoba prowadząca własną działalność gospodarczą mają Państwo swobodę określania własnych warunków pracy, takich jak np. stawka godzinowa. Dodatkowo muszą Państwo sami zadbać o ubezpieczenia, na przykład chorobowe, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia czy niezdolności do pracy. Dodatkowo muszą Państwo samodzielnie odprowadzać zaliczki na poczet podatku dochodowego.

Więcej informacji

Z pytaniami na temat „Oświadczenia o stosunku pracy” można się zwrócić do Urzędu Skarbowego, www.belastingdienst.nl, tel.: 0800 0543, z zagranicy +31 555 38 53 85.

Status pracownika zatrudnionego na umowę o pracę

Jako osoby zatrudnione na umowę o pracę (legalnie) mają Państwo taki sam status jak zatrudnieni obywatele Holandii. Przysługują zatem Państwu te same prawa i obowiązki. Zostają Państwo zatrudnieni, gdy zostanie podpisana umowa o pracę z holenderskim pracodawcą lub gdy pracują Państwo za pośrednictwem biura pośrednictwa pracy. W tych przypadkach obowiązują Państwa holenderskie warunki zatrudnienia. Jeśli w firmie lub sektorze, w którym Państwo pracują obowiązuje układ zbiorowy, przepisy z układu zbiorowego dotyczą również Państwa. Jeśli tak nie jest, obowiązują odpowiednie przepisy prawne, na przykład odnośnie płacy minimalnej. W dalszej części broszury znajduje się więcej informacji na ten temat.

Pracodawca odprowadza za Państwa podatek dochodowy oraz opłaca składki ubezpieczenia pracownika. Są Państwo ubezpieczeni na wypadek bezrobocia, choroby czy niezdolności do pracy.

Status pracownika oddelegowanego do pracy (Dyrektywa o delegowaniu pracowników)

Jeżeli czasowo wykonują Państwo pracę w Holandii w ramach transgranicznego świadczenia usług (delegowanie pracowników), obowiązują przepisy Dyrektywy o delegowaniu pracowników. Niniejsza dyrektywa europejska jest realizowana wraz z ustawą o warunkach pracy w przypadku pracy transgranicznej (WAGA). Delegowanie może przyjąć trzy formy:

- Wypożyczenie pracowników do pracy transgranicznej na zasadach koleżeństwa: Są Państwo zatrudnieni przez firmę we własnym kraju. Firma ta wypożycza pracowników holenderskiej firmie powiązanej lub innej firmie należącej do tej samej grupy przedsiębiorstw (koncernu);
- Praca czasowa w ramach transgranicznego świadczenia usług: Pracują Państwo w firmie we własnym kraju. Firma ta otrzymuje zlecenie w Holandii i wykonuje je przy pomocy swoich pracowników, którzy normalnie nie pracują w Holandii (Państwo są tymi pracownikami).
- Transgraniczne udostępnianie pracowników: zostają Państwo rozlokowani lub oddelegowani do Holandii poprzez biuro zajmujące się pośrednictwem pracy lub delegowaniem pracowników z Państwa kraju;

Jeśli zostali Państwo czasowo oddelegowani do pracy w Holandii, nadrzędną zasadą jest to, że pracują Państwo według warunków zatrudnienia obowiązujących we własnym kraju. Jednakże w kilku ważnych kwestiach mają Państwo prawo do warunków zatrudnienia, obowiązujących w Holandii. Chodzi o:

1. maksymalny wymiar czasu pracy i minimalny czas przerw na odpoczynek;
2. minimalna liczba dni urlopu (płatnego);
3. wynagrodzenie (przynajmniej płaca minimalna), w tym płatne nadgodziny;
4. zasady i warunki pracy podjętej poprzez biuro pośrednictwa;
5. przestrzeganie przepisów BHP w miejscu pracy;
6. ochrona kobiet ciężarnych, kobiet krótko po porodzie, ochrona dzieci i młodzieży;

7. równouprawnienie mężczyzn i kobiet oraz inne przepisy związane z równouprawnieniem.

W tych siedmiu kluczowych sprawach obowiązują w Holandii konkretne przepisy prawne. Jeśli w firmie lub sektorze, gdzie Państwo pracują obowiązuje układ zbiorowy (uznany za ogólnie wiążący), to w tych kluczowych sprawach obowiązują przepisy układu zbiorowego. Oczywiście, jeśli we własnym kraju przepisy w tych kluczowych kwestiach są korzystniejsze niż w Holandii, pozostają one w mocy.

Jeżeli pracują Państwo w Holandii czasowo i mogą wykazać, że w swoim kraju pozostają ubezpieczeni, nie muszą Państwo odprowadzać w Holandii składek ubezpieczenia społecznego. W tym celu powinni Państwo przedłożyć druk E101. Druk ten można uzyskać od instytucji realizującej ustawę o ubezpieczeniach społecznych samodzielnie, bądź też może wnioskować o niego pracodawca. Wniosek o wydanie druku E101 nie jest obowiązkowy. Oczywiście nie płacąc składek w Holandii nie uzyskuje się zabezpieczenia socjalnego w Holandii. Jeśli w swoim kraju nie przerywa się płacenia składek emerytalnych, nie musicie Państwo w takim wypadku opłacać obowiązkowych składek na fundusze emerytalne w Holandii.

Więcej informacji oraz zażalenia

Jeśli pracują Państwo w Holandii według jednego z trzech wyżej wymienionych sposobów delegowania pracowników, a nie otrzymują Państwo warunków, do których mają prawo, można złożyć zażalenie do stron układu zbiorowego (związki zawodowe lub organizacje pracodawców). Mogą one przedsięwziąć odpowiednie kroki i wymóc przestrzeganie układu zbiorowego. Swoich praw można też dochodzić poprzez holenderski sąd polubowny. Poradę i pomoc można uzyskać za pośrednictwem związku zawodowego (www.fnv.nl lub www.cnv.nl) lub Biura Pomocy Prawnej (www.hetjil.nl; tylko w języku niderlandzkim). W ostateczności sprawę można również oddać do sądu w swoim kraju.

