



AMBASADA RP W HADZE

**PRAKTYCZNY PORADNIK DLA OBYWATELI POLSKICH
PRZYJEŹDZAJĄCYCH DO PRACY
NA TERYTORIUM KRÓLESTWA NIDERLANDÓW**

Haga, maj 2017 r.

Niniejsza informacja adresowana jest do obywateli polskich, którzy zamierzają podjąć, bądź już podjęli pracę w Królestwie Niderlandów. Poniżej przedstawiamy wyjaśnienia, które przybliżą czytelnikom podstawowe kwestie związane z pobytem w tym kraju. W szczególności celem niniejszego opracowania jest poinformowanie o prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku zatrudnienia w Niderlandach.

Elementarna znajomość miejscowych przepisów z zakresu prawa pracy oraz ostrożność i stosowanie zasady ograniczonego zaufania w relacjach z osobami i firmami oferującymi pracę w Holandii pozwolą uniknąć sytuacji, w której można stać się ofiarą nieuczciwego pracodawcy.

Uwaga: Niniejsze opracowanie jest jedynie materiałem informacyjnym, którego nie można traktować jako źródła uprawnień lub obowiązków. Wydział Konsularny Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Hadze nie ponosi odpowiedzialności za skutki indywidualnych decyzji i działań podjętych w oparciu o zawarte w nim dane.

WJAZD NA TERYTORIUM KRÓLESTWA NIDERLANDÓW

Obywatele Polski korzystają z prawa do swobodnego przepływu osób w ramach Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dokumentem podróży uprawniającym do bezwizowego wjazdu i pobytu (niezależnie od jego celu) na terytorium Holandii na okres do 4 miesięcy jest: **ważny nieuszkodzony paszport lub dowód osobisty, zawierający aktualną fotografię.**

Przed wjazdem należy się upewnić, czy dokument jest ważny, w wystarczająco dobrym stanie i czy pozwala na stwierdzenie tożsamości posiadacza.

Prawo do swobodnego przemieszczania się i pobytu w Holandii (do 4 miesięcy) otrzymuje też członek rodziny obywatela UE, niezależnie od jego przynależności państwowej.

Ograniczenia swobodnego przemieszczania się i pobytu mogą mieć miejsce jedynie w przypadkach osób zagrażających powszechnemu porządkowi publicznemu lub polityce bezpieczeństwa wewnętrznego państwa holenderskiego (np. podejrzanych o terroryzm).

System prawny

Przebywając na terytorium Holandii należy mieć na uwadze, iż **w pełni podlega się miejscowym przepisom prawa cywilnego, karnego, administracyjnego oraz podatkowego.** Nieświadomość w tym zakresie może być przyczyną poważnych komplikacji.

Obywatel Polski przebywający na terytorium Holandii nie tylko ponosi przewidziane tutejszym prawem konsekwencje drobnych wykroczeń, lecz także, w przypadku popełnienia przestępstwa, zostanie postawiony przed holenderskim sądem na podstawie miejscowego prawa. Ewentualna kara pozbawienia wolności będzie wykonywana w holenderskim zakładzie karnym.

Miejscowe przepisy będą również miały zastosowanie w sprawach regulowanych prawem cywilnym – np. w zakresie stosunków między rodzicami a dziećmi zamieszkałymi na terytorium Holandii. Obywatelstwo rodziców i dzieci nie odgrywa decydującej roli. Kluczowe jest zamieszkiwanie na terytorium Holandii.

Przepisy holenderskie wymagają, aby cudzoziemiec przebywający czasowo lub mieszkający na stałe w Niderlandach posiadał zawsze ze sobą dokument tożsamości w postaci paszportu. W przypadku obywateli Polski zamiast paszportu można posiadać dowód osobisty.

Brak jednego z tych dokumentów w czasie kontroli policyjnej może narazić legitymowaną osobę na otrzymanie mandatu oraz czasowy pobyt w areszcie policyjnym w celu ustalenia jej tożsamości.

POBYT W HOLANDII

Pobyt na okres krótszy niż cztery miesiące

Jeśli planowany pobyt w Holandii nie przekracza czterech miesięcy, nie trzeba zgłaszać pobytu w urzędzie gminy ani w urzędzie imigracyjnym (IND). Mimo to warto uzyskać meldunek tymczasowy (*inschrijving als niet- ingezetene*), gdyż inne instytucje (np. banki, firmy ubezpieczeniowe) mogą tego wymagać. Posiadając zaświadczenie o zameldowaniu, można np. otworzyć rachunek bankowy w Holandii. Ponadto po uzyskaniu meldunku tymczasowego od razu otrzymuje się numer obsługi obywatela (numer BSN).

Meldunku tymczasowego można dokonać w 19 następujących urzędach gminy: Alkmaar, Almelo, Amsterdam, Breda, Den Haag, Doetinchem, Eindhoven, Goes, Groningen, Heerlen, Leeuwarden, Leiden, Nijmegen, Rotterdam, Terneuzen, Utrecht, Venlo, Westland, Zwolle. Wystarczy zgłosić się do jednego z wyżej wymienionych urzędów z ważnym dokumentem tożsamości. Czasami wymagane jest wcześniejsze umówienie się na spotkanie.

W przypadku, kiedy chcemy zameldować na pobyt tymczasowy niepełnoletnie dziecko konieczne będzie przedstawienie odpisu aktu urodzenia na druku wielojęzycznym.

Pobyt na okres dłuższy niż cztery miesiące

W przypadku pobytu dłuższego niż 4 miesiące, należy się zarejestrować w Basisregistratie Personen czyli dokonać meldunku. Można to zrobić w punkcie kontaktowym i informacyjnym (*dienst basisinformatie*) w każdym urzędzie gminy.

Aby móc się zameldować **potrzebne są:**

- dowód osobisty lub paszport
- umowa najmu lub kupna mieszkania
- odpis aktu zawarcia małżeństwa na druku międzynarodowym
- odpis aktów urodzenia dzieci na druku wielojęzycznym
- w przypadku dzieci adoptowanych: dokument potwierdzający adopcję

W przypadku nieposiadania umowy najmu lub kupna mieszkania należy przedstawić oświadczenie osoby, u której się przebywa, potwierdzające pobyt pod tym właśnie adresem. Do takiego oświadczenia osoba ta musi dołączyć kopię swojego dokumentu tożsamości. W ciągu kilku dni po dokonaniu rejestracji otrzymuje się numer obsługi obywatela (BSN).

