

Mieszkanie i praca w Holandii

Przewodnik dla pracowników z krajów europejskich informujący o ich prawach i obowiązkach oraz o pracy w Holandii



Zamierza Pan(i) zamieszkać w Holandii i podjąć tutaj pracę?

Proszę zatem uważnie przeczytać niniejszą broszurę. Przed wyjazdem należy dokładnie zapoznać się ze stawianymi warunkami i wymaganymi formalnościami, by zapobiec rozczarowaniom po przyjeździe.

Jeżeli zdecyduje się Pan(i) na przeprowadzkę, zaoszczędzi Pan(i) wiele czasu wiedząc, jak poszczególne sprawy uregulowane są w państwie przyjmującym, w którym Pan(i) (czasowo) zamieszka.

Niniejsza broszura zawiera informacje:

- o warunkach związanych z zatrudnieniem w Holandii
- o tym, jak szukać pracy w Holandii
- o formalnościach, jakich należy dopełnić, nim można będzie zamieszkać w Holandii i podjąć tu pracę.

UWV jest instytucją stanowiącą punkt, w którym spotykają się osoby poszukujące pracy i pracodawcy, należąca do EURES - międzynarodowej sieci współpracy publicznych służb zatrudnienia. WERKbedrijf posiada w swojej bazie danych wiele ofert pracy i łączy poszukujących pracy i pracodawców. Niniejsza broszura powstała we współpracy WERKbedrijf i Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia, które odpowiedzialne jest za stymulowanie zatrudnienia, kształtowania nowoczesnych stosunków pracy oraz za system zabezpieczenia społecznego (organizację tego systemu).

Jeśli po przeczytaniu tej broszury będzie Pan(i) mieć jeszcze pytania dotyczące mieszkania i pracy w Holandii, proszę odwiedzić portal internetowy UWV www.werk.nl/eures, bądź portal Ministerstwa Spraw Społecznych: www.employment.gov.nl. Z ministerstwem można także skontaktować się telefonicznie, dzwoniąc pod numer: +31 70 333 44 44.



Treść

1. Krótkie zapoznanie	2
2. Formalności wjazdowe i pobytowe w Holandii	3
3. Poszukiwanie pracy	6
4. W miejscu pracy – warunki pracy	14
5. Systemy zabezpieczenia społecznego i przepisy w tym zakresie	17
6. Mieszkanie w Holandii	22
7. Przydatne adresy	27

1. Krótkie zapoznanie

Holandia jest stosunkowo małym krajem o powierzchni 41.864 km, liczącym 16,4 miliona mieszkańców. Mimo to, zajmuje ona tak niewielki obszar, plasuje się na szóstym miejscu w klasyfikacji największych wiatowych eksporterów i inwestorów.

Holandia jest znana na całym świecie ze swojej odwiecznej walki z żywiołem wody. Prócz linii brzegowej o długości 450 kilometrów kraj ten posiada wiele rzek i jezior. Ląd stanowi głównie niskie, obwałowane poldery. Prawie połowa terytorium Holandii leży poniżej poziomu morza i jest sztucznie chroniona przed wysokimi stanami wody. W przeszłości suche stopy zapewniały mieszkańcom Holandii wiatraki, które nadal są charakterystycznym elementem niderlandzkiego krajobrazu. Symbolem walki z morzem jest ogromny kompleks łazni o nazwie Deltawerken, chroniący południe Holandii przed powodzią. Prace nad realizacją tej przemysłowej budowli trwają pięćdziesiąt lat.

Holandia jest monarchią konstytucyjną z ustrojem parlamentarnym. Na czele państwa stoi królowa wraz z ministrami. W chwili obecnej ponad połowa ludności Holandii jest innej narodowości. Więcej informacji o ustroju społeczno-politycznym, ludności i gospodarce Holandii oraz najważniejsze dane liczbowe można znaleźć w portalu internetowym Ministerstwa Spraw Zagranicznych: www.minbuza.nl.

2. Formalności wjazdowe i pobytowe w Holandii

Kto może pracować w Holandii?

Osoby z wymienionych krajów europejskich mogą swobodnie mieszkać i pracować w innym państwie członkowskim:

Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Liechtenstein, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania i Włochy. Państwa te należą do tzw. Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Oznacza to, że jego obywatele mogą mieszkać i pracować, gdzie chcą. Jedyne czego potrzebują to pozwolenie na pobyt. Obowiązuje to również obywateli Szwajcarii, z którą została zawarta osobna umowa.

Jakie dokumenty są wymagane?

Aby mieszkać i pracować w Holandii, potrzebne są:

- ważny dokument tożsamości;
- ubezpieczenie zdrowotne;
- wystarczające środki na utrzymanie.

Pozwolenie na pobyt/dokument potwierdzający rejestrację dla Obywateli Unii

Obywatele UE składający wniosek o pozwolenie na pobyt dla członka rodziny nieposiadającego obywatelstwa któregoś z krajów UE (tzw. obywatele krajów trzecich), muszą zarejestrować się w Urzędzie ds. Imigracji i Naturalizacji (IND). Rejestracja ta stanowi potwierdzenie, że pobyt głównej osoby w momencie składania wniosku jest legalny. W związku z sygnałami płynącymi od zainteresowanych instytucji w sprawie przypuszczalnego niespełniania warunków legalnego pobytu, IND (z własnej inicjatywy) prowadzi w szczególnych sytuacjach kontrole w zakresie prawa do pobytu obywateli UE.

Restrykcje

Obywatele Chorwacji, których pracodawca nie posiada dla nich pozwolenia na pracę nie mogą wykonywać pracy. Wniosek o pozwolenie na pracę składa pracodawca, a nie pracownik. Instytucją odpowiedzialną za wydawanie pozwoleń na pracę w Holandii lub za odrzucanie wniosków o ich wydanie jest Jednostka Wykonawcza Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV).

Formularz wniosku o wydanie potwierdzenia legalnego pobytu dla Chorwatów można uzyskać w Urzędzie ds. Imigracji i Naturalizacji (IND). Wypełniony formularz należy złożyć w okienku IND. W tym celu należy najpierw zarejestrować się w BRP [Ogólnej Ewidencji Danych Osobowych] w gminie, a następnie telefonicznie umówić się z IND w swoim regionie (tel.: 0900 1234561 (€ 0,10 za minutę)). Pracownik IND przekaze informacje, jakie dokumenty należy zabrać ze sobą na spotkanie. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie ind.nl.

Obywatele krajów EOG oraz Szwajcarii wykonujący pracę na terenie Holandii mają w odniesieniu do wynagrodzenia, warunków pracy, dostępu do mieszkań, edukacji zawodowej, zabezpieczenia społecznego i członkostwa w związku zawodowym takie same prawa jak obywatele Holandii.

Łączony numer ewidencyjno-fiskalny (BSN) do celów podatkowych i ubezpieczeń społecznych

Zanim faktyczne rozpoczęcie pracy w Holandii będzie możliwe, potrzebny jest łączony numer ewidencyjno-fiskalny (BSN) do celów podatkowych i ubezpieczeń społecznych. Nie ma znaczenia, czy planuje Pan/Pani długi czy krótki pobyt w Holandii. Każdy (potencjalny) pracodawca i wszystkie agencje pracy tymczasowej wymagają od pracownika tego numeru. Numer ewidencyjno-fiskalny (BSN) otrzymuje się po zarejestrowaniu się w BRP [Ogólnej Ewidencji Danych Osobowych] w gminie, w której znajduje się Pana/Pani miejsce zamieszkania lub pobytu. Jeżeli Pana/Pani dzieci lub Pana/Pani partnerka/partner również zamierza zamieszkać w Holandii, należy dokonać także rejestracji wszystkich tych osób. Rejestracja jest bezpłatna. W przypadku pobytu w Holandii nieprzekraczającego czterech miesięcy można w niektórych gminach zarejestrować się jako „nierezydent”. W takim przypadku procedura jest krótsza. Zasada ta obowiązuje także osoby, które nie mieszkają w Holandii, a przyjeżdżają tu do pracy. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie government.nl.