Umowy o pracę

Układ zbiorowy i umowa indywidualna

Układ zbiorowy (CAO) jest umową pomiędzy jednym lub kilkoma związkami zawodowymi a pracodawcą lub organizacją (organizacjami) pracodawców, zawierającą warunki zatrudnienia w danej firmie (ondernemings-CAO) lub w danym sektorze (bedrijfstak-CAO). Jeśli pracują Państwo w firmie, w której ma zastosowanie układ zbiorowy, jego ustalenia dotyczą wszystkich pracowników firmy, nie tylko pracowników należących do związku zawodowego. Jeśli układ zbiorowy w danym sektorze zostaje powszechnie uznany za wiążący, jego ustalenia dotyczą także firm, które nie podlegają bezpośrednio pod zakres działania niniejszego układu zbiorowego. Około 85% wszystkich pracowników w Holandii podlega pod umowę zbiorową.

Układy zbiorowe zawierają ustalenia dotyczące wielu elementów. Najważniejsze z nich to: wynagrodzenie, widełki płacowe, godziny pracy, plan pracy, praca na zmiany, urlopy, dodatki za nadgodziny lub pracę wieczorem lub w weekendy, płatne chorobowe, status pracowników zatrudnionych przez biuro pośrednictwa pracy, szkolenia, warunki pracy, urlop macierzyński, opieka nad dziećmi, emerytury itd.

Ustalenia z układu zbiorowego zawsze pojawiają się w indywidualnej umowie o pracę. Indywidualna umowa o pracę jest kontraktem pomiędzy Państwem i Państwa pracodawcą. Ustalenia nie muszą być

zapisane na papierze. Także ustalenia ustne są wiążące, chociaż te są trudniejsze do udowodnienia. Państwa pracodawca jest zobowiązany do przekazania Państwu na piśmie kilku informacji:

- nazwisko i adres pracodawcy, nazwisko i adres pracownika;
- miejsce (miejsca) wykonywania pracy;
- stanowisko pracownika lub rodzaj pracy;
- zwyczajowe godziny pracy;
- wysokość wynagrodzenia oraz terminy wypłaty;
- moment rozpoczęcia zatrudnienia;
- okres obowiązywania umowy (jeśli umowa jest na czas określony);
- (ewentualnie) długość okresu próbnego (maksymalnie 2 miesiące);
- prawo do urlopu;
- okres wypowiedzenia;
- (ewentualnie) emerytura;
- (ewentualnie) klauzula antykonkurencyjna;
- zastosowanie układu zbiorowego.

Informacje dodatkowe

Państwa pracodawca jest zobowiązany do podania w umowie o pracę informacji, czy ma zastosowanie układ zbiorowy. Jeśli tak, mają Państwo wgląd do niniejszego układu zbiorowego.

Umowa stała lub czasowa

Ogólnie mówiąc istnieją dwa rodzaje umów: stała lub czasowa. Umowa stała obowiązuje na czas nieokreślony. Umowa zostaje rozwiązana, gdy Państwo lub Państwa pracodawca wypowiada ją (patrz także rozdział- zwolnienie) Umowa czasowa obowiązuje na czas określony. Może to być kilka dni, kilka miesięcy, rok lub przykładowo okres zastępstwa na czas choroby kolegi. Umowa czasowa wygasa automatycznie po uzgodnionym terminie. W razie potrzeby pracodawca może zaproponować Państwu ponownie umowę czasową. Po kilku umowach czasowych mają Państwo prawo do zatrudnienia na stałe. Przypadek ten dotyczy sytuacji, gdy obowiązywały trzy umowy czasowe lub dwie umowy czasowe o łącznym okresie obowiązywania przynajmniej trzy lata. W układzie zbiorowym jednakże mogą być zawarte inne ustalenia.

Zwolnienie

Nie mogą Państwo zostać zwolnieni bez podania przyczyn. Państwa pracodawca musi przestrzegać ścisłych przepisów w tym zakresie. Może dojść do zwolnienia:

- w okresie próbnym (który zresztą nigdy nie może być dłuższy niż dwa miesiące). W tym okresie mogą także Państwo sami złożyć wypowiedzenie;
- po wygaśnięciu umowy czasowej. Pracodawca nie jest zobowiązany do ponownego zawarcia umowy;
- gdy dojdzie do nadużyć z Państwa strony. Na przykład oszustwo czy picie alkoholu w miejscu pracy może stać się powodem zwolnienia dyscyplinarnego.

W pozostałych przypadkach Państwa pracodawca w celu zwolnienia musi zapytać o pozwolenie Urzędu Pracy i Dochodów. Państwa pracodawca musi wykazać, że zwolnienie jest uzasadnione. Powody mogą być różnorakie:

- powody osobiste. Przykładowo Państwa praca jest źle wykonywana. Pracodawca musi to wykazać. Musi on omówić to z Państwem, a Państwo muszą otrzymać szansę na poprawę;
- długotrwała lub często występująca choroba. Pracodawca otrzymuje pozwolenie na zwolnienie z pracy, gdy choroba trwa już dwa lata lub odbija się negatywnie na firmie;
- restrukturyzacja lub zamknięcie firmy.

W przypadku, gdy pracodawca otrzyma pozwolenie na zwolnienie Państwa, zawsze obowiązuje okres wypowiedzenia, nie mniejszy niż jeden miesiąc.