Inne zasady mają zastosowanie w przypadku pracowników tymczasowych, zatrudnionych przez agencje pracy. Agencja pośrednictwa pracy nie ma obowiązku meldunku swoich pracowników, szczególnie, że ci często posiadają umowy w fazie A, które można zakończyć niemalże z dnia na dzień.

Kod DigiD

Kod DigiD to podpis elektroniczny służący do internetowych kontaktów z urzędami w Holandii. Po dokonaniu identyfikacji za pomocą tego kodu można np. złożyć zeznanie podatkowe, składać wnioski o różnego rodzaju dofinansowania, czy zameldować się jako osoba poszukująca pracy w celu uzyskania zasiłku dla bezrobotnych.

Aby uzyskać kod DigiD konieczne jest posiadanie numeru BSN i meldunku. Następnie należy wypełnić formularz na stronie internetowej www.digid.nl. W ciągu 5 dni zostanie wysłany listownie specjalny kod, który umożliwi aktywację podpisu.

UWAGA: Nie należy nikomu udostępniać swojego kodu DigiD.

PRACA W HOLANDII

Zniesienie obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę

Z dniem 1 maja 2007 r. władze Królestwa Niderlandów postanowiły o zniesieniu ograniczeń w dostępie do miejscowego rynku pracy dla obywateli polskich. W konsekwencji od 1 maja 2007 r. obywatele RP, aby podjąć legalną pracę w Niderlandach, nie muszą już uzyskać zezwolenia na zatrudnienie.

Podejmując pracę zarobkową w Niderlandach, należy znać swoje prawa i obowiązujące w tym kraju przepisy dotyczące pracy i pobytu. Leży to w interesie każdego zatrudnionego. Pozwala to także uniknąć przykrych niespodzianek.

PODSTAWOWE ZASADY NAWIĄZANIA I WYGAŚNIĘCIA UMOWY O PRACĘ

Zgodnie z prawem holenderskim do podpisania umowy o pracę nie są potrzebne żadne dokumenty. Wielu pracodawców wymaga jednak okazania **dokumentu tożsamości**.

Podpisując umowę o pracę należy zawsze prosić o jej egzemplarz w języku polskim i nigdy nie podpisywać umowy, jeśli jest ona niezrozumiała.

Umowa o pracę musi zawierać następujące informacje:

- nazwa i siedziba pracodawcy oraz nazwisko i adres pracownika

- miejsce lub miejsca wykonywania pracy
- stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy
- data zatrudnienia
- okres obowiązywania umowy (jeśli nie została zawarta na czas nieokreślony)
- dzienny lub tygodniowy wymiar czasu pracy
- wysokość wynagrodzenia i termin jego wypłacania
- obowiązujący zbiorowy układ pracy

OKRES PRÓBNY

Umowa o pracę może zawierać klauzulę dotyczącą okresu próbnego. W czasie trwania okresu próbnego zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą w każdym momencie podjąć decyzję o niekontynuowaniu umowy bez żadnych konsekwencji prawnych.

Długość okresu próbnego jest uzależniona od czasu, na jaki zawarto umowę o pracę:

- W przypadku umowy na czas nieokreślony okres próbny może trwać maksymalnie 2 miesiące.
- W przypadku umowy zawartej na czas określony na okres krótszy niż 2 lata długość okresu próbnego wynosi maksymalnie 1 miesiąc.
- Jeżeli umowa została zawarta na okres 2 lub więcej lat okres próbny wynosi maksymalnie 2 miesiące.
- Jeżeli długość zawartej umowy nie jest określona okres próbny nie może być dłuższy niż miesiąc. Przykładem takiej umowy może być umowa zawarta na okres trwania projektu.

Okres próbny musi być zawsze ustalony na piśmie. Umowy ustne dotyczące okresu próbnego nie są ważne.

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ

W przypadku umowy na czas nieokreślony pracownik może w każdej chwili ją wypowiedzieć zachowując ustalony termin wypowiedzenia (najczęściej jest to jeden miesiąc).

Pracodawca może zakończyć umowę na czas nieokreślony za zgodą instytucji UWV i zachowując obowiązujący go termin wypowiedzenia. Kryteria UWV przy wydawaniu zgody na zwolnienie pracownika są bardzo restrykcyjne i w praktyce takie pozwolenie zostanie wydane jedynie w przypadku reorganizacji firmy, czy też z przyczyn ekonomicznych (brak środków finansowych na wynagrodzenie pracownika).

Oczywiście zawsze możliwe jest rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Natychmiastowe rozwiązanie umowy przez pracodawcę lub pracownika musi być uzasadnione ważnym powodem.

W przypadku pracodawcy takim powodem może być odmowa wykonywania obowiązków, kradzież, nadużycia, posługiwanie się fałszywymi dokumentami itp.

W przypadku, gdy pracownik uważa, że jego zwolnienie jest bezpodstawne winien bezzwłocznie, nie później niż w ciągu 8 tygodni od momentu zwolnienia: powiadomić pracodawcę o tym, że się nie zgadza z powodem zwolnienia.

W przypadku umowy zawartej na czas określony jej rozwiązanie przed przewidzianym terminem wygaśnięcia jest możliwe tylko wtedy, gdy jest to wyraźnie zaznaczone w kontrakcie. Oczywiście zarówno pracownik, jak i pracodawca muszą przestrzegać obowiązującego okresu wypowiedzenia.

WYNAGRODZENIE

W Holandii płaca minimalna jest uregulowana prawnie. Jej wysokość ustala się dwa razy w roku (1 stycznia i 1 lipca). Wynagrodzenie pracownika najemnego w wieku pomiędzy 23 a 65 lat nie może być niższe niż obowiązująca stawka płacy minimalnej. Dotyczy to również pracowników zatrudnionych przez polskie firmy i agencje pracy tymczasowej, wykonujących pracę na terenie Holandii. W przypadku pracowników poniżej 23 roku życia obowiązują stawki płacy minimalnej dla młodzieży. Aktualne kwoty są podane na stronie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/inhoud/bedragen-minimumloon-2017>

W 2017 i 2018 roku płaca minimalna dla 21- i 22-latków będzie sukcesywnie zrównywana z płacą 23-latków. Od dnia 01-07-2017 pracownicy 22-letni będą mieli prawo do takiego samego wynagrodzenia jak ich starsi 23-letni koledzy (do tej pory płaca minimalna obowiązywała od 23 roku życia). Od lipca 2018 r. obejmie to także 21-latków. Aby zniwelować różnice wynagrodzeń wzrosną również płace dla 18-20 –latków.

