

SZW

Ministerstwo Spraw
Społecznych i Zatrudnienia

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Holandia

Nr zamówienia: 168

Publikacja bezpłatna

OFFER

PRACA I POBYT W HOLANDII

PRACA I POBYT W HOLANDII



Informacje dla polskich pracowników



**Zastanawiasz się nad wyjazdem do pracy do Holandii?
A może od niedawna pracujesz już w Holandii?**

Jeśli tak, ta broszura jest właśnie dla Ciebie.

Wstęp

Od 1 maja 2007 r. obywatele Polski i innych państw UE z Europy Środkowo-Wschodniej¹ mogą pracować w Holandii bez żadnych ograniczeń. Pozwolenie na pracę nie jest już wymagane. Wielu Polaków pracuje w Holandii na zasadach samozatrudnienia, jednak większość pracowników z Polski jest zatrudniona na umowę o pracę.

Zwykle polscy pracownicy otrzymują wynagrodzenie, które im (ustawowo) przysługuje, pracują w bezpiecznych warunkach, są dobrze traktowani przez pracodawcę i mieszkają w przyzwoitych warunkach. Mimo to nadal zdarzają się nadużycia.

Podejmując pracę zarobkową w Holandii, należy znać swoje prawa i obowiązujące w tym kraju przepisy dotyczące pracy i zakwaterowania. Dobrze poinformowana osoba ma większe szanse na dobrą i bezpieczną pracę oraz udany pobyt w Holandii. Pozwala to także uniknąć przykrych niespodzianek.

Ta broszura to podręczny informator dla imigrantów zarobkowych w Holandii, zawierający wszystkie niezbędne informacje. Znajdziesz tu podstawowe wiadomości na temat pracy, ubezpieczeń społecznych, zakwaterowania, kosztów leczenia, szkolnictwa i nauki języka niderlandzkiego. Dowiesz się również, gdzie można znaleźć dodatkowe informacje. Są one dostępne np. w serwisie internetowym holenderskiego Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia (SZW) na www.polski.szw.nl.

¹ Łącznie osiem państw z Europy Środkowej i Wschodniej, które przystąpiły do UE w 2004 r.





Pobyt w Holandii

Dokumenty

Aby móc mieszkać i pracować w Holandii, należy posiadać ważny paszport lub dowód osobisty. Oprócz tego wymagany jest dowód zawarcia holenderskiego ubezpieczenia zdrowotnego.

Formalności

Po przyjeździe należy dopełnić kilku formalności. Przepisy holenderskie różnią w tym zakresie dwie sytuacje, zależnie od długości pobytu:

- **Pobyt dłuższy niż cztery miesiące**

Jeśli w okresie kolejnych sześciu miesięcy zamierzasz przebywać w Holandii dłużej niż cztery miesiące, musisz zameldować się w miejscu zamieszkania. Załatwia się to w urzędzie gminnym w dziale ewidencji ludności (GBA). Po zameldowaniu się otrzymasz tzw. numer BSN (*Burger Service Nummer* – patrz: słowniczek na str. 20, (i) adres internetowy znajdziesz na str. 18). Numer ten służy w Holandii zarówno do celów ewidencyjnych, jak i podatkowych. Po 3 miesiącach pobytu musisz także zgłosić się do Urzędu Imigracji i Naturalizacji (IND).

- **Pobyt krótszy niż cztery miesiące**

Jeśli zamierzasz mieszkać w Polsce i tylko na krótko przyjechać do Holandii do pracy, nie musisz meldować się w miejscu pobytu. Konieczne jest jednak posiadanie numeru identyfikacji podatkowej, tzw. numeru Sofi. Wniosek o jego nadanie składa się w Urzędzie Skarbowym (*Belastingdienst*) (i). Jeżeli otrzymałeś pracę za pośrednictwem certyfikowanej agencji pracy tymczasowej, agencja ta może złożyć taki wniosek pisemnie w Twoim imieniu. Nie ma jednak takiego obowiązku.

Umowa o pracę

Zgodnie z prawem holenderskim do podpisania umowy o pracę nie są potrzebne żadne dokumenty. Wielu pracodawców wymaga jednak okazania dowodu tożsamości. Zawsze powinieneś poprosić o egzemplarz umowy o pracę w języku polskim. Nigdy nie podpisuj umowy, jeśli jej nie rozumiesz.