Państwo nie mogą zostać zwolnieni:

- na podstawie narodowości, rasy, płci, wieku, niepełnosprawności czy wiary (dyskryminacja);
- ponieważ są Państwo członkami związku zawodowego, rady przedsiębiorstwa lub organizacji politycznej;
- ponieważ są Państwo na urlopie z powodu ciąży lub chcą wziąć urlop macierzyński;
- gdy muszą Państwo odbyć w swoim kraju służbę wojskową.

Skargi

Jeśli poddają Państwo w wątpliwość zasadność swojego zwolnienia, więcej informacji na ten temat można uzyskać w Urzędzie Pracy i Dochodów (adresy biur podane na stronie www.cwinet.nl). Tam też mogą się Państwo zwrócić o pomoc przy szukaniu nowej pracy (www.werk.nl)

Płaca i urlopy

Płaca minimalna

Pracownik w Holandii ma prawo do prawnie określonej płacy minimalnej. Pracownikom poniżej 23 roku życia przysługuje młodzieżowa płaca minimalna. Dwa razy do roku płace minimalne są dostosowywane średnio do zmieniających się płac. Wysokości płacy minimalnej znajdują się na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (www.szw.nl oraz www.employment.gov.pl).

Płaca minimalna dotyczy pełnego tygodnia pracy (bez nadgodzin). Jeśli pracują Państwo w niepełnym wymiarze godzin, otrzymują Państwo kwotę zmniejszoną proporcjonalnie.

Płaca brutto może być złożona z różnych elementów:

- dodatki z tytułu pracy w systemie zmianowym lub z tytułu nienormowanego czasu pracy
- wynagrodzenie od osób trzecich, które wynika z pracy, na przykład napiwki
- wynagrodzenie nie w formie pieniężnej, takie jak mieszkanie z wyżywieniem. Nie są określone prawnie kwoty maksymalne tych wynagrodzeń.

Zażalenia

Jeśli otrzymują Państwo mniej niż przysługuje Państwu zgodnie z prawem, najlepiej na początku porozmawiać z pracodawcą na temat rozwiązania tego problemu. Jeśli to nie daje rezultatu, można złożyć zażalenie w Inspekcji Pracy. Można się również zwrócić bezpośrednio do sądu polubownego. Wówczas otrzymają Państwo poradę specjalistów ze związku zawodowego (www.fnv.nl lub www.cnv.nl) lub od Biura Pomocy Prawnej (www.hetj1.nl; tylko w języku niderlandzkim).

Jeśli uważają Państwo, że pracodawca obciąża Państwa zbyt wysokimi kwotami za mieszkanie z wyżywieniem itd., nie ma w tym zakresie ustaleń w układzie zbiorowym, a Państwa przełożony nie może tej kwoty uzasadnić, wówczas można zwrócić się do Urzędu Skarbowego (www.belastingdienst.nl) z zapytaniem czy rzeczona kwota jest odpowiednia. Jeśli tak nie jest, można złożyć zażalenie w Inspekcji Pracy.

W zależności od sporządzonych w tym zakresie ustaleń, wynagrodzenie otrzymują Państwo tygodniowo, miesięcznie lub co cztery tygodnie. Od pracodawcy otrzymują Państwo wykaz z wyszczególnieniem zarobków i odprowadzanych kwot, który pozwala kontrolować wypłacane wynagrodzenie.

Płaca zgodna z układem zbiorowym

Również w układzie zbiorowym czy w innych przepisach zbiorowych często jest mowa o wynagrodzeniu. Jeśli taki przepis dotyczy Państwa, może to oznaczać, że mają Państwo prawo do wyższego wynagrodzenia niż (młodzieżowa) płaca minimalna. Państwa pracodawca, dział kadr lub dział płac może Państwa poinformować, czy taki przepis ma zastosowanie w Państwa przypadku.

Urlop

Każdy pracownik w Holandii ma prawo do płatnego urlopu. Prawo do dni urlopu nabywa się w trakcie jednego roku. Liczba dni urlopu, jakie przysługują po roku pracy wynosi czterokrotnie więcej niż

ustalona liczba dni pracy w ciągu tygodnia (najczęściej jest to $4 \times 5 = 20$). Jeśli pracują Państwo u danego pracodawcy krócej niż jeden rok, Państwa urlop obliczany jest proporcjonalnie.

W okresie urlopu otrzymują Państwo normalne wynagrodzenie. Dodatkowo mają Państwo prawo do minimalnego dodatku urlopowego. Dodatek urlopowy jest płacony przez pracodawcę i wypłacany przynajmniej raz w roku (zwykle w czerwcu). Pracodawca musi podać wysokość dodatku urlopowego przy okazji wypłaty. Dodatek urlopowy wynosi 8% obowiązujących dochodów (płaca podstawowa, dodatki, rekompensaty). W układzie zbiorowym mogą być poczynione inne ustalenia dotyczące liczby dni urlopu, wypłat i wysokości dodatku urlopowego.

Urlop związany z ciążą i porodem

Pracownicy w ciąży mają prawo do przynajmniej 16 tygodni urlopu z tytułu ciąży i porodu. Urlop ten rozpoczyna się pomiędzy 6 a 4 tygodniem przed przypuszczalną datą porodu. Podanie o ten urlop należy składać u pracodawcy z przynajmniej 3 tygodniowym wyprzedzeniem. Do tego potrzebne jest oświadczenie lekarza lub położnej, na którym widnieje termin porodu. Podczas urlopu otrzymuje się zasiłek w wysokości wynagrodzenia.

Ciąża nigdy nie może być powodem zwolnienia.

Mężczyźni mają prawo do dwóch dni urlopu po urodzeniu się dziecka. Najczęściej dni te są płatne. Długość urlopu z tytułu urodzenia dziecka oraz związany z tym dodatek są często ustalane w układzie zbiorowym lub też w samej firmie. Informacje na ten temat można uzyskać u pracodawcy.