Ustawowa stawka płacy minimalnej dotyczy pełnego wymiaru czasu pracy, jaki obowiązuje w danej branży. W praktyce jest to od 36 do 40 godzin tygodniowo. Jeśli więc zatrudniony otrzymuje płacę minimalną, chociaż pracuje średnio np. 60 godzin tygodniowo, jest to niezgodne z prawem. Stanowi to przykład zaniżonego wynagrodzenia. Można wtedy wnieść skargę do Inspekcji Pracy (Inspectie SZW), która kontroluje przestrzeganie przepisów dotyczących prawa pracy. Możliwe jest również zwrócenie się o poradę do niderlandzkiego związku zawodowego.

Jeśli pracownik nie otrzymał wynagrodzenia lub zapłacono mu mniej niż wynosi przewidywana dla niego płaca minimalna, może zgłosić to Inspekcji Pracy. Nie należy z tym zwlekać zbyt długo, ponieważ może zdarzyć się, że firma zbankrutuje, a to oznacza utratę wszystkich zaległych roszczeń.

CZAS PRACY

Niderlandzkie przepisy prawne określają wymiar czasu pracy. Można pracować maksymalnie 12 godzin pod rząd i maksymalnie 60 godzin tygodniowo. W okresie 16 tygodni średnia liczba godzin pracy nie może jednak przekroczyć 48 godzin tygodniowo.

Po dniu pracy każdy pracujący ma prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku. Po przepracowanym tygodniu przerwa w pracy nie może być krótsza niż 36 kolejnych godzin.

Jeśli czas pracy przekracza 5,5 godziny, pracownikom przysługuje minimalnie 30 minut przerwy. Jeśli czas pracy przekracza 10 godzin, przerwa powinna trwać przynajmniej 45 minut. Przerwy zazwyczaj są niepłatne.

Praca na nocnej zmianie nie może przekraczać 10 godzin. Jeśli zmiana kończy się po godzinie 2.00 w nocy, pracownikowi przysługuje następnie co najmniej 14 godzin odpoczynku. Nocna zmiana oznacza, że przynajmniej jedna godzina pracy przypada między godziną 0.00 w nocy a 6.00 rano.

BEZPIECZEŃSTWO PRACY

W Holandii pracodawcy i pracownicy wspólnie odpowiadają za bezpieczne warunki pracy. Pracownik powinien być dobrze poinformowany o przepisach i zasadach BHP oraz otrzymać jasne instrukcje. Jeśli praca jest niebezpieczna lub pracownicy mają kontakt z niebezpiecznymi substancjami, pracodawca musi zapewnić im nieodpłatnie właściwe środki ochrony indywidualnej. Oczywiście pracownik ma wtedy obowiązek ich używać.

W razie bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa pracownika ma on prawo odmówić wykonywania pracy, dopóki warunki pracy nie będą znowu bezpieczne. Skargi i wypadki przy pracy można zgłaszać do Inspekcji Pracy (Inspectie SZW).

W przypadku pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy ponosi firma, w której wykonywana jest praca, a nie agencja.

ZBIOROWE UKŁADY PRACY CAO

Zasady stosunków prawnych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem regulowane są nie tylko przez obowiązujące przepisy z zakresu prawa pracy, ale również tzw. zbiorowe układy pracy (*collectieve arbeidsovereenkomst: cao*).

Zbiorowy układ pracy to układ zawarty między organizacjami zrzeszającymi pracowników (związkami zawodowymi) a organizacjami zrzeszającymi pracodawców danej branży.

Ustalenia zbiorowego układu pracy mogą odbiegać na niekorzyść pracownika od norm określonych przez przepisy z zakresu prawa pracy.

Pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez agencję będą mieć do czynienia z jednym z następujących zbiorowych układów pracy: ABU-cao i NBBU-cao. Teksty obu układów są dostępne w języku polskim:

https://www.abu.nl/publicaties/Ukladu_Zbiorowego_Pracy_dla_Pracownikow_Tymczasowy_ch_na_lata/files/assets/basic-html/page-1.html#

https://www.nbbu.nl/app/uploads/2015/05/NBBU_CAO_Uitzendkrachten-Pools-2017-v070317.pdf

Warto się z nimi zapoznać, gdyż zawierają bardzo istotne i szczegółowe informacje w odróżnieniu od indywidualnych umów, które bardzo często mają charakter ramowy.

AGENCJE POŚREDNICTWA PRACY

Pod nazwą agencja zatrudnienia kryje się kilka różnych usług, które mogą świadczyć te podmioty. Należą do nich:

- **pośrednictwo pracy** – udzielanie pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia a pracodawcom w znalezieniu odpowiedniego pracownika;
- **praca tymczasowa** – zatrudnianie pracowników przez agencję i kierowanie ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika;
- **poradnictwo zawodowe** – przede wszystkim doradzanie osobom fizycznym w sprawach kariery zawodowej;
- **doradztwo personalne** – doradzanie pracodawcom w sprawach kadrowych.

Agencja zatrudnienia może kierować do pracy za granicą zarówno świadcząc usługę pośrednictwa pracy jak i usługę pracy tymczasowej (w tym drugim wypadku mówimy jednak nie o kierowaniu a „użyczaniu” pracownika pracodawcy użytkownikowi). Z każdą z tych sytuacji wiążą się pewne odmienne obowiązki agencji a także inna jest sytuacja osoby chcącej pracować za granicą.

Obowiązki pośrednictwa pracy

Agencja pośrednictwa w Polsce:

- Prowadzenie agencji zatrudnienia jest **w Polsce działalnością regulowaną**, tzn. przedsiębiorca chcący prowadzić tego rodzaju działalność musi uzyskać wpis do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa, w którym jest siedziba tego przedsiębiorcy.
- Dokumentem potwierdzającym wpis do ww. rejestru jest wydawany agencji zatrudnienia **certifikat**. Dostęp do tego rejestru możliwy jest przez stronę internetową www.kraz.praca.gov.pl.

Uwaga: Sprawdzenie czy dana agencja zatrudnienia figuruje w tym rejestrze jest pierwszym krokiem jaki należy podjąć aby sprawdzić jej wiarygodność.

Agencja pośrednictwa z krajów UE (a także EOG i Szwajcarii)

Agencje zatrudnienia z państw należących do UE (a także Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii) **nie muszą uzyskać wpisu do rejestru** – wystarczy jeśli poinformują marszałka województwa, w którym zamierzają prowadzić swoją działalność, o tym zamiarze.