Ubezpieczenie zdrowotne

Jako osoba zamieszkała w Holandii musisz ubezpieczyć się od kosztów opieki zdrowotnej. Nawet jeśli nie mieszkasz na stałe w Holandii, ale tutaj pracujesz i płacisz podatki, musisz wykupić tu również ubezpieczenie zdrowotne. Dotyczy to także sytuacji, jeśli jesteś już ubezpieczony w Polsce, ale pracujesz wyłącznie w Holandii (więcej w rozdziale 6 „Koszty leczenia”).



Praca

Informacje ogólne

Zatrudnienie polskich pracowników w Holandii może mieć następujące formy:

- **Praca dla holenderskiego pracodawcy**

Jesteś zatrudniony przez holenderskiego pracodawcę, z którym podpisałeś umowę o pracę (tymczasową). Może to być firma, w której pracujesz, ale może to być również holenderska agencja pracy tymczasowej. Za pośrednictwem agencji zostaniesz wtedy skierowany do pracy w innej firmie lub w kilku różnych firmach. W umowie o pracę określona jest m.in. wysokość wynagrodzenia, godziny pracy i urlopy. Podlegasz także obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w Holandii (więcej w rozdziale 4 „Ubezpieczenia społeczne”). Nie podpisuj żadnych dokumentów, których nie rozumiesz. Zawsze poproś o polską wersję umowy na piśmie.

- **Pracownik oddelegowany do pracy w Holandii**

Pracujesz czasowo w Holandii na rzecz polskiego pracodawcy lub za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Polsce. Łączy Cię wtedy umowa o pracę z polskim podmiotem, dlatego postanowienia umowy muszą być zgodne z polskimi przepisami prawnymi. Pracodawcę obowiązują jednak także niektóre holenderskie przepisy. Pracodawca nie może Ci w żadnym wypadku płacić mniej, niż wynosi holenderska ustawowa płaca minimalna i dodatek urlopowy (*vakantietoeslag*). Również warunki bhp w miejscu pracy muszą spełniać minimalne wymagania ustawowe. Skargi można zgłaszać Inspekcji Pracy (*Arbeidsinspectie*) (i).

W Holandii w niektórych firmach i branżach obowiązują wynagrodzenia, godziny pracy itp. uzgodnione przez związki zawodowe i organizacje pracodawców w zakładowych lub branżowych układach zbiorowych pracy, tzw. CAO. Składki na ubezpieczenia społeczne można nadal opłacać w Polsce. Trzeba w tym celu wypełnić formularz E 101 i złożyć go w swoim oddziale ZUS w Polsce (i).



- **Praca na zasadzie samozatrudnienia**

Możesz w dwojaki sposób prowadzić w Holandii działalność gospodarczą na własny rachunek.

1) Jako jednoosobowa 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 spełnia się określone warunki, można pozostać w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. W tym celu należy złożyć w swoim oddziale ZUS wypełniony formularz E 101. Jeśli masz zarejestrowaną jednoosobową działalność w Polsce i/lub jako polska firma wykonujesz zlecenia w Holandii przez okres dłuższy niż 163 dni, musisz (jako jednoosobowa firma lub polski pracodawca) odprowadzać w Holandii podatki od swoich dochodów lub wynagrodzenia pracowników.

2) Jako jednoosobowa firma zarejestrowana w Holandii (tzw. ZZP)

W tym przypadku należy w holenderskim Urzędzie Skarbowym złożyć wniosek o zaświadczenie VAR (*Verklaring Arbeidsrelatie*) (i), potwierdzające samozatrudnienie. Warunkiem koniecznym jest posiadanie kilku różnych zleceniodawców. Po zarejestrowaniu firmy w Holandii, jako holenderski podatnik podlegasz holenderskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, że nabywasz prawa do emerytury podstawowej (AOW) i renty rodzinnej (ANW), może przysługiwać Ci także zasiłek rodzinny (*kinderbijslag*) i ewentualnie inne świadczenia rodzinne (takie jak indywidualny budżet na dziecko – *kindgebonden budget*). W Holandii osoby samozatrudnione nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na wypadek bezrobocia, choroby i niezdolności do pracy. Wiele towarzystw ubezpieczeniowych oferuje dodatkowe ubezpieczenia w tym zakresie. Sam jesteś odpowiedzialny za płacenie podatków i gromadzenie środków na emeryturę. Rejestracji firmy w Holandii dokonuje się w Izbie Handlowej (*Kamer van Koophandel*, w skrócie KvK) (i).