Kto moe wraz z Panem(-i) przyjecha do Holandii?

Czonkowie Pana(-i) rodziny, którzy s od Pana(-i) zaleni, na przykad dzieci. Otrzymaj oni takie same prawa jak Pan(i).



3. Poszukiwanie pracy

Najlepiej jest zacząć szukać pracy zanim wyjedzie Pan(i) do Holandii. Moe Panu(-i) w tym pomóc doradca z Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej (EURES) w Pana(-i) kraju pochodzenia. EURES jest europejską siecią współpracy publicznych subzatrudnienia posiadającą własny portal internetowy, w którym zamieszczane są oferty pracy: www.ec.europa.eu/eures. W portalu tym moe Pan(i) również zamieścić swoje CV.

Przed wyjazdem

Pierwszym krokiem jest zbadanie, jakie stanowiska są odpowiednie dla kogoś, kto posiada takie wykształcenie jak Pan(-i). Warto jest w tym celu zlecić w kraju pochodzenia dokonanie oceny posiadanych wiadomości i dyplomów według niderlandzkich kryteriów. Da to również niderlandzkiemu pracodawcy dobry obraz Pana(-i) wiedzy i umiejętności.

W Holandii

Można Pan/Pani zwrócić się o uznanie Pana/Pani (zagranicznego) dyplomu w Holandii. W tym celu należy złożyć wniosek w IDW [Urząd ds. Uznawalności Zagranicznych Dyplomów]. Procedura uznawania dyplomu trwa od dwóch do czterech tygodni od momentu złożenia wniosku oraz uiszczenia opłaty. Więcej informacji na temat wniosku i uznawania zagranicznych dyplomów można znaleźć na stronie www.idw.nl.

UWV

Proces poszukiwania pracy często rozpoczyna się w Centrum ds. Pracy i Dochodów UWV. UWV pomaga w znalezieniu pracy oraz udziela porad, informacji i pomocy w tym zakresie. Przegląd wakatów i inne informacje można znaleźć w witrynie: www.werk.nl.

Biura Porednictwa Pracy

W Holandii działa wiele biur pośrednictwa pracy. Na stronie www.uitzendbureau.pagina.nl znajdziecie ich wykaz. Jeśli nie posługujecie się językiem holenderskim, korzystniej jest skontaktować się z biurem pośrednictwa pracy, które specjalizuje się w pośrednictwie pracy dla obcokrajowców. Więcej informacji na ten temat znajdziecie na stronie www.werk.nl/eures.

Biura pośrednictwa oferują przeważnie pracę tymczasową, która jednak może prowadzić do stałej pracy.

Internet

Prócz portalu internetowego UWV (werk.nl) istnieje jeszcze wiele innych witryn internetowych z ofertami pracy. Ich wykaz można znaleźć na stronach internetowych: www.vacature.overzicht.nl i www.werk.startpagina.nl.

Rekrutacyjne ogłoszenia prasowe

Niderlandzkie gazety - szczególnie ich wydania sobotnie- zawierają wiele ofert pracy. Gazety ogólnokrajowe to na przykład: NRC Handelsblad, Trouw, De Volkskrant, De Telegraaf i Algemeen Dagblad.

Otwarte podania o pracę

W Holandii często składane są otwarte podania o pracę. Nawet jeśli w firmie, do której się zwracamy nie ma aktualnie wakatów, otwarte podania o pracę często przechowywane są, a pojawi się odpowiedni wakat. Informacje o konkretnych przedsiębiorstwach można uzyskać w Izbie Handlowej [Kamer van Koophandel] (www.kvk.nl) bądź za pośrednictwem ambasady lub konsulatu w kraju pochodzenia. Przed wysłaniem podania o pracę dobrze jest zadzwonić do firmy, którą jest Pan(i) zainteresowany(-a), by uzyskać dodatkowe informacje. Proszę także zapytać do kogo należy skierować podanie o pracę.

Listy motywacyjne

Preferowane są listy motywacyjne w języku niderlandzkim, chyba że w ofercie pracy podano, że akceptowane są listy w innym języku. Listy motywacyjne powinny być wydrukowane. W Holandii są one z reguły zwizwe, bezpośrednie i rzeczowe. Należy podać przyczyn ubiegania się o pracę w danej firmie oraz dlaczego uważa się Pan(i) za właściwego kandydata na dane stanowisko. Przyjate jest również zaznaczenie, że ubiegający się o pracę ma nadzieję na możliwość udzielenia obszerniejszych informacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Procedura ubiegania się o pracę

Procedura ubiegania się o pracę zależy od rodzaju poszukiwanej pracy. Pracodawcy poszukujący pracowników do wykonywania prac rolniczych i pracowników niewykwalifikowanych chętnie umawiają się na osobiste spotkanie z ubiegającym się o pracę. Pracodawca rozumie oczywiście, że nie może Pan(i) przyjechać do Holandii tylko na rozmowę kwalifikacyjną, dlatego najpierw należy nadesłać list motywacyjny. Standardowa procedura ubiegania się o pracę dla pracowników z wykształceniem wyższym, pracowników średniego i kadry kierowniczej obejmuje nadesłanie listu motywacyjnego z załączonym CV.

Curriculum vitae

W Holandii Curriculum Vitae (yciorys zawodowy) prezentowane jest w bezpodnej i krótkiej formie. Wykształcenie i doświadczenie zawodowe podaje się z reguły w porządku chronologicznym. cv nie powinno zajmować więcej niż jedną - najwyżej dwie - strony A4. Niderlandzkie cv zawiera w szczególności dane i informacje merytoryczne, gdy motywacja ubiegającego się o pracę opisywana jest w liście motywacyjnym. Niderlandzcy pracodawcy preferują krótkie i zwięzłe życiorysy zawodowe, proszą zatem nie umieszczać w cv informacji, które nie są istotne dla stanowiska, o które się Pan(i) ubiega. Za istotne niderlandzcy pracodawcy uważają natomiast informacje o hobby i zajęciach o charakterze socjalnym, proszą zatem umieścić je w swoim cv. Należy starać się wymienić zajęcia istotne dla stanowiska, o które się ubiegamy. Uprawianie sportu zespołowego świadczy na przykład o tym, że potrafi Pan(i) funkcjonować w zespole. Cv należy odpowiednio dostosowywać do każdej oferty pracy, na którą reagujemy. Nie trzeba zacząć od niego referencji ani kopii świadectw i dyplomów, gdy pracodawca prosi o nie dopiero w późniejszym stadium. Cv powinno zawierać następujące elementy składowe (w podanej kolejności):

- Dane osobowe
- Wykształcenie i ukończone szkolenia (w szczególności zwanymi kursami)
- Doświadczenie zawodowe (z podaniem dokładnych danych)
- Hobby i zainteresowania

Europass

Jeżeli poszukuje Pan(i) pracy lub chce Pan(i) studiować w Europie, ważne jest, aby był(a) Pan(i) w stanie wyraźnie przedstawić, jaką wiedzę oraz kwalifikacje Pan(i) posiada. Europass służy w tym celu. Oferta Europass obejmuje między innymi życiorys europejski (Europass CV) który jest wykorzystywany w całej Europie. Oprócz życiorysu, Europass oferuje również przydatne dokumenty dotyczące znajomości języków, doświadczenia zawodowego oraz dyplomów. Jeżeli chce Pan(i) dowiedzieć się więcej na temat Europass, proszę zajrzeć na strony Krajowego Centrum Europass (NEC) swojego kraju.