Agencja pośrednictwa pracy ma obowiązek:

- zamieszczania numeru wpisu do rejestru we wszelkich dokumentach, ogłoszeniach i ofertach;
- **zobowiązana jest posiadać lokal** przeznaczony na biuro, zapewniający poufność prowadzonych rozmów oraz wyposażenie umożliwiające prowadzenie działalności;
- **nie może pobierać od osób, dla których poszukuje zatrudnienia, opłat innych niż z tytułu faktycznie poniesionych w tym celu kosztów.** Mogą to być opłaty tylko za:
 - a) dojazd i powrót
 - b) badania lekarskie
 - c) tłumaczenia dokumentów
- inne zobowiązania pomiędzy osobą podejmującą pracę za granicą a agencją zatrudnienia, dotyczące np. wynajmu mieszkania na okres pracy za granicą powinny zostać wyraźnie wyodrębnione w umowie pomiędzy stronami lub też powinna zostać sporządzona osobna umowa dotycząca tylko tej kwestii.

PRACA TYMCZASOWA

W przypadku pracy tymczasowej agencja sama zawiera z pracownikiem tymczasowym umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną, a następnie „użycza” takiego pracownika pracodawcy użytkownikowi, za co pobiera od niego opłatę

W przypadku pracy w Holandii częstą praktyką jest **świadczenie przez polską agencję zatrudnienia usługi pośrednictwa pracy**, która polega na skierowaniu danej osoby do holenderskiej agencji pracy tymczasowej, a nie bezpośrednio do pracodawcy.

Przed podjęciem pracy w holenderskiej agencji warto sprawdzić jej wiarygodność i uzyskać dane o jej działalności. Takie informacje można znaleźć na stronie internetowej: www.normeringarbeid.n/keurmerk/gecertificeerde-ondernemingen.aspx

PRACOWNIK ODDELEGOWANY DO PRACY W NIDERLANDACH

W przypadku czasowej pracy w Niderlandach na rzecz polskiego pracodawcy lub za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej z siedzibą jedynie w Polsce, pracownika łączy umowa o pracę z polskim podmiotem. Dlatego postanowienia umowy muszą być zgodne z polskimi przepisami prawa pracy. Pracodawcę obowiązują jednak także niektóre przepisy niderlandzkie. Pracodawca nie może w żadnym wypadku płacić mniej, niż wynosi holenderska ustawowa płaca minimalna i jest zobowiązany do wypłaty dodatku wakacyjnego (*vakantietoelage*). Pracownik będzie się mógł powołać na przepisy prawa holenderskiego. Dotyczy to np. czasu pracy, warunków pracy, nie ma znaczenia czy umowa została zawarta w języku polskim czy holenderskim.

Również warunki BHP w miejscu pracy muszą spełniać minimalne wymagania ustawowe obowiązujące w Niderlandach. Skargi dotyczące warunków pracy i wypłacanego wynagrodzenia można zgłaszać w SNCU: www.sncu.nl (również w języku polskim).

PROBLEMY W MIEJSCU PRACY

W przypadku naruszenia warunków umowy, niewypłacenia bądź zaniżenia wynagrodzenia, braku bezpiecznych warunków pracy, **należy powiadomić o tym fakcie holenderską Inspekcję Pracy (Inspectie SZW)**

Można w tym celu skorzystać z formularza na stronie internetowej www.inspectieszw.nl/melden lub zadzwonić pod bezpłatny numer telefonu: **0 800 51 51**.

Za pośrednictwem wyżej wymienionej strony można również zgłosić skargę na nieuczciwą agencję pośrednictwa pracy (*malafide uitzendbureau*). Formularz zgłoszeniowy jest dostępny w języku polskim.

Skargę w języku polskim można zgłosić również na stronie internetowej holenderskiego Stowarzyszenia Przestrzegania Układu Zbiorowego dla Pracowników Tymczasowych www.sncu.nl/PL/.

W przypadku pracowników delegowanych przez polską agencję zatrudnienia, o wszelkich problemach należy poinformować tę agencję a także **Państwową Inspekcję Pracy w Polsce**.

ZAKWATEROWANIE

Agencje pracy tymczasowej zazwyczaj organizują zakwaterowanie dla swoich pracowników z zagranicy. Dla potrzeb zakwaterowania wykorzystuje się ośrodki domków kempingowych, zagospodarowuje budynki po hotelach, koszarach czy klasztorach. W miastach wynajmuje się domy czy mieszkania od prywatnych właścicieli.

Warunki socjalne w każdym z takich miejsc mogą się znacznie od siebie różnić, generalnie trzeba się liczyć z zamieszkaniem w pokoju 2-3 osobowym, często na łóżku piętrowym, ze wspólną używalnością łazienki i kuchni na 6-8 osób.

Mieszkania pracownicze muszą spełniać określone normy. W poniższym linku można znaleźć ujednolicone normy w zakresie zakwaterowania:

http://www.normeringflexwonen.nl/Publicatie_Download/Pool%20SNF%20te%20vertalen%20Uniforme%20huisvestingsnorm%20-%20DEF%20-%20Bijlage%20Principeakkoord%20Buitenlandparagraaf.pdf

Jeśli udostępnione przez pracodawcę zakwaterowanie nie spełnia tych norm, należy zgłosić skargę do Stowarzyszenia Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych (Stichting Normering Flexwonen, SNF - <http://www.normeringflexwonen.nl/pl/default.aspx>).

Przed podpisaniem umowy o pracę należy upewnić się czy dana agencja zapewnia zakwaterowanie oraz jakie są jego koszty.

WYNAJEM INDYWIDUALNY

Osoby, które nie chcą korzystać z zakwaterowania, jakie zapewnia agencja zatrudnienia mogą szukać mieszkania na własną rękę. Najtańsze są mieszkania socjalne wynajmowane od gminy, przeznaczone dla osób o niskich dochodach. Każda gmina ma własny system przydziału mieszkań socjalnych. Aby móc starać się o mieszkanie socjalne należy spełnić następujące warunki:

- być z daną gminą związany socjalnie lub ekonomicznie czyli być w niej zameldowany lub pracować na jej terenie,
- zarejestrować się w spółdzielni mieszkaniowej jako poszukujący mieszkania i wnieść opłatę,
- regularnie reagować na pojawiające się oferty mieszkań.