Urlop macierzyński

Jeśli są Państwo zatrudnieni u pracodawcy holenderskiego, mają Państwo prawo do urlopu macierzyńskiego. Dotyczy to osób pracujących u obecnego pracodawcy przynajmniej od roku oraz mających dziecko w wieku poniżej 8 roku życia. Oboje rodzice mają prawo do bezpłatnego urlopu na każde dziecko. Długość urlopu

macierzyńskiego wynosi 13 tygodni. Ze swoim pracodawcą można ustalić, co do formy i terminu podjęcia takiego urlopu (czasem reguluje to układ zbiorowy). Z reguły urlop macierzyński jest bezpłatny. Układ zbiorowy lub uzupełniające warunki pracy mogą zawierać poszerzone przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego (na przykład z (częściową) wypłatą pensji podczas urlopu).

Ubezpieczenia społeczne i opieka społeczna

Jeśli są Państwo zatrudnieni, są Państwo ubezpieczeni w ramach holenderskiego systemu ubezpieczeń pracowniczych. Najważniejsze z ubezpieczeń to:

- Ciągłość pensji w przypadku choroby. Pracodawca ma obowiązek wypłacania pensji choremu pracownikowi. Otrzymują Państwo przynajmniej 70% pensji. Taki obowiązek istnieje przez okres dwóch lat (w pierwszym roku otrzymują Państwo przynajmniej wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej). Niekiedy pierwsze dni choroby są niepłatne, dopiero potem naliczana jest pensja. Ustalenia w tym zakresie są zawarte w układzie zbiorowym. Jeśli Państwa umowa wygasa w okresie choroby, instytucja odpowiedzialna za wypłatę zasiłków UWV przejmuje wypłatę pensji.

Pracownicy powinni dołożyć wszelkich starań, by jak najszybciej powrócić do zdrowia. Jeśli tego nie robią, pracodawca może zatrzymać wypłatę wynagrodzenia, a ostatecznie nawet zwolnić pracownika. W takim przypadku pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego z UWV.

- Niezdolność do pracy. Jeśli są Państwo chorzy przez okres dłuższy niż dwa lata i nie udaje się Państwu powrócić całkowicie do pracy, mają Państwo prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Zależy to od tego, czy mogą Państwo jeszcze wykonywać inną pracę. UWV określa, czy mają Państwo prawo do renty i w jakiej wysokości.
- Bezrobocie. Jeśli tracą Państwo pracę nie z własnej winy i nie mają innej pracy, mogą Państwo kwalifikować się do otrzymywania

zasiłku dla bezrobotnych. Warunkiem jest tutaj przepracowanie minimum pół roku. Wysokość oraz okres otrzymywania zasiłku zależy od stażu pracy. Zasiłek ma charakter czasowy. Istotnym jest, by od razu po utracie pracy zarejestrować się w Urzędzie Pracy i Dochodów (CWI). Urząd Pracy i Dochodów może Państwa dokładnie poinformować o Państwa prawach i obowiązkach.

Ubezpieczenia na wypadek choroby, utraty pracy i niezdolności do pracy dotyczą pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Jeśli prowadzą Państwo własną działalność gospodarczą, ubezpieczenia te należy realizować we własnym zakresie.

Więcej informacji

Więcej informacji na temat ubezpieczeń społecznych można uzyskać w Urzędzie Pracy i Dochodów (adresy biur znajdują Państwo na stronie www.cwinet.nl) lub UWV: www.uwv.nl (tylko w języku niderlandzkim)

Zasiłek od opieki społecznej

W Holandii z zasady wszyscy muszą zapewnić sobie utrzymanie dzięki pracy. Jeżeli to się nie udaje i ktoś nie posiada żadnych środków do życia, otrzymuje zasiłek od opieki społecznej w swojej gminie. Zasiłek taki jest z reguły tymczasowy: chodzi o to, by dana osoba jak najszybciej znalazła pracę i mogła się utrzymać.

Osoby z innych krajów członkowskich tylko pod pewnymi warunkami kwalifikują się do takiego zasiłku. Jeśli przybywają Państwo do Holandii, muszą Państwo być w stanie zapewnić sobie utrzymanie. Przez pierwsze trzy miesiące pobytu nie mają Państwo prawa do zasiłku. Również jeżeli przyjeżdżają Państwo do Holandii w poszukiwaniu pracy, nie mogą się Państwo ubiegać o wsparcie finansowe. Dopiero po dłuższym okresie pobytu i pracy w Holandii kwalifikują się Państwo do wsparcia finansowego w formie zasiłku. W niektórych przypadkach fakt ubiegania się o zasiłek może mieć negatywne skutki odnośnie prawa pobytu w Holandii.

Więcej informacji

Więcej informacji na temat prawa do zasiłku można uzyskać w Urzędzie Pracy i Dochodów (adresy biur znajdują się na stronie www.cwinet.nl). Jeśli chcą Państwo wiedzieć więcej na temat prawa pobytu w Holandii, informacje można uzyskać w Urzędzie Imigracji i Naturalizacji (www.ind.nl).