Wynagrodzenie

W Holandii płaca minimalna jest uregulowana prawnie. Jej wysokość ustala się dwa razy w roku (1 stycznia i 1 lipca). Wynagrodzenie pracownika najemnego 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. Od 1 lipca 2008 r. płaca minimalna brutto dla pracowników powyżej 23 lat wynosi 1356 euro miesięcznie. Po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy, składek na ubezpieczenia społeczne i innych potrąceń (na ubezpieczenie zdrowotne, posiłki itp.) zostaje z tego około 1160 euro netto. Dokładna kwota netto zależy od indywidualnej sytuacji każdego pracownika. Pracowników poniżej 23 roku życia obowiązują inne (niższe) kwoty minimalne brutto.

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 otrzymujesz płacę minimalną, chociaż pracujesz średnio np. 60 godzin tygodniowo, jest to niezgodne z prawem. Jest to przykład zaniżonego

wynagrodzenia. Możesz wnieść skargę do Inspekcji Pracy, która kontroluje przestrzeganie przepisów, m.in. prawa pracy. Możesz zwrócić się również o radę do holenderskiego związku zawodowego. Jeśli wcale nie otrzymałeś wynagrodzenia lub zapłacono Ci mniej niż płaca minimalna, możesz zgłosić to Inspekcji Pracy.

Może także zdarzyć się, że w firmie lub w branży, w której pracujesz, nawet najniższe wynagrodzenie jest wyższe niż ustawowa płaca minimalna, ponieważ tak ustalono w układzie zbiorowym, tzw. CAO. Jeśli jesteś zatrudniony przez holenderską firmę lub agencję pracy tymczasowej, te ustalenia dotyczą także Ciebie. W niektórych przypadkach podlegasz przepisom CAO także jako pracownik zatrudniony w Holandii przez polską firmę lub agencję pracy tymczasowej (np. w budownictwie).

Czas pracy

Holenderskie przepisy prawne określają wymiar czasu pracy. Możesz 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 masz 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. W umowie CAO, jaka obowiązuje w danej firmie, jest ustalone, czy przerwy są płatne czy nie. Zazwyczaj przerwy 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 masz wtedy obowiązek ich używać. W razie bezpośredniego zagrożenia Twojego bezpieczeństwa masz prawo odmówić wykonywania pracy, dopóki warunki pracy nie będą znowu bezpieczne.

Skargi i wypadki przy pracy można zgłaszać Inspekcji Pracy. Jeśli jesteś zatrudniony za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy ponosi firma, w której wykonujesz pracę, a nie agencja.



Ubezpieczenia społeczne

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

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

Jeśli jesteś zatrudniony w Holandii, holenderski pracodawca ma obowiązek odprowadzania należnych składek na ubezpieczenia społeczne. Jeżeli prowadzisz działalność jako firma jednoosobowa (tzw. ZZP), opłacasz tylko obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne, świadczenia rodzinne i rentę rodzinną. We własnym zakresie możesz ubezpieczyć się dodatkowo na wypadek choroby i niezdolności do pracy. Osoby samozatrudnione nie są ubezpieczone na wypadek bezrobocia.

Jeśli pracujesz w Holandii jako pracownik oddelegowany lub polska firma jednoosobowa, wykonując pracę na rzecz pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Polsce, możesz pozostać w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. W tym celu trzeba w swoim oddziale ZUS w Polsce uzyskać poświadczenie formularza E 101 (i).

Choroba

W razie choroby holenderski pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie chorobowe (*ziekengeld*) przez okres maksymalnie dwóch 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 to ułatwić. Może też powierzyć to wyspecjalizowanej instytucji (takiej jak służba bhp i medycyny pracy – *Arbodienst*).

Jeśli umowa o pracę kończy się w okresie choroby lub praca była wykonywana za pośrednictwem holenderskiej agencji pracy tymczasowej, można otrzymać zasiłek chorobowy z Zakładu Ubezpieczeń Pracowniczych (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*, w skrócie UWV).

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

- 1) zgłosić się do lekarza w celu uzyskania zwolnienia lekarskiego,
- 2) w ciągu 3 dni zgłosić się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) z wystawionym zwolnieniem.



ZUS weryfikuje wiarygodność zwolnienia, następnie przekazuje do UWV (swojego odpowiednika w Holandii) formularz E 115. Formularz ten jest podstawą uzyskania świadczeń pieniężnych (zasiłek chorobowy, wynagrodzenia chorobowe).

Aby móc pozostać w Polsce przez okres choroby, konieczna jest zgoda służby bhp i medycyny pracy pracodawcy lub UWV. Lekarz oceni, czy nie opóźni to powrotu do zdrowia.