Czas oczekiwania na mieszkanie socjalne jest dość długi, nawet do kilku lat, zależy od sytuacji rodzinnej starającego się i podaży mieszkań w danej gminie.

Szybszą lecz dużo droższą metodą jest wynajem mieszkania na wolnym rynku (*vrijesector*), od korporacji mieszkaniowych lub od prywatnych właścicieli. Warunkiem wynajęcia takiego mieszkania jest wykazanie się odpowiednimi dochodami.

CZYNSZ

Maksymalną wysokość czynszu w przypadku zakwaterowania w mieszkaniu pracowniczym udostępnianym przez agencje pracy reguluje zbiorowy układ pracy (ABU-caó lub NBBU-caó, obydwa dostępne online także w języku polskim).

W przypadku umowy najmu, a więc wynajmowania samodzielnego mieszkania, można zwrócić się do komisji ds. najmu (*huurcommissie*), która skontroluje, czy opłaty nie są zawyżone. Adresy komisji i godziny urzędowania są podane na stronie www.huurcommissie.nl

DODATEK MIESZKANIOWY

W Holandii istnieje system dofinansowania do czynszu czyli dodatek mieszkaniowy (*huurtoeslag*). Przysługuje on wyłącznie osobom zameldowanym w Holandii. Wysokość dodatku zależy od rodzaju mieszkania, wysokości czynszu oraz dochodów wnioskodawcy. Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć na stronie www.toeslagen.nl

ZASADY WSPÓŁŻYCIA SPOŁECZNEGO

Królestwo Niderlandów jest gęsto zaludnionym krajem, gdzie ludzie mieszkają bardzo blisko siebie. Ważne jest, aby brać to pod uwagę w codziennym życiu. Jeśli wynajmujący wprowadził regulamin najmu, należy go przestrzegać.

Oprócz tego obowiązują ogólnie przyjęte zasady współżycia społecznego. Nie należy zapominać o sąsiadach. Dotyczy to nie tylko zakłócania spokoju, ale także np. wystawiania śmieci przed drzwi, parkowania samochodu itp.

Ochrona praw lokatorów

W Królestwie Niderlandów lokatorzy mają dobrą ochronę prawną i nie muszą obawiać się, że z dnia na dzień utracą dach nad głową. Wiele zależy jednak od rodzaju umowy najmu. Imigranci zarobkowi zwykle podpisują umowę zakwaterowania, np. w hotelu czy pensjonacie. W takiej umowie określone są sytuacje, kiedy wynajmujący może zażądać natychmiastowej wyprowadzki z mieszkania lub pokoju. Może to być np. rozwiązanie umowy o pracę, niepłacenie czynszu lub zakłócanie spokoju. W niektórych miejscowościach w Holandii dostępne są mieszkania, których wynajem ma zapobiegać pustostanom. Również wtedy wynajmujący otrzymuje umowę, w której jest dokładnie określone, kiedy musi wyprowadzić się z pokoju lub mieszkania. Powodem może być np. zaleganie z czynszem lub zakłócanie spokoju lokatorów. W przypadku mieszkań służbowych wykwaterowanie jest możliwe z chwilą rozwiązania umowy o pracę.

Jeśli wynajmowane jest samodzielne mieszkanie, jego najemca jest objęty ochroną prawną. Eksmisja jest możliwa tylko w szczególnych wypadkach. Jeśli najemca odmówi opuszczenia zajmowanego lokalu, wynajmujący musi najpierw uzyskać sądowy nakaz eksmisji.

PODATKI

Zaliczka na podatek dochodowy odprowadzana jest przez pracodawcę od kwoty brutto comiesięcznych dochodów. Jej wysokość zależy od dochodów w skali roku. Podobnie jak w Polsce, podatnik w Holandii ma obowiązek składania rocznego zeznania podatkowego. Zeznanie podatkowe należy złożyć do końca kwietnia. Jeśli z jakiegoś powodu nie jest możliwe złożenie zeznania w wymaganym terminie, konieczne jest wystosowanie do Urzędu Podatkowego prośby o wydłużenie terminu składania zeznań (tzw. *uitstel van aangifte*).

Podstawowe progi podatkowe na rok 2017:

Skala	Roczne dochody brutto	Stawki podatku dla osób do 65 roku życia
1	do 19 981 euro	33,65%
2	od 19 982 do 33 790 euro	41,40%
3	od 33 791 do 67 071 euro	42,00%
4	powyżej 67 072 euro	52,00%

Powyższe progi dotyczą tylko tzw. box 1 czyli dochodów pochodzących z pracy zarobkowej oraz wartości domu/mieszkania.

Rodzaje ulg podatkowych

W Holandii istnieje rozbudowany system ulg podatkowych. Korzystając z ulg podatnicy mają możliwości znacznego zredukowania swoich obciążeń podatkowych tj.:

- *Algemene heffingskorting* (ogólna ulga podatkowa)
- *Arbeidskorting* (ulga na podstawie dochodów)
- *Combinatiekorting* (ulga dla rodziców pracujących i wychowujących dzieci do 12 roku życia)

Szczegóły dotyczące podatków i ulg podatkowych można znaleźć na stronie internetowej: www.belastingdienst.nl

Informacje o zasadach rozliczeń podatkowych zgodnie z umową dwustronną pomiędzy Polską i Niderlandami o unikaniu **podwójnego opodatkowania** dostępne są na stronie internetowej polskiego Ministerstwa Finansów: www.mf.gov.pl

UBEZPIECZENIE KOSZTÓW LECZENIA

Każda osoba pracująca na terenie Holandii musi być objęta holenderskim ubezpieczeniem zdrowotnym, pokrywającym koszty opieki lekarskiej. Jest to obowiązkowe, nawet jeśli jesteś ubezpieczony w Polsce. Wyjątkiem jest osoba oddelegowana do pracy w Holandii, która posiada poświadczony w ZUS formularz A 1.

Pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej podlegają zazwyczaj ubezpieczeniu zbiorowemu zawartemu przez tę agencję. Składki na ubezpieczenie zdrowotne odciągane są z wynagrodzenia pracownika i odprowadzane przez pracodawcę na konto ubezpieczalni.

Jeśli pracodawca nie zapewnia ubezpieczenia należy zawrzeć je indywidualnie.