Emerytura

W Holandii funkcjonuje podstawowe ubezpieczenie emerytalne AOW, na które obowiązkowo opłacają składki wszyscy mieszkający w Holandii zgodnie z prawem. Również jeśli nie mieszkają Państwo w Holandii, ale tutaj pracują i na tej podstawie płacą podatek dochodowy, muszą być Państwo ubezpieczeni. AOW zapewnia każdemu, kto był ubezpieczony, podstawowe dochody od 65 roku życia. Emerytura z podstawowego ubezpieczenia emerytalnego jest gromadzona przez 50 lat z oprocentowaniem 2% na rok płacenia składek. Osoby zawsze zamieszkałe w Holandii pomiędzy 15 i 65 rokiem życia są na ogół nieprzerwanie ubezpieczone. Osoby ubezpieczone krócej otrzymują część emerytury. Więcej informacji na stronie www.svb.nl

Obok ubezpieczenia AOW w Holandii funkcjonują ubezpieczenia dodatkowe regulowane przez pracodawcę. Tym podobne uregulowania emerytalne zawarte są w układzie zbiorowym. Jeśli są Państwo zatrudnieni przez holenderskiego pracodawcę, uregulowania w zakresie ubezpieczeń emerytalnych obowiązują również Państwa. Więcej informacji na ten temat może udzielić pracodawca.

Dodatek na dzieci

Jeśli mieszkają Państwo i pracują w Holandii i mają dzieci poniżej 18 roku życia, to przysługuje Państwu prawo do dodatku na dzieci. Po zapisaniu nowonarodzonego dziecka w gminie, automatycznie wysyłany jest do Państwa wniosek o dodatek na dziecko. Jeśli posiadają już Państwo dzieci przed osiedleniem się w Holandii,

należy samodzielnie ubiegać się o niniejszy dodatek. Więcej informacji można znaleźć na stronie www.svb.nl

Więcej informacji

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dwa razy w roku wydaje folder zawierający wszelkie zasady i wysokość zasiłków społecznych. Można je znaleźć na stronach www.szw.nl (tylko w języku niderlandzkim) lub www.employment.gov.nl

Czas pracy i odpoczynku

Aby zagwarantować bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników obowiązują reguły związane z czasem pracy i odpoczynku. Reguły te dotyczą wszystkich osób zatrudnionych u pracodawcy. Nie zawsze istnieje konieczność zawierania powyższych reguł w umowie o pracę. Jeśli prowadzi Państwo własną działalność gospodarczą, te reguły nie mają zastosowania. Wyjątek stanowią sytuacje, gdy istnieje ryzyko dla osób trzecich, na przykład przy transporcie. Wtedy należy przestrzegać minimalnych okresów odpoczynku.

Reguły te obowiązują wszystkich pracowników w Holandii, także wtedy, gdy nie są narodowości holenderskiej. Czas pracy i przerwy obowiązują również w przypadku pracy dla holenderskiego pracodawcy za granicą, czy to na statku, w samolocie, czy w transporcie drogowym (samochody ciężarowe lub autokary) lub w przemyśle wydobywczym na holenderskiej części szelfu kontynentalnego. Do czasu pracy wliczany jest czas, który pracownik spędza w miejscu pracy, także czekanie na klientów jest traktowane jako praca.

Od konkretnej sytuacji zależy, która dokładnie norma odnośnie czasu pracy i odpoczynku dotyczy Państwa. Ogólnie nie można pracować dłużej niż 10 godzin w trakcie jednej zmiany i średnio 45 godzin na tydzień. Oprócz tego dopuszczalne są sporadycznie nadgodziny. Każdego dnia obowiązuje ponadto 11 godzinny okres

odpoczynku, który może być raz w tygodniu skrócony do 8 godzin, a raz w tygodniu wymagany jest okres 36 godzin odpoczynku jednorazowo. Mają Państwo prawo do przerw.

Surowe reguły dotyczą pracy nocą. Jeśli pracują Państwo na nocne zmiany, nie mogą Państwo pracować więcej niż 40 godzin tygodniowo. Po nocnej zmianie przysługuje przynajmniej 14 godzin odpoczynku, a po 7 zmianach nocnych przysługuje minimalnie 48 godzin odpoczynku.

Odmienne normy obowiązują w przypadku, gdy wykonują Państwo specjalny rodzaj pracy, na przykład muzycy, lekarze specjaliści, pracownicy na morzu. Także w przypadku osób pracujących w transporcie obowiązują inne reguły (żegluga śródlądowa, transport powietrzny, transport drogowy, żegluga pełnomorska i rybołówstwo).

Oprócz tego, rząd pracuje nad uproszczeniem przepisów dotyczących czasu pracy i odpoczynku. Oczekuje się, że nowe przepisy wejdą w życie w 2007 roku.

Więcej informacji i zażalenia

Jeśli uważają Państwo, że poważnie naruszono normy, mogą Państwo złożyć zażalenie w Inspekcji Pracy (www.arbeidsinspectie.nl lub pod adresami podanymi na odwrocie).

Bezpieczeństwo w pracy

Każde przedsiębiorstwo musi prowadzić politykę w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Pracodawca musi zadbać o bezpieczeństwo i higienę pracy. Praca musi być organizowana w taki sposób, by maksymalnie zminimalizować ryzyko wypadków i chorób. Jeśli mimo to mogą wystąpić niebezpieczne sytuacje, pracodawca musi udostępnić środki ochronne (na przykład kaski czy okulary ochronne). Pracownicy są zobowiązani do korzystania z tych środków. Państwo także odpowiadają za swoje bezpieczeństwo.

Więcej informacji

Proszę zasięgnąć informacji u swojego pracodawcy co do reguł i środków zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy obowiązujących w firmie. W zakresie bezpieczeństwa należy informować o problemach i porozumiewać się z pracodawcą w kwestii rozwiązań. Jeśli nie mogą Państwo rozwiązać problemu w ten sposób, można złożyć zażalenie w Inspekcji Pracy.

Pracodawca musi tam natychmiast zgłaszać poważne wypadki, które doprowadziły do hospitalizacji pracownika. W Inspekcji Pracy można uzyskać informację, czy takie zgłoszenie faktycznie miało miejsce.