Niezdolność do pracy

Jeśli choroba trwa dłużej niż dwa lata i niezdolność do pracy wynosi co najmniej 35%, można ubiegać się w UWV o rentę z tytułu niezdolności do pracy (*WIA-uitkering*). Formularz wniosku o przyznanie renty WIA otrzymasz pocztą z UWV. Lekarz (w Polsce lub w Holandii, zależnie od Twojego aktualnego miejsca pobytu) oceni, jakie prace nadal możesz wykonywać. Na podstawie tego orzeczenia UWV określi stopień niezdolności do pracy. Jeśli niezdolność do pracy jest mniejsza niż 35%, w niektórych sytuacjach można otrzymać zasiłek dla bezrobotnych (patrz tekst poniżej).

W przypadku pobierania równocześnie renty z tytułu niezdolności do pracy w Polsce holenderskie świadczenie będzie pomniejszone o tę kwotę.

Bezrobocie

Zasiłek dla bezrobotnych w Holandii

Jeśli straciłeś pracę, a nie dojeżdżałeś co tydzień lub częściej ze stałego miejsca zamieszkania w Polsce do pracy w Holandii, możesz ubiegać się w Holandii o zasiłek dla bezrobotnych (tzw. WW), który przyznaje UWV. Warunkiem koniecznym jest pozostanie w Holandii i aktywne poszukiwanie pracy. W razie powrotu do Polski o zasiłek należy ubiegać się w Polsce. W niektórych przypadkach można przez maksymalnie trzy miesiące po powrocie do Polski zachować prawo do holenderskiego zasiłku. W tym celu należy złożyć w UWV wniosek o wydanie formularza E 303.

Holenderski zasiłek można otrzymywać także wtedy, gdy pracuje się jeszcze (częściowo) na rzecz holenderskiego pracodawcy lub gdy praca była niemożliwa z powodu złych warunków pogodowych lub innych nieprzewidzianych okoliczności. Również w tym przypadku warunkiem koniecznym jest pozostanie w Holandii.

Wysokość i okres wypłacania tego zasiłku zależą od różnych czynników, takich jak miejsce i staż pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Okres pracy w Polsce także się liczy. Okresy zatrudnienia potwierdza się za pomocą formularza E 301.

Zasiłek w Polsce

Jeśli mieszkasz w Polsce, nie pracujesz już u holenderskiego pracodawcy i co tydzień lub częściej dojeżdżałeś z Polski do Holandii, o zasiłek dla bezrobotnych powinieneś ubiegać się w Polsce.

Zasiłek rodzinny

W Holandii państwo dokłada się do kosztów wychowania dzieci w formie zasiłku rodzinnego (*kinderbijslag*). Wniosek o zasiłek rodzinny składa się w oddziale Banku Ubezpieczeń Społecznych (*Sociale Verzekeringsbank*, w skrócie SVB) właściwym dla siedziby pracodawcy. Przyznanie zasiłku rodzinnego i wysokość świadczeń zależą od sytuacji osobistej wnioskodawcy i jego współmałżonka lub partnera.

Emerytura

W Holandii każdy ma prawo do podstawowej emerytury (AOW). Dotyczy to zarówno pracowników, jak i osób prowadzących działalność na własny rachunek. Realizacją przepisów o emeryturze AOW zajmuje się SVB. Za każdy rok pracy w Holandii nabywa się prawo do 2% AOW. Po ukończeniu 65 lat otrzymuje się co miesiąc stałą kwotę emerytury AOW. (W Holandii wiek emerytalny dla mężczyzn i kobiet wynosi 65 lat). Wniosek o przyznanie tej emerytury należy złożyć w kraju zamieszkania, razem z wnioskiem o tamtejszą emeryturę podstawową.

W wielu holenderskich firmach istnieją także pracownicze programy emerytalne. Wniosek o tę emeryturę składa się w swoim funduszu emerytalnym w Holandii. Wysokość świadczeń zależy od wysokości zarobków i długości okresów składkowych. Oprócz tego można we własnym zakresie gromadzić środki na dodatkową emeryturę w Holandii. Indywidualne ubezpieczenia emerytalne wykupuje się w towarzystwach emerytalnych.





Mieszkanie

Po przyjeździe do pracy w Holandii warto w pierwszej kolejności zapytać pracodawcę lub agencję pracy tymczasowej o możliwość zakwaterowania po przystępnej cenie. Jeżeli pracodawca ani agencja nie mogą Ci pomóc, możesz udać się do urzędu miasta lub gminy, gdzie uzyskasz pomoc w znalezieniu mieszkania. Gminy oferują także mieszkania za pośrednictwem serwisu www.woningnet.nl. Można zarejestrować się tam jako poszukujący mieszkania i reagować na pojawiające się oferty. Warunkiem jest posiadanie zameldowania w danej gminie.