Na terenie Holandii działa kilkanaście towarzystw ubezpieczeniowych oferujących różnego typu pakiety ubezpieczeniowe. Pakiety są tak skonstruowane, że każdy może wybrać najkorzystniejszą dla siebie opcję w zależności od swoich preferencji i potrzeb. Im droższy pakiet, tym większy zakres refundowanych kosztów. Ubezpieczenie podstawowe obejmujące niezbędne świadczenia zdrowotne można zawrzeć od ok. € 100 miesięcznie, ubezpieczenie to nie obejmuje jednak np. opieki stomatologicznej czy pewnych form leczenia specjalistycznego.

Każdy rodzaj ubezpieczenia zawiera tzw. wkład własny. Oznacza to, że w każdym roku kalendarzowym pewną kwotę (aktualnie € 385) za leczenie specjalistyczne oraz lekarstwa musimy pokryć z własnej kieszeni.

DODATEK ZDROWOTNY

Osoba opłacająca ubezpieczenie zdrowotne ma prawo ubiegać się o dofinansowanie czyli dodatek zdrowotny (*zorgtoeslag*). Wniosek o dofinansowanie należy złożyć w urzędzie skarbowym. Osoby zameldowane mogą to zrobić przez internet za pomocą kodu elektronicznego DigiD na stronie www.toeslagen.nl. Na stronie tej znajdują się również informacje dotyczące tego dodatku.

Wysokość dodatku jest uzależniona od wysokości dochodów – im niższe dochody tym wyższy dodatek.

W chwili zakończenia pracy i rozwiązania ubezpieczenia należy zgłosić do urzędu skarbowego chęć rezygnacji z otrzymywania dodatku (www.toeslagen.nl), w przeciwnym razie trzeba będzie zwrócić nadpłaconą kwotę.

SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Holandia ma rozbudowany system ubezpieczeń społecznych, zapewniający wsparcie w trudnych okolicznościach. Zawsze jednak dąży się do jak najszybszego powrotu danej osoby na rynek pracy.

Uprawnienia do świadczeń społecznych, w postaci zasiłków i dodatków, nabywa się pod warunkiem opłacania składek, a ich rodzaj i zakres zależą m.in. od sposobu i okresu pracy w Unii Europejskiej.

W przypadku pracowników oddelegowanych, a więc wykonujących pracę na rzecz pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Polsce, można pozostać w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. W tym celu trzeba w swoim oddziale ZUS w Polsce uzyskać poświadczenie formularza E 101.

URLOP I ŚWIADCZENIA WAKACYJNE

Zgodnie z prawem obowiązującym w Holandii każdy pracownik ma prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. Zatrudnionemu na pełny etat pracownikowi przysługuje co najmniej 20 dni płatnego urlopu w skali roku. Umowa o pracę lub układ zbiorowy dla danej branży mogą przewidywać większy wymiar urlopu.

Kwestie dotyczące nabycia prawa do wykorzystania pierwszego urlopu oraz jego wymiaru podlegają uzgodnieniu pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, najlepiej w umowie o pracę. W związku z prawem do urlopu wypoczynkowego osobom zatrudnionym w Holandii przysługuje również tzw. świadczenie wakacyjne. Świadczenie to naliczane jest od pierwszego dnia pracy. Jego wysokość to co najmniej 8% miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Bliższe informacje o zasadach naliczania i wypłacania świadczenia urlopowego można znaleźć na stronie www.uwv.nl

CHOROBA

W przypadku choroby pracownika pracodawca wypłaca mu wynagrodzenie chorobowe przez okres maksymalnie 2 lat. Wynosi ono minimalnie 70%, a maksymalnie 100% wynagrodzenia. Pracownik ma obowiązek dołożyć wszelkich starań w celu jak najszybszego powrotu do pracy, a pracodawca musi podjąć odpowiednie działania, aby mu to ułatwić.

Jeśli w okresie choroby kończy się umowa o pracę lub praca była wykonywana za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, można starać się o zasiłek chorobowy z niderlandzkiego Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV - <https://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/index.aspx>).

W przypadku gdy pracownik zachoruje podczas pobytu w Polsce, a jest zatrudniony przez holenderskiego pracodawcę, powinien podjąć w Polsce następujące działania:

- zgłosić się do lekarza w celu uzyskania zwolnienia lekarskiego;

- w ciągu 3 dni zgłosić się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) z wystawionym zwolnieniem przez lekarza na formularzu ZUS ZLA. ZUS weryfikuje wiarygodność zwolnienia, a następnie przekazuje ten formularz do UWV swojego odpowiednika w Holandii. Formularz ten jest podstawą uzyskania świadczeń pieniężnych (zasilek chorobowy, wynagrodzenia chorobowe).

Chorego pracownika nie można z dnia na dzień zwolnić. Jeśli pracodawca próbuje zwolnić pracownika w czasie choroby, warto poszukać pomocy prawnej. Choroba nie jest powodem do zwolnienia z pracy.

NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY

Jeśli choroba trwa dłużej niż dwa lata, a niezdolność do pracy wynosi co najmniej 35%, można ubiegać się o rentę z tytułu niezdolności do pracy (tzw. *WIA-uitkering*). Formularz wniosku o przyznanie renty przesyła UWV.

Istnieją dwa rodzaje świadczeń z tytułu niezdolności do pracy:

- *Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten* (IVA) – świadczenie dla osób, których niezdolność do pracy wynosi więcej niż 85%. W tym wypadku mówimy o całkowitej niezdolności do pracy.
- *Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten* (WGA) – świadczenia dla osób, których niezdolność do pracy wynosi od 35% do 85%. W tym wypadku mamy do czynienia z częściową niezdolnością do pracy.

Lekarz w Polsce lub w Holandii (zależnie od aktualnego miejsca pobytu osoby niezdolnej do pracy) oceni, jakie prace nadal może ona wykonywać. Na podstawie tego orzeczenia UWV określi stopień niezdolności do pracy.

URLOP MACIERZYŃSKI

Na czas porodu i połogu przysługuje urlop macierzyński (*zwangerschapsverlof*) w wymiarze 16 tygodni. Urlop może się rozpocząć maksymalnie na 6 tygodni lecz nie później niż 4 tygodnie przed planowaną datą porodu. W okresie urlopu macierzyńskiego pracownica otrzymuje wypłacane przez pracodawcę lub UWV wynagrodzenie w pełnym wymiarze.

URLOP WYCHOWAWCZY

Pracownicy mają prawo do bezpłatnego urlopu wychowawczego (*ouderschapsverlof*) na dzieci do 8 roku życia jeśli przepracowali przynajmniej rok u danego pracodawcy.