Więcej informacji na temat ogólnych reguł bezpieczeństwa i higieny pracy można znaleźć na stronie www.szw.nl (tylko w języku niderlandzkim) oraz na stronie www.arbo.nl

Równouprawnienie

Zgodnie z holenderskim prawem nie można dopuszczać się dyskryminacji z powodu wiary, światopoglądu, przekonań politycznych, rasy, płci, narodowości, skłonności hetero czy homoseksualnych, stanu cywilnego, czasu pracy (praca na cały etat lub w niepełnym wymiarze), upośledzenia, choroby przewlekłej, rodzaju umowy (stała i czasowa) oraz wieku. Pracodawca, przy zatrudnianiu pracowników, ustalaniu im warunków pracy i zwalnianiu, z zasady nie może dopuszczać się dyskryminacji ze względu na jeden z wymienionych elementów.

Zastraszanie

Obelżywe i pogardliwe uwagi czynione przez kolegów w pracy można uznać za zastraszanie. Zastraszanie polega na groźeniu i obelżywym zachowaniu, u którego podstaw leży dyskryminacja. Dowcipy, uwagi, gesty, rysunki, ciągłe nękanie kogoś z powodu religii, pochodzenia, narodowości, orientacji seksualnej czy wieku mogą przybierać formy zastraszania. Pracodawca ma obowiązek ochronić Państwa przed zastraszaniem.

Jednakowe wynagrodzenie

Praca o tej samej wartości musi być jednakowo wynagradzana. Różnica w pensji nie może mieć nic wspólnego na przykład z płcią, rasą, narodowością, upośledzeniem, przewlekłą chorobą, czasem pracy czy umową na niepełny etat. Praca o tej samej wartości na różnych stanowiskach musi być jednakowo wynagradzana. Pracodawca nie może wykorzystywać faktu, że jeden pracownik jest

gotów wykonywać tę samą pracę za mniejsze wynagrodzenie niż inny. Nie oznacza to jednak, że każdy na tym samym stanowisku otrzymuje takie samo wynagrodzenie. Pracodawca bowiem może płacić wyższe wynagrodzenie na przykład osobie z większym doświadczeniem niż osobie rozpoczynającej pracę.

Zażalenia

Jeśli mają Państwo poczucie, że podczas rekrutacji, w pracy czy też przy okazji zwolnienia, zostali Państwo nierówno potraktowani i nie doszli do porozumienia z pracodawcą, mogą Państwo złożyć skargę. W Holandii działa wiele organizacji służących pomocą w zakresie dyskryminacji i nierównego traktowania. W Państwa sąsiedztwie jest to lokalne Biuro ds. Dyskryminację. Doradza ono, czy powinni Państwo wystąpić do Komisji Równego Traktowania lub do sądu. Adresy znajdują się na stronie www.lvadb.nl. Można też skontaktować się z Krajowym Stowarzyszeniem Biur ds. Dyskryminacji i Punktów Pomocy. E-mail: info@lvadb.nl. Telefon 06 10519175 lub 0900 2354354. Więcej informacji na temat zasad równego traktowania w Holandii znajduje się stronie www.cgb.nl

Obowiązek okazywania dokumentu tożsamości

W Holandii istnieje obowiązek okazywania dowodu tożsamości przez osoby powyżej 14 roku życia. Zatem zawsze należy mieć przy sobie dowód tożsamości. Także w miejscu pracy są Państwo zobowiązani do noszenia przy sobie dowodu tożsamości.

W przypadku kontroli na przykład ze strony Urzędu Skarbowego lub Inspekcji Pracy, należy okazać swój dowód tożsamości. Ten sam obowiązek istnieje także w przypadku osób zatrudnionych przez biuro pośrednictwa pracy, podwykonawcę czy osób pracujących na własny rachunek. Również pracodawcy muszą wypełnić kilka obowiązków wedle prawa. Przy rozpoczęciu stosunku pracy pracodawca poprosi Państwa o ważny i oryginalny dowód tożsamości. Pracodawca jest zobowiązany do sprawdzenia Państwa dowodu tożsamości pod kątem autentyczności i ważności, a kopię zachować w swojej dokumentacji. Maja Państwo obowiązek okazania pracodawcy dowodu tożsamości przy rozpoczęciu stosunku pracy.

Ważnymi dowodami tożsamości są paszporty krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego, europejski dowód osobisty czy dokument migracyjny. Prawo jazdy nie jest ważnym dowodem tożsamości przy rozpoczynaniu stosunku pracy; nie zawiera bowiem informacji na temat narodowości i nic nie mówi o statusie pobytu.

Pozostałe informacje

Ubezpieczenie kosztów leczenia

Jeśli mieszkają lub pracują Państwo w Holandii, mają Państwo obowiązek posiadania ubezpieczenia kosztów leczenia. Można tego dokonać za pośrednictwem jednej z wielu firm ubezpieczeniowych zajmujących się tego rodzaju ubezpieczeniami (www.kiesbeter.nl; tylko w języku niderlandzkim). W niektórych przypadkach można także zawrzeć ubezpieczenie w zagranicznej firmie ubezpieczeniowej. Warunkiem jest tutaj spełnienie wymogów prawa holenderskiego. Jest to sprawdzane przez Kolegium Nadzoru Ubezpieczeniowego, www.ctz.nl. W przypadku pytań na temat obowiązku ubezpieczenia się od kosztów leczenia można się zwrócić do Postbus 51, telefon 0800 8051 lub z zagranicy +31 10 428 95 51.