Czynsz

O wysokości czynszu decyduje kilka czynników. Jeśli przebywasz czasowo w hotelu lub pensjonacie, to podpisałeś tzw. umowę zakwaterowania. W takiej sytuacji prawo nie reguluje maksymalnej wysokości czynszu. Należy samemu ocenić, czy cena jest do zaakceptowania. Zakwaterowanie może zapewnić pracodawca i potrącać koszty przy rozliczaniu wynagrodzenia pracownika. 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 na stronie www.huurcommissie.nl.

Dodatek mieszkaniowy (*huurtoeslag*) to forma pomocy państwa dla osób wynajmujących mieszkania. Przyznanie dodatku zależy od rodzaju mieszkania, wysokości czynszu, dochodów i majątku wnioskodawcy. Szczegółowe informacje można znaleźć na stronie www.toeslagen.nl.

W razie skarg dotyczących warunków mieszkaniowych należy w pierwszej kolejności zwrócić się do właściciela mieszkania. Jeśli nie podejmie on żadnych działań i problemy się utrzymują, można zwrócić się do władz gminy.

Zasady współżycia społecznego

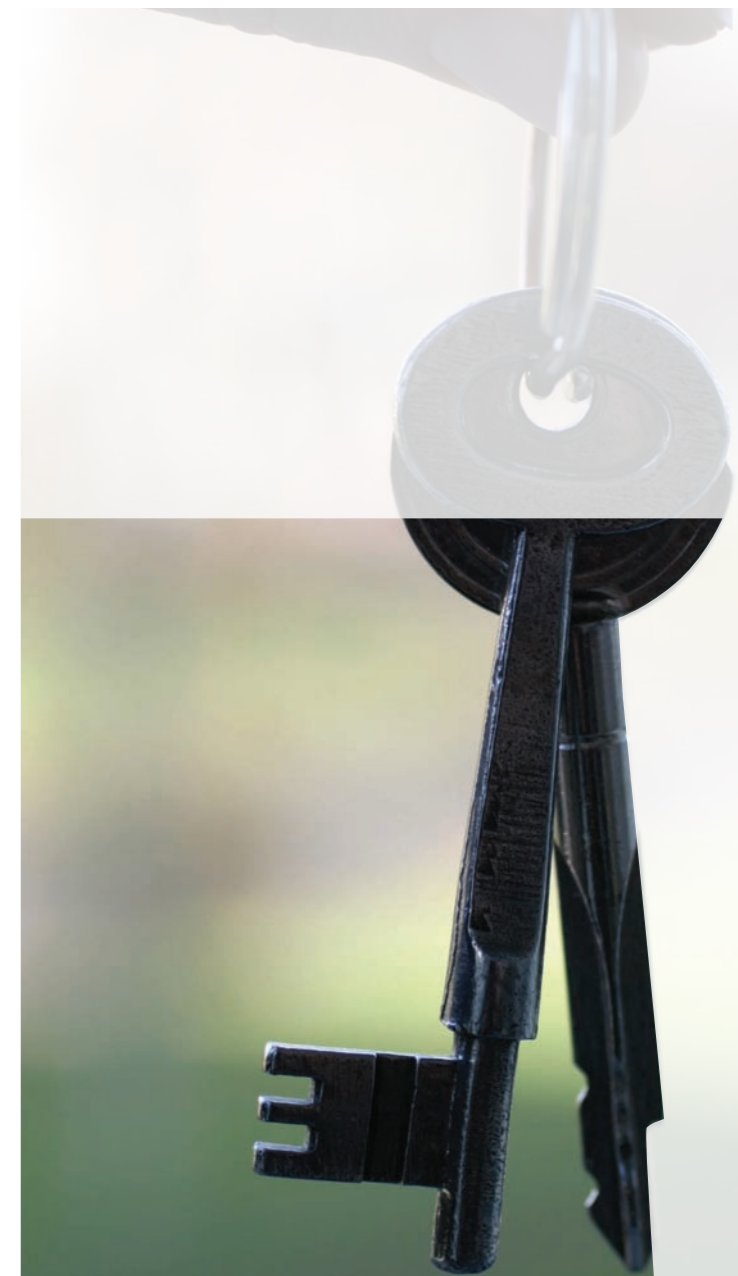
Holandia jest gęsto zaludnionym krajem, gdzie ludzie mieszkają bardzo blisko siebie. Ważne jest, aby brać to pod uwagę w codziennym życiu. Jeśli wynajmujący wprowadził regulamin najmu, należy go przestrzegać. Oprócz tego obowiązują ogólnie przyjęte zasady współżycia społecznego. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby urządzić imprezę w domu, nie należy jednak zapominać o sąsiadach. Dotyczy to nie tylko zakłócania spokoju, ale także np. wystawiania śmieci przed drzwiami itp.