Wniosek o przyznanie urlopu opiekuńczego należy złożyć pisemnie przynajmniej dwa miesiące przed jego rozpoczęciem. Tylko w wyjątkowych wypadkach pracodawca może odmówić udzielenia urlopu.

ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

W pewnych sytuacjach osobom, które straciły pracę (np. w związku z wygaśnięciem kontraktu, wypowiedzeniem przez pracodawcę podczas okresu próbnego, redukcją etatów, bankrutem przedsiębiorstwa) przysługuje zasiłek dla bezrobotnych (*WW-uitkering*).

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługuje wyłącznie pracownikowi, który przepracował co najmniej 26 tygodni w okresie ostatnich 36 tygodni przed zwolnieniem.

Wniosek o przyznanie zasiłku należy złożyć do UVW, które rozpatruje sprawę w oparciu o przeszłość zawodową i sytuację wnioskodawcy. Podstawowym warunkiem otrzymywania zasiłku jest ponadto aktywne poszukiwanie pracy. Oznacza to, że wnioskodawca musi być zarejestrowany w UVW jako osoba poszukująca pracy oraz musi wykazać się co najmniej 4 próbami poszukiwania pracy (np. rozsyłanie aplikacji, rejestracja w biurach pracy) w miesiącu.

Osoby zameldowane w Holandii powinny złożyć wniosek o przyznanie zasiłku dla bezrobotnych oraz zarejestrować się w biurze pracy przez Internet, korzystając ze strony www.werk.nl. Potrzebny jest do tego klucz elektroniczny tzw. DigiD.

Osoby niezameldowane muszą zgłosić się do UWV osobiście.

Długość wypłacania zasiłku jest uzależniona od stażu pracy i wynosi minimalnie 3 miesiące. Od 1 stycznia 2016 r. maksymalna długość trwania zasiłku jest stopniowo redukowana z dotychczasowych 38 miesięcy do 24 miesięcy w 2019 r. Wysokość zasiłku oblicza się na podstawie średnich zarobków z ostatniego roku lub lat zatrudnienia.

Szczegółowe informacje dotyczące praw i obowiązków osób bezrobotnych można znaleźć na stronie www.werk.nl

ZASIŁEK RODZINNY

W Holandii państwo dofinansowuje koszty utrzymania dzieci w formie zasiłku rodzinnego (*kinderbijslag*). Dofinansowanie to należy się również niezameldowanym w Holandii pracownikom z Polski, których dzieci przebywają w Polsce. Zasiłek ten wypłacany jest kwartalnie przez Sociale Verzekeringsbank (SVB - <https://www.svb.nl/int/pl/index.jsp>).

Warunkiem otrzymania zasiłku rodzinnego jest:

- uzyskiwanie dochodów z pracy zarobkowej w Holandii lub z własnej działalności gospodarczej zarejestrowanej w Holandii,
- niepobieranie zasiłku rodzinnego w Polsce,
- przeznaczenie określonej przez SVB kwoty na utrzymanie dzieci.

Wniosek o zasiłek rodzinny składa się w oddziale Banku Ubezpieczeń Społecznych (*Sociale Verzekeringsbank*) właściwym dla siedziby pracodawcy. Adresy oddziałów oraz informacje w języku polskim można znaleźć na stronie internetowej SVB.

Osoby zameldowane mogą złożyć wniosek przez Internet, potrzebny jest do tego kod elektroniczny DigiD. Przyznanie zasiłku rodzinnego i wysokość świadczeń zależą od sytuacji osobistej wnioskodawcy i jego współmałżonka lub partnera.

PRACA NA ZASADZIE SAMOZATRUDNIENIA (WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA)

W Holandii można prowadzić działalność gospodarczą na własny rachunek w dwojaki sposób:

Jako firma zarejestrowana w Polsce

Muszą to potwierdzać odpowiednie polskie dokumenty. Są to: zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej, numer NIP i numer REGON. Jeśli spełnione są określone warunki, można pozostać w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. W tym celu należy złożyć w swoim oddziale ZUS wypełniony formularz A 1. Jeśli działalność gospodarcza jest zarejestrowana w Polsce, a polska firma wykonuje zlecenia w Holandii przez okres dłuższy niż 183 dni, wówczas należy (jako jednoosobowa firma lub polski pracodawca) odprowadzać w Holandii podatki od swoich dochodów lub wynagrodzenia pracowników. Jeśli pracownicy są wynajmowani innym firmom w Holandii, obowiązek ten istnieje od pierwszego dnia, kiedy pracownicy wykonują pracę w tym państwie.

Jako jednoosobowa firma zarejestrowana w Niderlandach (Zelfstandige zonder personeel ZZP)

Po zarejestrowaniu firmy w holenderskiej izbie handlowej (Kamer van Koophandel) przedsiębiorca jest odpowiedzialny za odprowadzanie podatków. Podlega on również tutejszym przepisom z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W Holandii osoby pracujące na zasadach samozatrudnienia (własnej działalności gospodarczej) nie mają prawa do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia chorobowego w razie niezdolności do pracy. Istnieje jednak możliwość zawarcia polisy ubezpieczeniowej na wypadek choroby, niezdolności do pracy czy bezrobocia.

EDUKACJA W HOLANDII

Każde dziecko w Holandii podlega obowiązkowi szkolnemu (*leerplicht*) od 5 roku życia, choć zwyczajowo uczęszcza ono do szkoły podstawowej (*basisschool*) już od pierwszego dnia po ukończeniu 4 roku życia.

Pełen obowiązek szkolny wygasa po ukończeniu 16 lat, jednak każdy uczeń musi zdobyć tzw. kwalifikacje początkowe (*startkwalificatie*), które są równoznaczne z dyplomem HAVO, VWO lub MBO 2. W przypadku braku kwalifikacji początkowych uczeń podlega nadal obowiązkowi szkolnemu do momentu ukończenia 18 lat.

W Holandii istnieją szkoły publiczne (*openbare school*) i niepubliczne (*bijzondere school*), które są dotowane z budżetu państwa, oraz nieliczne szkoły prywatne (*privé school*). Zarówno szkoły publiczne jak i niepubliczne mogą pobierać tzw. dobrowolne składki od

rodziców (*vrijwillige ouderbijdrage*). Ich wysokość jest bardzo różna. Szkoły publiczne pobierają zazwyczaj niższą składkę niż szkoły niepubliczne, które mogą uzależniać jej wysokość od przychodu rodziców. Do szkół niepublicznych zalicza się szkoły wyznaniowe, np. katolickie czy protestanckie; szkoły o specjalnej metodzie nauczania, szkoły oparte na pewnej filozofii czy przekonaniu oraz inne szkoły, np. szkoły społeczne, których inicjatorami są rodzice.