Rozmowa kwalifikacyjna

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej pracodawcy pytają głównie o motywację i doświadczenie zawodowe. Proszę przygotować się na pytanie, dlaczego wybrał(a) Pan(i) właśnie tę firmę. Ponadto często prosi się kandydata o wymienienie kilku pozytywnych i negatywnych cech charakteru. Rozmowy kwalifikacyjne przeważnie prowadzone są przez jedną lub dwie osoby zadające pytania. Czasami procedura kwalifikacyjna obejmuje dwa lub trzy etapy. Na zakończenie rozmowy będzie Pan(i) może mieć zadania do wykonania. Pracownicy cenią sobie korzystanie z tej możliwości, proszę zatem dobrze przygotować się do tej części rozmowy kwalifikacyjnej.

Rodzaje zatrudnienia

W Holandii można być zatrudnionym przez niderlandzkiego pracodawcę (bezpośrednio lub za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej) jako pracownika najemnego świadczącego pracę za wynagrodzeniem, by zatrudnionym jako pracownik delegowany do Holandii, będzie pracował na własny rachunek. Ważne jest wyrażone określenie charakteru zawieranej umowy stosunku pracy, ponieważ ma to decydujące znaczenie dla warunków zatrudnienia, opłacania podatku dochodowego oraz ewentualnego objęcia niderlandzkim systemem ubezpieczeń.

Zatrudnienie jako pracownik najemny świadczący pracę za wynagrodzeniem

Jeli jest Pan(i) zatrudniony(-a) jako pracownik najemny świadczący pracę za wynagrodzeniem, obowiązują w stosunku do Pana(-i) niderlandzkie warunki zatrudnienia. Pracodawca odprowadza zaliczki na podatek od wynagrodzenia i składki ubezpieczeniowe na zabezpieczenie społeczne. Jest Pan(i) ubezpieczony(-a) na wypadek bezrobocia, choroby i niezdolności do pracy. Jako pracownik najemny świadczący pracę za wynagrodzeniem ma Pan(i) takie same prawa jak pracownik narodowości holenderskiej. Jeli jest Pan(i) zatrudniony(-a) za pośrednictwem niderlandzkiej agencji pracy tymczasowej, obowiązują w odniesieniu do Pana(-i) ponadto następujące przepisy:

- Agencja pracy tymczasowej nie może dać opłaty pieniężnej za znalezienie miejsca pracy.
- Agencja pracy tymczasowej musi Pana(-i) z wyprzedzeniem poinformować o warunkach zatrudnienia obowiązujących w miejscu pracy.
- Wynagrodzenie jest wypłacane zgodnie ze zbiorowym układem pracy (CAO) agencji pracy tymczasowej lub zakładu pracy, w którym Pan(i) pracuje (jeli agencja pracy tymczasowej nie zawiera zbiorowego układu pracy).

Zatrudnienie jako pracownik delegowany

Moliwe s trzy róne rodzaje delegowania:

- Pracuje Pan(i) na rzecz firmy ze swojego kraju, która wypocza Pana(-i) niderlandzkemu oddziaowi lub firmie niderlandzkiej.
- Pracuje Pan(i) w Holandii za porednictwem agencji pracy tymczasowej lub agencji delegujcej pracowników ze swojego kraju.
- Pracuje Pan(i) na rzecz firmy ze swojego kraju, która wykonuje prace w Holandii.

Podstawow zasad jest, e wiadczy Pan(i) prac na warunkach zatrudnienia obowizujcych w Pana(-i) kraju. Obok nich obowizuje take okrelna liczba warunków zatrudnienia obowizujcych w Holandii, mianowicie: Warunki zatrudnienia dotyczce rozkadu czasu pracy i przerw w pracy, dni urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia, warunki i postanowienia dotyczce pracy tymczasowej wiadczonej za porednictwem agencji pracy tymczasowej, ochrony zdrowia, bezpieczestwa i higieny pracy, rodków ochrony przewidzianych dla kobiet ciarnych, kobiet krótko po porodzie, dzieci i modziey oraz dotyczce równego traktowania.

Samozatrudnienie

Jeli wiadczy Pan prac na wasny rachunek, moe Pan(i) samodzielnie okrelí swoje warunki zatrudnienia, takie jak wysoko wynagrodzenia za godzin, jakie chce Pan(i) otrzymywa. Ponadto musi Pan(i) samodzielnie uregulowa zawarcie ubezpiecze na wypadek choroby, bezrobocia lub niezdolnoci do pracy. Musi Pan(i) równie samodzielnie opaca podatek. Jeli zamierza Pan(i) pracowa w Holandii na wasny rachunek, potrzebne bdzie Panu(-i) zawiadczenie, które naley okazywa zleceniodawcom. Zawiadczenie to mona uzyska na dwa sposoby:

- W przypadku, gdy pracuje Pan(i) na wasny rachunek w swoim kraju, moe Pan(i) zwróci si do lokalnych wadz z wnioskiem o wydanie zawiadczenia potwierdzajcego, e pracuje Pan(i) na wasny rachunek. Posiadajc takie zawiadczenie, mona pracowa na wasny rachunek w Holandii. Uwaga: ma to zastosowanie jedynie w przypadku, gdy pracuje Pan(i) w Holandii na rzecz rónych zleceniodawców. Osoby pracujce na rzecz jednego zleceniodawcy uznawane s przez niderlandzkie prawo za pracownika najemnego.
- Mona zoy w Urzdzie Skarbowym [Belastingdienst] wniosek o wydanie Zawiadczenia o stosunku pracy [Verklaring arbeidsrelatie – VAR]. O wydanie tego zawiadczenia mona wnie, wiadczc na przykad usugi takie, jak prace stolarskie lub tworzenie oprogramowania, lecz nie na potrzeby prowadzenia dziaalnoci handlowej, takiej jak zakup i sprzeda produktów. Osoby wykonujce róne rodzaje pracy (np. pracujce jako

tumacz i jako doradca w sprawach komunikacji) musz zoy odrbny wniosek o wydanie tego zawiadczenia dla kadego rodzaju pracy. Nie ma obowizku wystpowania o to zawiadczenie, lecz zleceniodawca moe go wymaga.

Wicej informacji

Jeli ma Pan(i) pytania dotyczce Zawiadczenia o stosunku pracy [Verklaring arbeidsrelatie – VAR], prosz skontaktowa si z Urzdem Skarbowym [Belastingdienst] za porednictwem portalu internetowego www.belastingdienst.nl bd telefonicznie, dzwonic pod numer: 0800 - 05 34, z zagranicy – pod numer: +31 55 535 385.

Praca sezonowa

Dla poszukujcych pracy w sektorze ogrodniczo-rolniczym istnieje moliwo zarejestrowania si i umieszczenia swojego yciorysu w bazie danych na stronie internetowej www.seasonalwork.nl.

Ukady zbiorowe pracy i indywidualne umowy o prac

Ukad zbiorowy pracy [collectieve arbeidsovereenkomst - CAO] jest umow pomidzy zwizkami zawodowymi i pracodawcami dotycz warunków zatrudnienia w okrelonym przedsibiorstwie lub sektorze gospodarki. Dokonane w nim ustalenia obowizuj wszystkich pracowników danego przedsibiorstwa, nie tylko czonków zwizku zawodowego. Ukady zbiorowe pracy obejmuj umowy w przedmiocie rónych zagadnie, na przykad: pac, kategorii zaszeregowania, harmonogramów pracy, pracy zmianowej, urlopów wypoczynkowych, dodatków za prac w godzinach nadliczbowych, warunków pracy i emerytur.

Umowy zawarte w ramach ukadu zbiorowego pracy (CAO) maj zawsze wpyw na indywidualne umowy o prac. Indywidualna umowa o prac to umowa pomidzy Panem(-i) a pracodawc. Pracodawca jest obowizany prawnie do pisemnego ustalenia okrelonych spraw, na przykad w postaci odcinka wynagrodzenia lub odrbnego pisma. Najlogicznym rozwizaniem jest sporzdzenie pisemnej umowy o prac.