Ochrona praw lokatorów

W Holandii 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 otrzymasz umowę, w której jest dokładnie określone, kiedy musisz wyprowadzić się z pokoju lub mieszkania. Powodem może być np. zbliżający się termin rozbiórki budynku, zaleganie z czynszem lub bycie uciążliwym dla innych lokatorów.

W przypadku mieszkań służbowych wykwaterowanie jest możliwe z chwilą rozwiązania umowy o pracę. Jeśli wynajmujesz normalne, samodzielne mieszkanie, jesteś objęty ochroną prawną. Eksmisja jest możliwa tylko w szczególnych wypadkach. Jeśli odmówisz opuszczenia zajmowanego lokalu, wynajmujący musi najpierw uzyskać nakaz sądowy.



Koszty leczenia

W Holandii ubezpieczenie od kosztów opieki zdrowotnej jest obowiązkowe. Nawet jeśli nie mieszkasz na stałe w Holandii, ale tutaj pracujesz i płacisz podatki, musisz wykupić tutaj ubezpieczenie zdrowotne. Dotyczy to także sytuacji, jeśli jesteś już ubezpieczony w Polsce, ale pracujesz wyłącznie w Holandii. Polskie ubezpieczenie zdrowotne nie wystarcza w takim przypadku do spełnienia obowiązku ubezpieczeniowego w Holandii.

Jeśli pracujesz w Holandii, członkowie Twojej rodziny (współmałżonek/partner i dzieci) mieszkający w innym kraju mają prawo do korzystania z opieki zdrowotnej na miejscu na podstawie holenderskiego ubezpieczenia. Formularz zgłoszenia członków rodziny do ubezpieczenia można dostać u swojego ubezpieczyciela. Po zgłoszeniu trzeba opłacać składki za członków rodziny.

Towarzystwa ubezpieczeń zdrowotnych

Możesz sam wybrać towarzystwo ubezpieczeń zdrowotnych, w którym chcesz wykupić ubezpieczenie. W niektórych firmach istnieje możliwość przystąpienia na korzystnych warunkach do grupowego ubezpieczenia zdrowotnego dla pracowników. Zapytaj o to swojego pracodawcę.

Towarzystwo ubezpieczeń zdrowotnych nie może odmówić przyjęcia nikogo do ubezpieczenia w zakresie tzw. pakietu podstawowego (*basispakket*). Obejmuje on wszystkie niezbędne świadczenia zdrowotne. Stan zdrowia i wiek ubezpieczonego są przy tym bez znaczenia. Zakres świadczeń w pakiecie podstawowym jest taki sam we wszystkich towarzystwach ubezpieczeniowych. Inny może być jednak sposób realizacji świadczeń i wysokość składek.

Składkę na ubezpieczenie zdrowotne płaci się co miesiąc. Składa się ona z dwóch części:

- Ubezpieczony opłaca co miesiąc stałą składkę w wybranym towarzystwie ubezpieczeń zdrowotnych. Pracodawca może potrącać tę kwotę z wynagrodzenia i odprowadzać do ubezpieczyciela.
- Oprócz tego każda osoba, której dotyczy obowiązek ubezpieczeniowy, płaci składkę zależną od dochodów. Tę część składki w całości opłaca pracodawca. Rozliczenie znajdziesz na pasku wypłaty.

Osoby prowadzące działalność na własny rachunek nie mają pracodawcy, więc całość składki na ubezpieczenie zdrowotne muszą opłacać same.