Aby być przyjętym do szkoły podstawowej lub średniej, **uczeń powinien być zameldowany w Holandii**, choć w przypadkach, gdy rodzina nie ma prawa do zameldowania, szkoła może zrobić wyjątek.

Szkoła może odmówić przyjęcia, zwłaszcza jeśli uczeń nie zna języka holenderskiego. Niektóre szkoły oferują specjalne **programy dla uczniów obcojęzycznych**. W szkołach średnich mogą to być tzw. klasy międzynarodowe, natomiast w szkołach podstawowych tzw. klasy przejściowe (*brugklas*).

Żeby rozpocząć naukę w średniej szkole zawodowej II stopnia (MBO), wyższej szkole zawodowej (HBO) lub na uniwersytecie, kandydat musi udowodnić odpowiednią znajomość języka nauczania.

Jeżeli chce on podjąć naukę w języku holenderskim, musi przedłożyć dokument potwierdzający znajomość języka na poziomie minimum NT2-2 lub wyższym. Natomiast w celu przyjęcia na program po angielsku kandydat musi przedłożyć dokument potwierdzający znajomość języka angielskiego na poziomie minimum Cambridge Certificate in Advanced English (score B).

Zdarza się, że szkoły oferują programy letnie, podczas których kandydaci doskonalą znajomość języka zanim podejmą regularną naukę.

Poza wymaganiami językowymi kandydaci powinni przedłożyć przetłumaczoną i uwierzytelnioną kopię świadectwa lub dyplomu z poprzedniej szkoły oraz odpis ocen.

Więcej informacji na stronie: <http://www.kreda.nl>

INFORMACJE DLA KIEROWCÓW I POSIADACZY SAMOCHODÓW

Przerejestrowanie samochodu przywiezionego z Polski

Polscy obywatele mają wybór: przerejestrować pojazd na tablice holenderskie albo pozostawić go na tablicach polskich. Niezależnie od wybranej opcji zobowiązani są do uiszczania podatku drogowego. Więcej informacji na ten temat znajduje się na stronie: cbr.nl

Prawo jazdy

Prawa jazdy wydane w Unii Europejskiej przed 19 stycznia 2013 r. mogą być używane na terytorium Holandii przez 10 lat od daty wydania.

W przypadku prawa jazdy wydanego przed 10 stycznia 2013 r., ale starszego niż 9 lat obowiązuje następująca zasada: prawo jazdy może być używane jeszcze przez dwa lata (licząc od daty zameldowania osoby posiadającej w Holandii).

Nowe modele prawa jazdy **wydane po 19 stycznia 2013 r. ważne są na terenie całej Unii Europejskiej 15 lat od daty wydania.**

Jeżeli dana osoba będąc już zameldowaną w Holandii uzyskała prawo jazdy w Polsce, musi je natychmiast wymienić na prawo jazdy holenderskie.

NAUKA JĘZYKA NIDERLANDZKIEGO

Istnieje kilka możliwości nauki języka niderlandzkiego: za pośrednictwem pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej lub indywidualnie w szkołach językowych. Niektórzy pracodawcy organizują kursy językowe dla pracowników. Warto zapytać swojego pracodawcę lub agencję pracy tymczasowej o taką możliwość.

Materiały do nauki języka można wypożyczyć w bibliotece publicznej. Oczywiście trzeba się najpierw zapisać do biblioteki. Dodatkowe informacje znajdują się na www.hetbegintmettaal.nl

INTEGRACJA SPOŁECZNA

Królestwo Niderlandów przywiązuje dużą wagę do integracji społecznej cudzoziemców czyli nauki języka i poznania społeczeństwa niderlandzkiego. Kursy integracyjne nie są obowiązkowe dla obywateli polskich, ale sama integracja ze społecznością, w której się żyje, jest wskazana. Również znajomość języka niderlandzkiego nie jest konieczna, aby móc pracować w tym kraju. Mimo to warto zadać sobie ten trud, nawet jeśli przyjeżdża się do Niderlandów na krótki pobyt. Łatwiej można sobie poradzić wtedy w codziennym życiu i zrozumieć różne istotne informacje. Dzięki temu lepiej można poznać swoje prawa i obowiązki.

PRZYDATNE STRONY INTERNETOWE

- Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Hadze: www.haga.msz.gov.pl
- Immigratie- en Naturalisatiedienst (Urząd Imigracyjny): www.ind.nl
- Inspectie SZW (Holenderska Inspekcja Pracy): www.inspectieszw.nl
- Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (Stowarzyszenie Przestrzegania Zbiorowych Układów Pracy dla Pracowników Tymczasowych): www.sncu.nl/pl
- Stichting Normering Flexwonen (Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych): www.normeringflexwonen.nl/pl
- Związki zawodowe: www.fnv.nl oraz www.cnv.nl
- Zbiorowe układy pracy dla pracowników tymczasowych:

- ABU-caa:
http://www.abu.nl/publicaties/Ukladu_Zbiorowego_Pracy_dla_Pracownikow_Tymczasowych_na_lata/index.html
- NBBU-caa:
https://www.nbbu.nl/app/uploads/2015/05/NBBU_CAO_Uitzendkrachten-Pools-2017-v070317.pdf
- Stichting Fairwork (organizacja zajmująca się walką z handlem ludźmi i współczesnym niewolnictwem): www.fairwork.nu
- Belastingdienst (Urząd Skarbowy): www.belastingdienst.nl oraz www.toeslagen.nl
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV (instytucja odpowiedzialna za świadczenia pracownicze): www.uwv.nl oraz www.werk.nl
- Sociale Verzekeringsbank SVB (organ wykonawczy w zakresie ubezpieczeń społecznych): www.svb.nl
- Kamer van Koophandel (Izba Przemysłowo- Handlowa): www.kvk.nl
- Informacje na temat ubezpieczeń zdrowotnych: www.zorgverzekeringslijn.nl/przybywajacy-z-zagranicy
- Juridisch Loket (instytucja udzielająca bezpłatnych porad prawnych w jez. angielskim lub niderlandzkim): www.juridischloket.nl
- Stichting Kreda (na stronie fundacji znajdują się informacje o holenderskim systemie edukacji): www.kreda.nl
- RDW (organizacja regulująca sprawy dot. użytkowania pojazdów): www.rdw.nl