Podawane s w niej nastpujce informacje:

- Nazwa i adres pracodawcy oraz nazwisko i adres pracownika
- Miejsce(-a) wykonywania pracy • Stanowisko pracownika i rodzaj przedmiotowej pracy
- Data rozpoczcia obowizywania umowy o prac
- Okres obowizywania umowy o prac, jeli nie zawarto jej na czas nieokrelony
- Uprawnienia urlopowe, bd sposób obliczania wymiaru przysugujcego urlopu
- Wynagrodzenie i czstotliwio jego wypacania (okres, za jaki jest wypacane)
- Wymiar godzinowy normalnego dnia lub tygodnia pracy
- Informacje dotyczce odprowadzania skadek na fundusz emerytalny
- Informacje dotyczce umowy o prac tymczasow (o ile zawierana jest umowa na czas okrelony)
- Obowizujcy ukad zbiorowy pracy
- Informacje dotyczce okresu próbnego, o ile ma on zastosowanie
- Okres wypowiedzenia lub sposób jego obliczania

W odniesieniu do niektórych informacji wymienionych w powyzszym wykazie wystarcza odesanie do treci ukadu zbiorowego pracy (CAO) obowizujcego dla caego sektora. Dotyczy to na przykad uprawnie do urlopu wypoczynkowego, okresu wypowiedzenia, wysokoci wynagrodzenia, pensji i/lub rozkadu czasu pracy (o ile ukad zbiorowy pracy zawiera ustalenia w tym przedmiocie).

Umowa o zatrudnienie na stae lub o zatrudnienie tymczasowe

Ogólnie biorc, istniej dwa rodzaje umów o prac: umowa o zatrudnienie na stae i umowa o zatrudnienie tymczasowe. Umowa o zatrudnienie na stae obowizuje na czas nieokrelony, za umowa o zatrudnienie tymczasowe moe obowizywa przez okres kilku dni lub miesicy, do jednego roku. Umowa o zatrudnienie tymczasowe wygasa automatycznie po upywie okresu okrelonego w umowie.

Minimalne wynagrodzenie

Jako pracownikowi zatrudnionemu w Holandii przysuguje Panu(-i) ustawowe minimalne wynagrodzenie. Dla pracowników w wieku do 23 lat obowizuje minimalne wynagrodzenie dla pracowników modocianych. Kwoty minimalnych wynagrodze podane s w portalu Ministerstwa Spraw Spoecznych i Zatrudnienia (www.szw.nl lub www.employment.gov.nl).



Minimalne wynagrodzenie dotyczy pełnego tygodnia pracy (bez nadgodzin). Osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wypłacane jest wynagrodzenie o odpowiednio proporcjonalnej wysokości. W zależności od poczynionych ustaleń wynagrodzenie wypłacane jest co tydzień, co miesiąc lub raz na cztery tygodnie. Pracownik otrzymuje od pracodawcy odcinek wynagrodzenia umożliwiając mu samodzielne skontrolowanie wysokości wypłaconego wynagrodzenia.

Dni urlopu wypoczynkowego

Każdemu pracownikowi zatrudnionemu w Holandii przysuguje w pełni płatny urlop wypoczynkowy. Uprawnienia do dni urlopu wypoczynkowego nabywane są na przestrzeni całego roku. Minimalna liczba dni urlopu wypoczynkowego przysługujących po przepracowaniu jednego roku jest równa uzgodnionej liczbie dni wykonywania pracy na tydzień pomnożonej przez cztery (przeważnie jest to: $4 \times 5 = 20$ dni). W przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż rok, wymiar przysługującego urlopu określany jest w stosunku proporcjonalnym do czasu trwania zatrudnienia.

4. W miejscu pracy Warunki pracy

Wymiar czasu pracy i przerwy w pracy

W celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy obowiązują określone przepisy dotyczące rozkładu czasu pracy i przerw w pracy. Przepisy te obowiązują wszystkich pracowników. Jeśli pracuje Pan(i) na waszy rachunek, nie dotyczą one Pana(-i), chyba że z pracą wiąże się zagrożenie dla osób trzecich, na przykład występujące w ruchu drogowym. W takim wypadku należy spełniać wymóg zapewnienia minimalnej liczby godzin odpoczynku. Czas, w którym pracownik jest obecny w miejscu pracy, liczy się jako czas pracy, a zatem na przykład czas oczekiwania na klientów również liczony jest jako czas pracy.

Dozwolony wymiar czasu pracy i wymagany czas odpoczynku różni się w zależności od rodzaju pracy. Ogólnie biorąc, nie powinno się pracować więcej niż 10 godzin w dobowym wymiarze czasu pracy, a tygodniowy wymiar czasu pracy powinien wynosić średnio 45 godzin. Wykonywanie od czasu do czasu pracy w godzinach nadliczbowych jest dozwolone. Ponadto pracownik powinien mieć zapewnione 11 godzin odpoczynku na dobę (raz w tygodniu ten czas odpoczynku może zostać skrócony do 8 godzin) oraz raz na tydzień 36 następujących po sobie godzin odpoczynku.

Ma Pan(i) również prawo do krótkich przerw w pracy. W odniesieniu do pracy na nocnych zmianach obowiązują surowsze przepisy. Jeśli pracuje Pan(i) w nocy, wolno Panu(-i) pracować średnio maksymalnie 40 godzin na tydzień. Po nocnej zmianie pracownik powinien mieć zapewnione 14 godzin odpoczynku, a po serii maksymalnie 7 dni pracy na nocnej zmianie odpoczynek powinien trwać co najmniej 48 godzin.

Dla muzyków, specjalistów medycznych oraz pracowników zatrudnionych w branży transportowej i przemyśle instalacji morskich obowiązują specjalne przepisy. Można znaleźć je w portalu www.szw.nl.

Bezpieczeństwo pracy

Pracodawca musi gwarantować bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Ryzyko wypadków i chorób zawodowych powinno być w miarę możliwości jak największym stopniu wyeliminowane. Jeśli mimo to możliwe jest występowanie sytuacji niebezpiecznych, pracodawca musi zapewnić Panu(-i) środki ochrony indywidualnej (takie jak hełm czy okulary

ochronne). Ma Pan(i) obowiązek stosowania tych środków ochrony - sam(a) również odpowiada Pan(i) za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia.

Równie traktowanie

Według prawa niderlandzkiego nie wolno nierówno traktować ludzi ze względu na religię, osobisty wyznacznik lub przekonania polityczne, rasę, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, wymiar czasu pracy (pełny lub niepełny etat), niepełnosprawność lub choroby przewlekłe, rodzaj umowy o pracę (zatrudnienie na stałe lub tymczasowe) i wiek. Pracodawcy nie wolno dyskryminować z żadnego z tych powodów przy przyjmowaniu do pracy, przyznawaniu warunków zatrudnienia i zwalnianiu z pracy.

Równa paca

Równa praca musi być równo opłacana. Różnica w wysokości wynagrodzenia nie może mieć nic wspólnego z np. płcią, rasą, narodowością, niepełnosprawnością lub chorobami przewlekłymi, wymiarem czasu pracy lub posiadaniem umowy o zatrudnienie tymczasowe. Taka sama praca na poszczególnych stanowiskach musi być tak samo wynagradzana. Pracodawca nie może czerpać korzyści z tego, że pracownik gotowy jest wykonywać tę samą pracę za niższym wynagrodzeniem, niż otrzymywane przez innego pracownika. Nie oznacza to, że każdy, kto pracuje na takim samym stanowisku otrzymuje takie samo wynagrodzenie. Pracodawca może na przykład przyznać pracownikowi posiadającemu duże doświadczenie zawodowe wyższe wynagrodzenie niż pracownikowi, który dopiero zaczyna pracę zawodową.