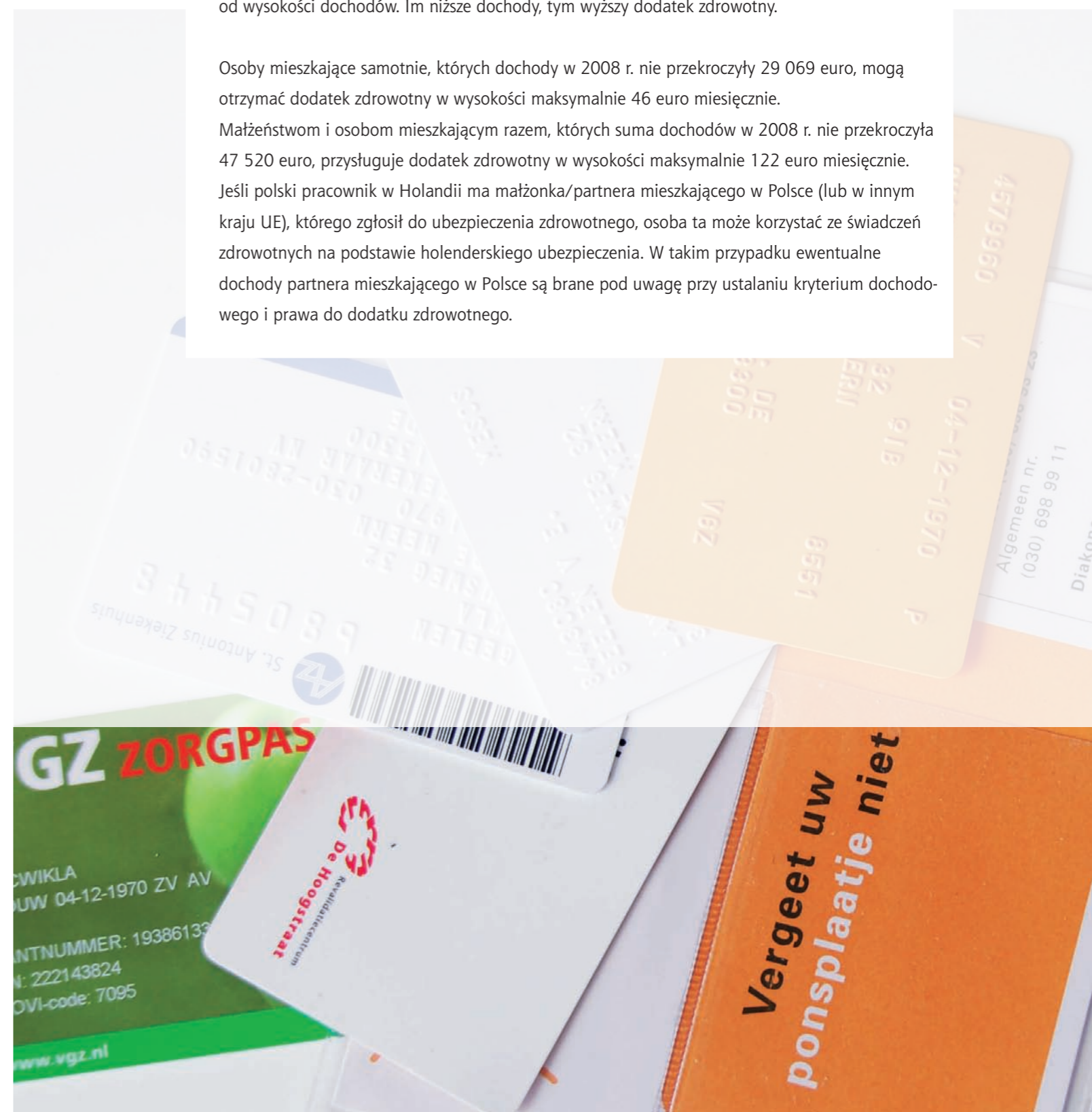
Dzieci i młodzież poniżej 18 lat nie płacą składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Dodatek zdrowotny

W Holandii można ubiegać się o dofinansowanie do ubezpieczenia zdrowotnego, tzw. dodatek zdrowotny (*zorgtoeslag*). Wniosek składa się w Urzędzie Skarbowym. Przyznanie dodatku zależy od wysokości dochodów. Im niższe dochody, tym wyższy dodatek zdrowotny.

Osoby mieszkające samotnie, których dochody w 2008 r. nie przekroczyły 29 069 euro, mogą otrzymać dodatek zdrowotny w wysokości maksymalnie 46 euro miesięcznie.

Małżeństwom i osobom mieszkającym razem, których suma dochodów w 2008 r. nie przekroczyła 47 520 euro, przysługuje dodatek zdrowotny w wysokości maksymalnie 122 euro miesięcznie. Jeśli polski pracownik w Holandii ma małżonka/partnera mieszkającego w Polsce (lub w innym kraju UE), którego zgłosił do ubezpieczenia zdrowotnego, osoba ta może korzystać ze świadczeń zdrowotnych na podstawie holenderskiego ubezpieczenia. W takim przypadku ewentualne dochody partnera mieszkającego w Polsce są brane pod uwagę przy ustalaniu kryterium dochodowego i prawa do dodatku zdrowotnego.