Podatki

By pracować w Holandii wymagane jest posiadanie tak zwanego numeru sofi. Pod tym numerem są Państwo zarejestrowani w Urzędzie Skarbowym i holenderskim Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. O przyznanie numeru sofi można wystąpić do lokalnego oddziału Urzędu Skarbowego. Uwaga: zasady te ulegną zmianie. Rząd pracuje nad wprowadzeniem tak zwanego numeru usługowego obywatela, który zastąpi dotychczasowy numer sofi. Jeśli są Państwo zatrudnieni, pracodawca odprowadza za Państwa składki oraz podatki. Są one odprowadzane z góry na podstawie zeznania podatkowego o dochodach, który wypełnia się raz na rok.

Więcej informacji oraz adresy urzędów skarbowych znajdują się na stronie www.belastingdienst.nl, pod numerem telefonu 0800 0543 (z Holandii) lub +31 555 38 53 85 (z zagranicy).

Prawo pobytu w Holandii

Będąc obywatelem Unii Europejskiej nie potrzebują Państwo dokumentów pobytowych, by pracować w Holandii, aczkolwiek taki dokument może być pomocny. Pracodawcy mogą niekiedy o niego prosić, zanim podpiszą z Państwem umowę o pracę. Banki wymagają go, jeżeli chcą Państwo otworzyć rachunek. Inne instytucje także wymagają tego dokumentu. O dokument pobytowy można się ubiegać w okienku imigracyjnym działu spraw obywatelskich Urzędu Gminy w Państwa miejscu pobytu. Jeżeli przebywają Państwo w Holandii dłużej niż trzy miesiące, należy się zameldować w Urzędzie Imigracji i Naturalizacji (IND). Na stronie www.ind.nl znajdują Państwo wskazówki dotyczące pobytu (w języku angielskim „residence wizard”). Tam znajdują Państwo zasady pobytu w Holandii dla siebie i ewentualnych członków rodziny.

Święta narodowe

W Holandii uznaje się dwa święta narodowe:

30 kwietnia: Dzień Królowej

5 maja: Dzień Wyzwolenia

Oprócz tego wyróżnia się kilka powszechnie uznawanych świąt:

Nowy Rok: 1 stycznia

Poniedziałek Wielkanocny

Wniebowstąpienie

Poniedziałek po Zielonych Świątkach

Boże Narodzenia i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia

Od ustaleń pomiędzy pracodawcami i pracownikami z układu zbiorowego lub od umowy o pracę zależy, czy te dni są dla Państwa wolne od pracy. Jeśli chcą Państwo wiedzieć, czy mają Państwo wolne w określone dni świąteczne, proszę się zwrócić do pracodawcy. Jeśli w dni świąteczne Państwo pracują, nie oznacza to, że automatycznie mają Państwo prawo do dodatkowego

wynagrodzenia (czy to w pieniądzu czy czasie). Nie jest to uregulowane prawem, lecz zależy od ustaleń pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. By dowiedzieć się więcej, sprawdź układ zbiorowy, jeśli ma on w tym względzie zastosowanie lub umowę o pracę.

Zakwaterowanie

Informacje na temat zakwaterowania najlepiej uzyskać w Urzędzie Gminy w Państwa miejscu zamieszkania. Większość gmin ma swoje strony internetowe. Znajdą tam Państwo także najważniejsze numery telefonów oraz adresy, na przykład policji, straży pożarnej i szpitali. W bibliotekach publicznych przeważnie znajdą Państwo niezbędne informacje dotyczące gminy, na przykład informacje na temat zakwaterowania. Tam można także skorzystać bezpłatnie z Internetu. W niektórych przypadkach możecie się Państwo kwalifikować do otrzymania dodatku mieszkaniowego, a gmina partycypuje w kosztach wynajmu mieszkania. Zależy to od dochodów i wysokości czynszu, który Państwo płacą. Informacje można uzyskać od osoby wynajmującej Państwu mieszkanie, w gminie oraz na stronie www.huurtoeslag.nl (tylko w języku niderlandzkim). Więcej informacji na temat polityki mieszkaniowej znajdą Państwo na stronie www.vrom.nl

Instytucje udzielające pomocy

Inspekcja Pracy

Inspekcja Pracy nadzoruje przestrzeganie prawa oraz przepisów bhp przez pracodawcę i pracownika. Pracownik może złożyć zażalenie, jeśli pracodawca nie przestrzega przepisów bhp. W pierwszej kolejności muszą Państwo próbować rozwiązać dany problem z pracodawcą. Jeśli to się nie udaje, można złożyć zażalenie w Inspekcji Pracy (w oddziale położonym najbliżej Państwa pracy). Można to uczynić pisemnie lub telefonicznie. O ile to możliwe, zostaje zagwarantowana anonimowość składającego zażalenie. Więcej informacji: www.arbeidsinspectie.nl (tylko w języku niderlandzkim).

Inspekcja Pracy w Groningen
Postbus 30016, 9700 RM Groningen
Telefon 050 522 58 80

Inspekcja Pracy w Arnhem
Postbus 9018, 6800 DX Arnhem
Telefon 026 355 71 11

Inspekcja Pracy w Amsterdamie
Postbus 58366, 1040 HJ Amsterdam
Telefon 020 581 26 12

Inspekcja Pracy w Utrechcie
Postbus 820, 3500 AV Utrecht
Telefon 030 230 56 00

Inspekcja Pracy w Rotterdamie
Postbus 9580, 3007 AN Rotterdam
Telefon 010 479 83 00

Inspekcja Pracy w Roermond
Postbus 940, 6040 AX Roermond
Telefon 0475 356 666

CWI

Urząd Pracy i Dochodów (Het Centrum voor Werk en Inkomen) jest punktem informacyjnym dla osób szukających pracy w Holandii. Tam też można się zwrócić z pytaniami dotyczącymi zwolnienia i ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych. W większości gmin znajduje się oddział CWI. Adresy można znaleźć na stronie www.cwinet.nl. Więcej informacji na temat pracy w Holandii znajduje się na stronie www.werk.nl