Obowiązek legitymowania się

Przy przyjmowaniu do pracy pracodawca prosi o wany, oryginalny dowód tożsamości. Pracodawca obowiązany jest skontrolować jego autentyczność i wano oraz przechowywać jego kopię. Należy zawsze nosić przy sobie dowód tożsamości, ponieważ w przypadku kontroli przeprowadzanej na przykład przez Urząd Skarbowy [Belastingdienst] lub Inspekcję Pracy [Arbeidsinspectie] ma Pan(i) obowiązek go okazać. Obowiązek ten istnieje również w przypadku, gdy pracuje Pan(i) za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, na rzecz podwykonawcy lub na własny rachunek.

Wanymi dowodami tożsamości są paszport jednego z krajów należących do EOG lub europejski dowód tożsamości. Prawo jazdy nie jest wanym dowodem tożsamości przy przyjmowaniu do pracy, ponieważ nie podaje ono obywatelstwa i nie mówi nic o statusie pobytowym.

Wyzysk i handel ludmi

Jeli jest Pan(i) zmuszany(-a) do pracy w sytuacjach niebezpiecznych, otrzymuje Pan(i) niewspómiernie niskie wynagrodzenie lub ma Pan(i) ekstremalnie długie dni robocze - ma miejsce wyzysk. Jeeli jest to poczone z przymusem bd jest to nastpstwem umylnego wprowadzenia w bd, moe zachodzi handel ludmi. Ofiarom handlu ludmi przysuguje pomoc. Przymus ma miejsce w przypadku, gdy:

- nie zaatwi(a) Pan(i) sam(a) spraw zwizanych z podró i wymaganych dokumentów i nie dysponuje Pan(i) swoim paszportem lub dokumentami podrónymi.
- wykorzystano Pana(-i) lk przed wydaleniem z terytorium Holandii w przypadku nielegalnego pobytu w tym kraju.
- musi Pan(i) oddawa nieuzasadnienie du cz swojego dochodu.
- musi Pan(i) spaca stosunkowo wysoki dug.
- ma Pan(i) ograniczon swobod poruszania si i musi Pan(i) pracowa na polecenie osoby trzeciej.
- w stosunku do Pana(-i) lub czonków Pana(-i) rodziny stosowany jest szanta lub wymuszanie.

Jeli jest Pan(i) ofiar handlu ludmi, moe Pan(i) skorzysta z tak zwanej regulacji B9 [B9-regeling]. Daje ona w skrócie nastpujce prawa:

- Czas do namysu wynoszcy maksymalnie trzy miesice w celu rozwaenia, czy chce Pan(i) zoy zawiadomienie o przestpstwie.
- Czasowe zezwolenie na pobyt, udzielane na czas trwania ledztwa i cigania karnego podejrzanych.
- Prawo do opieki spoecznej, takiej jak zapewnienie schronienia i pomocy, zasiku, leczenia
- Ofiary handlu ludmi, które zoy zawiadomienie o tym przestpstwie i/lub wiadkowie zawiadamiajcy o przestpstwie mog w okresie wanoci udzielonego im zezwolenia na pobyt wykonywa prac.

Osoby bdce ofiarami handlu ludmi mog zoy zawiadomienie o tym przestpstwie na policji lub w Inspekcji Pracy [Arbeidsinspectie]. W celu uzyskania pomocy i informacji zarówno kobiety, jak i mczyni mog zwraca si do Fundacji przeciwko handlowi kobietami [Stichting tegen vrouwenhandel - STV). Fundacja ta organizuje i koordynuje zapewnienie (przypuszczalnym) ofiarom handlu ludmi pierwszego schronienia i pomocy oraz inicjuje proces udzielenia pomocy. Do punktu udzielania pomocy [Helpdesk] mona zwróci si, wysyjc wiadomo e-mail na adres: stv@opvang.nl lub dzwonic pod numer: +31 33 448 11 86.

5. Systemy zabezpieczenia społecznego i obowiązujące przepisy

W przypadku zatrudnienia na stałe jest Pan(i) objęty(-a) kilkoma niderlandzkimi systemami ubezpieczeń. W tym rozdziale podano ogólne informacje o tym, co to oznacza.

Wypłacanie pełnego wynagrodzenia w okresie choroby

W przypadku choroby pracodawca obowiązany jest wypłacać przez dwa lata wynagrodzenie za okres choroby. Będzie Pan(i) wówczas otrzymywał minimalnie 70% swojego wynagrodzenia. Czasami w układzie zbiorowym pracy (CAO) uzgadnia się, że za pierwsze dni absencji chorobowej nie wypłaca się wynagrodzenia. W przypadku, gdy umowa wygasa w okresie choroby wypłacanie wynagrodzenia przejmuje Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych [Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV]. Jako pracownik ma Pan(i) obowiązek udzielania współpracy w procesie mającym zapewnić Pana(-i) wyzdrowienie. W przypadku, gdy nie będzie Pan(i) tego robił pracodawca może zaprzestanie wypłacania wynagrodzenia i w efekcie koczowym zwolnić Pana(-i) z pracy. W takim wypadku w razie choroby nie będzie przysługiwała Panu(-i) zasiłek chorobowy przyznawany przez Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych.

Niezdolność do pracy

Jeśli choruje Pan(i) przez ponad dwa lata i nie udaje się Panu(-i) powrócić do pracy, może Panu(-i) przysługiwać zasiłek dla osób niezdolnych do pracy. Zależy to od tego, jak pracuje Pan(i) jeszcze w stanie wykonywania. UWV decyduje o tym, czy pracownikowi przysuguje prawo do otrzymywania tego zasiłku oraz o jego wysokości.

Ubezpieczenie zdrowotne

Każdy ma obowiązek zawarcia ubezpieczenia zdrowotnego. Można to zrobić w jednym z wielu niderlandzkich zakładów ubezpieczeń zdrowotnych. Wysoko nominalna składka ubezpieczeniowa wynosi około € 1.100 od osoby rocznie. W niektórych przypadkach można zawrzeć ubezpieczenie w zagranicznym zakładzie ubezpieczeń zdrowotnych, jednakże wyłącznie pod warunkiem, że spełnia on wymagania prawa niderlandzkiego. W przypadku pytań dotyczących obowiązku zawarcia ubezpieczenia zdrowotnego można

dzwoni do ośrodka informacji Postbus 51, pod numer: 0800 - 80 51,
z zagranicy- pod numer: +31 10 428 95 51.

Bezrobocie

W przypadku zwolnienia z pracy nie z waszej winy i braku innej pracy moe przysługiwać Panu(-i) zasiłek dla bezrobotnych. Warunkiem jest, e przepracowa(a) Pan(i) co najmniej sze miesicy. Wysoko zasiku i dugo okresu jego otrzymywania uzaleniona jest od historii zatrudnienia pracownika. Zasiłek ten jest zawsze wiadczeniem tymczasowym. Wane jest, by natychmiast po utracie pracy zarejestrowa si w UWV. WERKbedrijf poinformuje Pana(-i) o Pana(-i) prawach i obowizkach.

WERKbedrijf w ramach UWV

WERKbedrijf jest częścią UWV i ma na celu wspieranie zatrudnienia osób. Poprzez kojarzenie ze sobą pracodawców i osób szukających pracy WERKbedrijf przyczynia się do zaspokajania w efektywny sposób popytu na pracowników oraz do obsadzania istniejących ofert zatrudnienia. Duża część usług świadczonych przez tę instytucję jest realizowana przez Internet. Osoby poszukujące pracy oraz pracodawcy mogą wyszukiwać się wzajemnie za pomocą należącej do WERKbedrijf strony werk.nl. Rejestracja w UWV nie jest obowiązkowa, chyba że dana osoba poszukuje pracy w Holandii i chce zachować zasiłek z tytułu bezrobocia. Rejestracji należy dokonać przy pomocy formularza cyfrowego. W tym celu potrzebny jest podpis elektroniczny DigiD oraz numer BSN. Więcej informacji na temat sposobu zarejestrowania się jako osoba szukająca pracy w UWV można znaleźć na stronie werk.nl/eures.