EURES

Europejskie Służby Zatrudnienia EURES (EUROpean Employment Services) to sieć współpracy Komisji Europejskiej, biur pracy z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego i innych instytucji regionalnych i krajowych zajmujących się zagadnieniami zatrudnienia; są to na przykład związki zawodowe, organizacje pracodawców, lokalne i regionalne organy administracji publicznej. EURES zajmuje się informowaniem, doradztwem, wspomaganiami poszukujących pracy, pracodawców oraz osób chcących skorzystać z prawa do swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej. Patrz www.europa.eu.int/eures

UWV

Agencja Opieki Społecznej UWV (Social Security Agency UWV) zajmuje się między innymi wypłatą zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków chorobowych, ciężowych oraz rentowych. Z instytucją można się kontaktować telefonicznie pod numerem 0900 92 94 lub poprzez Internet www.uwv.nl (tylko w języku niderlandzkim)

SVB

Bank Ubezpieczeń Społecznych (SVB) zajmuje się między innymi podstawowym ubezpieczeniem emerytalnym i dodatkiem na dzieci. Na stronie www.svb.nl znajdują Państwo więcej informacji na temat tej instytucji oraz zasad jej funkcjonowania. Telefon 020 656 56 56.

Związki zawodowe

Związki zawodowe reprezentują interesy pracowników. Odbyna się to na poziomie zbiorowym, w trakcie negocjacji z pracodawcami na temat warunków zatrudnienia (negocjacje w sprawie układu zbiorowego). Dodatkowo związki zawodowe oferują swoim członkom doradztwo oraz pomoc w rozwiązywaniu konfliktów w miejscu pracy.

Największymi związkami zawodowymi w Holandii są:

- FNV. Patrz www.fnv.nl. Telefon pomocy 0900 3 300 300 (€ 0,10 za minutę; dostępny w poniedziałek, wtorek i piątek w godzinach 12.30 - 16.00). E-mail: info@vc.fnv.nl
- CNV. Patrz www.cnv.nl. Telefon informacyjny 0900 268 46 36 (€ 0,10 za minutę). E-mail: cnvinfo@cnv.nl

Zestawienie wszystkich związków zawodowych znajdują Państwo na stronie www.vakbond.startpagina.nl (tylko w języku niderlandzkim).

Biura pośrednictwa pracy

ABU i NBBU to organizacje branżowe skupiające biura pośrednictwa pracy w Holandii. Dostarczają one informacji na temat układu zbiorowego i zasad pracy dla osób pracujących poprzez biura pośrednictwa pracy. Strona ABU posiada wersję w języku angielskim i polskim: www.abu.nl. Telefon: (020) 655 82 55, e-mail: info@abu.nl
NBBU: www.nbbu.nl; telefon (030) 229 22 19 (od 9.00 do 12.30); e-mail: info@nbbu.nl

Biuro Pomocy Prawnej

W celu uzyskania bezpłatnej informacji prawnej oraz doradztwa można się zwrócić do Biura Pomocy Prawnej. Biuro udziela wszelkich informacji prawnych, między innymi w kwestii spraw związanych z pracą. W razie potrzeby biuro odsyła do instytucji, które mogą udzielić dalszej pomocy. Na stronie www.hetj.nl (tylko w języku niderlandzkim) znajdują Państwo adresy oddziałów. Można także zadzwonić pod numer 0900 8020 (10 centów za minutę)

Postbus 51

Postbus 51 to centrum informacji publicznej rządu holenderskiego. Można się tam zwracać z pytaniami odnośnie wszelkich spraw związanych z działalnością władz. Z centrum można się kontaktować na kilka sposobów. Telefonicznie: 0800 8051 (bezpłatnie), z zagranicy +31 70 308 19 85 (taryfa jak za normalne połączenie), za pomocą poczty elektronicznej: vragen@postbus51.nl lub strony internetowej www.postbus51.nl

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Jeśli mają Państwo pytania w związku z niniejszą broszurą, prosimy o kontakt z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, telefon 0800 9051 (bezpłatnie), lub z zagranicy +31 70 333 44 44. Więcej informacji można znaleźć na stronie ministerstwa: www.szw.nl (tylko w języku niderlandzkim) lub www.employment.gov.nl

Ambasada Polski w Holandii

Ambasada Rzeczypospolitej Polski
Alexanderstraat 25
2514 JM Den Haag
Telefon: +31 (0)70 7990100
e-mail: ambhaga@polamb.nl

Ambasada Holandii w Polsce

ul. Kawalerii 10
00-468 WARSZAWA
Telefon: +48 22 559 12 00
e-mail: war@minbuza.nl

Polscy duchowni w Holandii

Ks. Bartłomiej Jacek Małys
Beukelsdijk 177, 3022 DG Rotterdam
Telefon: (010) 477 00 66
www.parafia.nl

Ks. Tadeusz Koziński
Kerkhoflaan 17, 6741 BN Lunteren
Telefon: 0318-482728, 06-44210293
tkozienski@hotmail.com
www.parafiapolska.nl

Ks. Krzysztof Obiedziński
Dempseystraat 68, 6135 CJ Sittard
Telefon: (046) 452 58 08
krzysztof.obiedzinski@polskaparafia.nl
www.polskaparafia.nl

Ks. Sławomir Trypuć
Steinerbos 173
2134 JW. Hoofddorp
Telefon/faks: (023) 562 33 72
e-mail: s.trypuc@pmkamsterdam.nl lub info@pmkamsterdam.nl
www.pmkamsterdam.nl

Informacje zawarte w niniejszej broszurze nie mogą być podstawą do jakichkolwiek roszczeń prawnych.



**Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Holandii

Nr zamówienia 148 PL

wrzesień 2006 - 6463

wydanie darmowe