DigiD (podpis elektroniczny)

DigiD to skrót od słów Digitale Identiteit (tożsamość cyfrowa). Składa się on z nazwy użytkownika oraz samodzielnie wybranego przez siebie hasła. Z jego pomocą można lub trzeba potwierdzać swoją tożsamość na stronach internetowych holenderskich urzędów, np. publicznej organizacji ds. zatrudnienia UWV. Aby złożyć wniosek o wydanie DigiD, trzeba być oficjalnie zameldowanym jako osoba mieszkająca w Holandii oraz posiadać numer ewidencyjno-fiskalny (BSN).

Więcej informacji oraz składanie wniosków o wydanie DigiD: digid.nl.

Zasiłek socjalny

W Holandii każdy musi si sam utrzymywać. Osoby, które nie s w stanie tego robi otrzymują zasiłek socjalny z gminy, w której mieszkają. Zasiłek ten jest w zasadzie wiadczeniem tymczasowym i zamierzeniem jest, by otrzymująca go osoba jak najszybciej zacząć sama radzić, uzyskując patn prac.

Przyjeżdżąc do Holandii, musi Pan(i) by w stanie zapewni sobie utrzymanie. Zasiłek socjalny przysugiwa bdzie Panu(-i) jedynie pod okrelonymi warunkami. Tak na przykad przez pierwsze trzy miesiace pobytu w Holandii nie bdzie Panu(-i) przysugiwa zasiłek socjalny. Równie jeli przyjedzie Pan(i) do Holandii w celu znalezienia pracy, nie moe Pan(i) korzysta z tej formy pomocy finansowej. Jeeli pomimo to pobiera bdzie Pan(i) zasiłek socjalny, bdzie to mogo mie negatywne konsekwencje dla Pana(-i) prawa do pobytu w Holandii.

Emerytura

Gdy zamieszka Pan(-i) w Holandii i podejmie tutaj prac, zacznie Pan(i) nabywa uprawnienia do emerytury. Emerytura z tytuu powszechnego ubezpieczenia emerytalnego [Algemeen Ouderdomspensioen – AOW] jest powszechnie otrzymywanym minimalnym wiadczeniem emerytalnym. W wielu przedsibiorstwach odprowadzane s ponadto skadki do funduszu emerytalnego w celu zapewnienia pracownikom dodatkowego wiadczenia emerytalnego. Wicej informacji na ten temat moe udzieli Panu(-i) pracodawca.

Dodatek rodzinny

Jeli mieszka Pan(i) w Holandii i ma Pan(i) dzieci w wieku poniej 18 lat, przysuguje Panu(-i) dodatek rodzinny [kinderbijslag]. Po zgroszeniu urodzenia si dziecka w wydziale spraw obywatelskich [dienst Burgerzaken] urzdu gminy, w której Pan(i) mieszka, automatycznie otrzyma Pan(i) formularz wniosku o przyznanie dodatku rodzinnego [kinderbijslag]. Jeli w momencie przyjazdu do Holandii w celu zamieszkania w tym kraju ma Pan(i) ju dzieci, samodzielnie skada Pan(i) wniosek o dodatek rodzinny. Obszerniejsze informacje na ten temat mona uzyska w portalu internetowym www.svb.nl.

Wicej informacji

Ministerstwo Spraw Spoecznych i Zatrudnienia wydaje dwa razy do roku broszur zawierajc wszystkie przepisy dotyczce wiadcze socjalnych w ramach zabezpieczenia spoecznego i informacje o wysokoci tych wiadcze. Broszur t mona znale w portalu www.szw.nl lub www.employment.gov.nl.

Przeniesienie nabytych praw w zakresie zabezpieczenia socjalnego

Holandia poczynila z wieloma krajami ustalenia dotyczce zabezpieczenia socjalnego. Dzięki temu łatwiej jest przenieść prawa pracownicze nabyte w tych krajach. Należy to załatwić przed przybyciem do Holandii.



Z zasiłkiem dla bezrobotnych do Holandii

Jeżeli przyjeżdża Pan/Pani do Holandii w celu znalezienia pracy i pobiera Pan/Pani zasiłek dla bezrobotnych, może Pan/Pani przez pewien okres zachować prawo do zasiłku z tytułu bezrobocia. W tym celu musi Pan/Pani wystąpić do instytucji wypłacającej tego rodzaju świadczenia w swoim kraju o wydanie formularza U2. Dokument ten trzeba następnie złożyć w UWV w momencie dokonywania rejestracji. Należy dokonać tego w terminie 7 dni od momentu, w którym przestaje być Pan/Pani być dostępny/dostępna lub też kończy się Pana/Pani pobyt na terenie, na którym działa urząd zatrudnienia w kraju, w którym wypłacany jest zasiłek.

Do pracy w Holandii

Przyjeżdża Pan/Pani do Holandii, ponieważ znalazł/znalazła Pan/Pani tu pracę? Oczywiście nie ma Pan/Pani obowiązku zgłaszać się w UWV do WERKbedrijf. Zaleca się jednak zabranie ze sobą formularza wydanego przez instytucję przyznającą zasiłki, na którym znajdować się będą informacje, w jakich okresach był/była Pan/Pani zatrudniony/zatrudniona przed przyjazdem do Holandii. Formularz ten nosi nazwę U1 (PD U1). W przypadku utraty pracy w ciągu 26 tygodni można

zarejestrować się w UWV i przy pomocy tego formularza wystąpić z wnioskiem o przyznanie świadczenia dla bezrobotnych.

Inne świadczenia socjalne

Może Pan(i) również poczynić przygotowania odnośnie innych świadczeń socjalnych. Trzeba się postarać o ubezpieczenie zdrowotne. Należy poprosić firmę ubezpieczeniową o wydanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (European Health Insurance Card – w skrócie: EHIC). Może Pan(i) również zabrać ze swego kraju pochodzenia właściwe dokumenty odnośnie dodatku rodzinnego, emerytury, urlopu macierzyńskiego, renty rodzinnej po zmarłych członkach rodziny i innych ubezpieczeń. To, z jaką instancją należy się w tej sprawie skontaktować, zależy od danego kraju. Przyjeżdżając do Holandii w ramach umowy oddelegowania, należy zabrać ze sobą Formularz A1. Na jego podstawie wykaże Pan/Pani, że nie obowiązują Pana/Panią przepisy holenderskie, ale kraju, w którym jest Pan/Pani ubezpieczony/ubezpieczona.

W celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji, można zajrzeć na strony www.werk.nl/eures, www.belastingdienst.nl i www.newtoholland.nl

Podatek

Gdy otrzymuje Pan(i) wynagrodzenie, pracodawca automatycznie potra z niego i odprowadza do Urzdu Skarbowego [Belastingdienst] zaliczkę na poczet podatku od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Podatek od wynagrodzenia jest wstępnie naliczanym podatkiem poprzedzającym wymierzenie podatku od dochodu, którym obciążane są dochody z różnych źródeł.

Istnieją trzy grupy opodatkowania [belastingboxen]:

- Grupa I [Box I]: dochody z pracy i z własnego lokalu mieszkalnego
- Grupa II [Box II]: dochody z istotnego udziału w kapitale zakładowym spółki
- Grupa III [Box III]: dochody z oszczędności i inwestycji

Wysokość podatku opłaconego od dochodów z pracy i z własnego lokalu mieszkalnego stopniowo wzrasta wraz ze wzrostem dochodów, a zatem w przypadku zwiększania się dochodu należna jest coraz wyższa kwota podatku. Aby uzyskać więcej informacji na ten temat, proszę skontaktować się z Urzędem Skarbowym [Belastingdienst] (Wydział Osób Prywatnych [Belastingdienst Particulieren]), dzwonić pod numer 0800 - 05 43, lub odwiedzić portal: www.belastingdienst.nl.

6. Mieszkanie w Holandii

Jako obywatel(ka) państwa członkowskiego EOG nie potrzebuje Pan(i) zezwolenia na pobyt, by móc pracować w Holandii. Taki dokument może być jednak przydatny.

Czasami pracodawcy proszą o zezwolenie na pobyt przed zawarciem umowy z pracownikiem. Wymagają go również banki, gdy otwierany jest rachunek bankowy oraz różne inne instytucje. Wniosek o zezwolenie na pobyt można złożyć w referacie ds. imigracji [immigratiebalie] wydziału spraw obywatelskich [Burgerzaken] urzędu gminy, w której Pan(i) mieszka. Obywatele państw członkowskich EOG i Szwajcarii zamierzający przebywać w Holandii dłużej niż trzy miesiące lub przebywający już w Holandii dłużej niż trzy miesiące powinni jedynie zarejestrować się w Urzędzie ds. Imigracji i Naturalizacji (IND). W portalu internetowym www.ind.nl znajdzie Pan(i) Poradnik w sprawach pobytowych [Verblifwijzer], w którym podano wszystkie przepisy dotyczące pobytu w Holandii.

Mieszkania

Jeśli chce Pan(i) wynająć mieszkanie, może Pan(i) zarejestrować się w spółdzielni mieszkaniowej. Ponieważ posiadają one z reguły długie listy osób oczekujących na mieszkanie (szczególnie w dużych miastach), często szybciej można znaleźć mieszkanie za pośrednictwem prywatnych firm wynajmujących lokale mieszkaniowe. Przeważnie należy im opłacić kaucję w wysokości miesięcznego czynszu. W Holandii najemcy mieszka i lokatorzy chronieni są Ustawą o najmie [Huurwet]. Zgodnie z tą ustawą lokal mieszkaniowy musi spełniać określone warunki i być utrzymany w dobrym stanie. W niektórych przypadkach może przysługiwać Panu(-i) dodatek na czynsz. Zależy to od wysokości dochodów i wysokości opłaconego czynszu. Proszę zasięgnąć informacji na ten temat u wynajemcy mieszkania, w urzędzie gminy lub w witrynie internetowej www.huurtoeslag.nl. Więcej informacji na temat polityki mieszkaniowej w Holandii można znaleźć w portalu www.vrom.nl.

W przypadku zakupu lokalu mieszkaniowego szczegółowych informacji udzielają banki lub inni pożyczkodawcy (bardzo doradcy hipoteczni). Kredyty hipoteczne udzielane są w Holandii z reguły na 30 lat, lecz możliwe jest również wybranie krótszego okresu spłaty. Opłacone odsetki od kredytu hipotecznego można odliczać od dochodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem od wynagrodzeń. Należy również opłacić sześć procent podatku od

przeniesienia prawa własności nieruchomości. Informacji na temat lokali mieszkaniowych najlepiej jest zasięgnąć w urzędzie gminy, w której zamierza się Pan(i) osiedlić. Większość urzędów gminy posiada własny witryn internetowy, w którym można znaleźć wszystkie ważne numery telefonów. Informacje o mieszkaniach dostępne są także w bibliotekach publicznych, gdzie można również skorzystać z Internetu.

Zwierzta domowe

W przypadku przeprowadzki z jednego państwa członkowskiego UE do innego nie jest wymagane pozwolenie władz celnych na przewiezienie do tego kraju posiadanego majątku prywatnego. Obowiązuje to również w stosunku do większości zwierząt domowych.

Zaleca się jednak, by poinformować się u władz celnych, czy w odniesieniu do określonych zwierząt domowych obowiązują specjalne ograniczenia. Dla zwierząt domowych młodszych niż cztery miesiące prawdopodobnie wymagane będzie posiadanie świadectwa zdrowia oraz zawiadzenie o zaszczepieniu zwierzęcia przeciwko wściekliznie (jeśli zwierzę ma ponad trzy miesiące). Przy wyjeździe powrotnym do kraju pochodzenia mogą w stosunku do posiadanego zwierzęcia domowego obowiązywać inne przepisy.

Sprawy pieniężne

Przenoszenie posiadanych środków finansowych do kraju, do którego się Pan(i) przeprowadza, nie jest konieczne, lecz rozsądnie jest otworzyć w Holandii rachunek bankowy. Wymagane jest do tego celu posiadanie co najmniej jednego formalnego dowodu tożsamości i zezwolenia na pobyt. Niektóre banki proszą również o dowód posiadania dochodów, taki jak np. odcinek wynagrodzenia.

Zgłaszanie urodzeń, zawarcia związku małżeńskiego i zgonów

Urodzenia, związki małżeńskie, zgony, nowe adresy i tym podobne zmiany należy zgłaszać w określonym terminie w celu zarejestrowania tych danych w administracji urzędu gminy.

Lekarz pierwszego kontaktu

Bezpośrednio po przyjeździe do Holandii należy zarejestrować się w przychodni, w której świadczy opiekę medyczną lekarz pierwszego kontaktu [huisartsenpraktijk]. Można samodzielnie wybrać sobie lekarza pierwszego kontaktu [huisarts] przyjmującego w okolicy Pana(-i) miejsca zamieszkania. W większości przychodni obowiązują określone godziny przyjęć i należy umawiać się na wizytę u lekarza. Do uzyskania opieki medycznej w szpitalu zawsze wymagane jest skierowanie wydane przez lekarza

pierwszego kontaktu. Wyjątkami od tej zasady są stomatologiczna opieka lekarska oraz leczenie na oddziałach pierwszej pomocy w większych szpitalach.

Samochód

Jeli zabiera Pani(i) ze sobą samochód, należy zarejestrować go w Państwowym Urzędzie Ruchu Drogowego [Rijksdienst voor wegverkeer – RDW]. Z RDW można skontaktować się telefonicznie, dzwonić pod numer: 0900 - 07 39, bądź za pośrednictwem portalu internetowego www.rdw.nl. Samochód należy zarejestrować w terminie sześciu miesięcy od daty przyjazdu do Holandii. Ma Pan(i) również obowiązek opłacenia niderlandzkiego podatku drogowego i używania niderlandzkiego numeru rejestracyjnego.

Aby otrzymać numer rejestracyjny, należy przeprowadzić kontrolę techniczną pojazdu. Jeli zamierza Pan(i) pozostać w Holandii dłużej niż rok, musi Pan(i) wymienić swoje prawo jazdy na niderlandzkie prawo jazdy (również, jeżeli posiada Pan(i) równoważne unijne prawo jazdy). Wymiana prawa jazdy można dokonać również po roku pobytu w Holandii, lecz wówczas wymagane jest dostarczenie dodatkowych informacji, takich jak zawiadzenie o stanie zdrowia. Osoby zamierzające pracować na rzecz firmy niderlandzkiej jako kierownicy samochodów ciężarowych powinny (oprócz zwykłego prawa jazdy) posiadać prawo jazdy uprawniające do wykonywania transportu ciężkiego.

rodki lokomocji

Holandia jest stosunkowo małym i gęsto zaludnionym krajem. Oprócz pojazdów drogowych i kolejowych ważnym rodzajem lokomocji jest tu również rower (może nawet najlepszym - szczególnie w dużych miastach). Wiele osób jeździ też na rowerze dla przyjemności i dla odpoczynku.

Sklepy

Od wtorku do piątku sklepy z regułu otwarte są w godzinach od 9:00/10:00 do 18:00. W poniedziałek (rano) wiele sklepów jest zamkniętych. W sobotę większość sklepów otwarta jest do godziny 17:00. Raz na tydzień, przeważnie w czwartki (w większych miastach) lub w piątki (w mniejszych miastach i w miejscowościach wiejskich), sklepy otwarte są w godzinach wieczornych (jest to tzw. "koopavond", czyli wieczór zakupów). W rodzinnych miastach wiele sklepów otwartych jest również w niedzielę. Dwa supermarkety są otwarte do wieczora, do godziny 20:00-22:00.

System szkolnictwa

W Holandii istnieje obowiązek szkolny, któremu podlegają wszystkie dzieci od piętego do osiemnastego roku życia. Obowiązkiem szkolnym objęte są wszystkie dzieci mieszkające lub przebywające dłużej w Holandii, niezależnie od narodowości i wyznania religijnego. Prawie wszystkie dzieci zaczynają chodzić do szkoły w wieku czterech lat, by móc się do niej przyzwyczaić. W drodze zabawy szkoła może w ten sposób zapewnić im lepsze rozumienie i opanowanie przez siebie języka niderlandzkiego, co jest szczególnie korzystne dla dzieci nie posługujących się w domu językiem niderlandzkim. Aby uzyskać więcej informacji na temat niderlandzkiego systemu szkolnictwa, proszę odwiedzić portal internetowy Ministerstwa Szkolnictwa, Kultury i Nauki: www.minocw.nl.

Dochód i koszty utrzymania

W porównaniu z wieloma innymi krajami koszty utrzymania w Holandii są wysokie. Większość ludzi znaczną część swojego dochodu wydaje na mieszkanie. Więcej informacji na temat kosztów utrzymania w Holandii może zapewnić Panu(-i) Związek Konsumentów [Consumentenbond: www.consumentenbond.nl].



7. Przydatne adresy

Jest wiele instytucji i organizacji, które mog Panu(-i) pomóc, jeśli zamierza Pan(i) zamieszkać i pracować w Holandii.

Inspekcja Pracy

Inspekcja Pracy [Arbeidsinspectie] kontroluje, czy pracodawcy i pracownicy spełniają wymagania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Przy zgłoszeniu problemu Inspekcji Pracy należy zawsze najpierw spróbować rozwiązać go w porozumieniu z pracodawcą. Inspekcja Pracy próbuje zawsze gwarantować anonimowość skargi. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w portalu internetowym: www.arbeidsinspectie.nl.

UWV

UWV jest pierwszym punktem, do którego można zgłosić się w poszukiwaniu pracy w Holandii. Do WERKbedrijf można również zwracać się z pytaniami dotyczącymi zwolnienia z pracy i złożenia wniosku o przyznanie zasiłku dla bezrobotnych. W większości gmin znajduje się oddział WERKbedrijf. Proszę odwiedzić portal internetowy www.werk.nl, aby uzyskać więcej informacji o pracy w Holandii i adresach oddziałów WERKbedrijf.

EURES

EURES (EUROpean Employment Services) jest wspólną inicjatywą Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia w krajach należących do EOG i innych regionalnych i państwowych organów, takich jak związki zawodowe i organizacje zrzeszające pracodawców. EURES oferuje informacje, pomoc i usługi w zakresie pośrednictwa pracy. Więcej informacji na temat EURES można uzyskać w portalu www.eures.europa.eu.

Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych

Instytut Wykonawczy Ubezpieczeń Pracowniczych [Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen] zapewnia między innymi przyznanie zasiłków w okresie bezrobocia, choroby, ciąży i niezdolności do pracy. Można skontaktować się z UWV telefonicznie, dzwoniąc pod numer 0900 - 92 94 lub znaleźć adresy oddziałów UWV w portalu internetowym: www.uwv.nl.

Bank Ubezpiecze Spoecznych (SVB)

Bank Ubezpiecze Spoecznych [Sociale Verzekeringsbank - SVB] reguluje midzy innymi sprawy dotyczce emerytur (AOW) i zasik6w rodzinnych [kinderbijslag]. Prosz odwiedzi portal www.svb.nl, by uzyska obszerniejsze informacje o tej instytucji i o systemach zabezpiecze wykonywanych przez SVB. Wicej informacji mona uzyska, dzwonic pod numer +31 20 656 56 56.

Zwizki zawodowe

Zwizki zawodowe reprezentuj interesy pracownik6w w negocjacjach z pracodawcami dotyczcych warunk6w zatrudnienia, kt6re ustalane s w ukadzie zbiorowym pracy [Collectieve Arbeidsovereenkomst - CAO]. Poza tym zwizki zawodowe su swoim czonkom pomoc i wsparciem w przypadku konflikt6w pracowniczych. W portalu www.vakbond.nl podano wykaz wszystkich zwizk6w zawodowych (wycznie w jzyku niderlandzkim).

Najwikszymi zwizkami zawodowymi w Holandii s:

- Federatie Nederlandse Vakbeweging (Niderlandzka Federacja Zwizk6w Zawodowych - FNV) – prosz odwiedzi witryn www.fnv.nl lub zadzwoni pod numer linii serwisowej FNV: 0900 - 330 03 00 (€ 0,10 za minut, czynny w poniedziaek, wtorek i pitek, w godzinach od 12:30 do 16:00), bd wysa wiadomo na adres e-mail: info@vc.fnv.nl.
- Christelijk Nationaal Vakverbond (Chrzecjaski Narodowy Zwizek Zawodowy - CNV) – prosz odwiedzi witryn www.cnv.nl lub zadzwoni pod numer: 0900 - 268 46 36 (€ 0,10 za minut). Monia r6wnie wysa wiadomo na adres e-mail: cnvinfo@cnv.nl.
- Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (Centrala zawodowa dla grup redniego szczebla i wyszej kadry kierowniczej - MHP) – prosz odwiedzi witryn www.vakcentralemhp.nl lub zadzwoni pod numer: +31 345 851 900, bd wysa wiadomo na adres e-mail: info@vc-mhp.nl.

Biuro informacji prawnych 'Juridisch Loket'

Informacje i porady prawne mona uzyska bezpaticie, kontaktujc si z Biurem Informacji Prawnych 'Juridisch Loket'. Udziela ono informacji dotyczcych wikszosci kwestii prawnych, w tym spraw zwizanych z prac. Biuro to moe r6wnie skierowa Pana(-i) do innej instytucji. Adresy Biur Informacji Prawnych mona znale w witrynie www.hetjl.nl. Monia te zadzwoni pod numer: 0900 - 80 20 (€ 0,10 za minut).

Postbus 51

Postbus 51 jest rzadowym orodkiem informacji publicznej. Do instytucji tej mona zwraca si we wszystkich sprawach zwizanych z organami wadzy i instytucjami pastwowymi. Z orodkiem informacji Postbus 51 mona skontaktowa si na róne sposoby: telefonicznie, dzwonic pod numer: 0800 - 80 51 (bezpaticie), z zagranicy - pod numer: +31 70 308 19 85 (normalna stawka opaty), za porednictwem poczty e-mail: vragen@postbus51.nl lub portalu internetowego www.postbus51.nl.

Ministerstwo Spraw Spoecznych i Zatrudnienia (SZW)

W przypadku pyta dotyczacych zabezpieczenia spoecznego w Holandii mona skontaktowa si z Ministerstwem Spraw Spoecznych i Zatrudnienia [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid], dzwonic pod numer: 0800 - 90 51 (bezpaticie), z zagranicy – pod numer: +31 70 333 44 44. Wicej informacji na ten temat mona uzyska, odwiedzajc portal internetowy www.szw.nl lub www.employment.gov.nl.

werk.nl/eures
uwv.nl



UWV
Listopad 2014
Z niniejszej publikacji nie można
wywodzić żadnych praw.

WB110 15269 11-14