Dzieci

W Holandii pracujący rodzice mogą posłać dzieci młodsze niż czteroletnie do żłobka/przedszkola (*kinderdagverblijf*) lub powierzyć je zarejestrowanej opiekunce (*gastouder*). Od czwartego roku życia dzieci uczęszczają do szkoły podstawowej.

Opieka przedszkolna

Opieka przedszkolna dotyczy dzieci poniżej 4 lat. Rodzice zawierają umowę z wybranym przedszkolem lub biurem opiekunek, które jest zarejestrowane w urzędzie gminy, a następnie opłacają przesyłane przez nie rachunki. Część kosztów można odzyskać za pośrednictwem Urzędu Skarbowego (tzw. dodatek na opiekę nad dziećmi – *kinderopvangtoeslag*). Koszty, jakie rodzice muszą ponieść sami, zależą od ich dochodów, liczby dzieci w rodzinie korzystających z opieki przedszkolnej, ceny opieki i liczby godzin, jakie poszczególne dzieci spędzają w przedszkolu czy u opiekunki.

Szkoła

W Holandii wszystkie dzieci mają ustawowo zagwarantowane prawo do nauki. Szkoły podstawowe są przeznaczone dla dzieci w wieku od 4 do około 12 lat. W roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 3 lata, otrzymasz pismo z urzędu miasta lub gminy, informujące o obowiązku zapisania dziecka do szkoły podstawowej. Jest bardzo ważne, aby w porę zapisać dziecko do wybranej szkoły, ponieważ niektóre szkoły mają długie listy oczekujących. Zapisując dziecko do szkoły trzeba podać tzw. numer oświatowy dziecka (*onderwijsnummer*). Można go uzyskać w Urzędzie Skarbowym. Po ukończeniu szkoły podstawowej dzieci idą do szkoły średniego szczebla. W Holandii obowiązkiem szkolnym objęte są dzieci od 5 do 18 roku życia.

Zaraz po przyjeździe do Holandii dzieci nie mówią jeszcze po niderlandzku. Jest to trudna sytuacja zarówno dla dziecka, jak i dla szkoły. Z pytaniami na temat właściwej formy opieki i praktycznej realizacji nauczania w szkole podstawowej można zwracać się do ośrodka wsparcia dla uczniów z Europy Środkowej i Wschodniej (*Steunpunt MOE leerlingen*). Ośrodek posiada listę szkół, które mają dodatkowe możliwości i doświadczenie w zakresie nauczania dzieci, które dopiero od niedawna mieszkają w Holandii. (Z ośrodkiem można kontaktować się przez www.moeleerlingen.nl, e-mail: d.albers@kpcgroep.nl, nr tel.: 073 – 62 47 547).





Język niderlandzki

Nauka niderlandzkiego

Istnieje kilka możliwości nauki języka niderlandzkiego:

- **Za pośrednictwem pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej**
Niektórzy pracodawcy organizują kursy językowe dla pracowników. Warto zapytać swojego pracodawcę lub agencję pracy tymczasowej o taką możliwość.
- **Za pośrednictwem gminy**
Oferują one tzw. kurs integracyjny (*inburgeringscursus*), który obejmuje naukę języka niderlandzkiego i praktyczną wiedzę o społeczeństwie holenderskim (patrz niżej).
- **Samokształcenie**
Jest wiele książek do samodzielnej nauki języka niderlandzkiego.
Patrz: www.nederlandsalstweedetaal.nl, www.nti.nl i www.onzetaal.nl/advies/taalcursus
- **Biblioteki publiczne**
Tam można wypożyczyć materiały do nauki języka. Oczywiście trzeba się najpierw zapisać do biblioteki.

Dodatkowe informacje znajdziesz na www.hetbegintmettaal.nl.

Integracja społeczna

Holandia przywiązuje dużą wagę do integracji społecznej cudzoziemców, czyli nauki języka i poznania społeczeństwa holenderskiego. 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 Holandii. Mimo to warto zadać sobie ten trud, nawet jeśli przyjeżdża się do Holandii na krótki pobyt. Łatwiej poradzisz sobie wtedy w codziennym życiu i zrozumiesz różne istotne informacje. Dzięki temu lepiej poznasz też swoje prawa i obowiązki.

Jeśli przebywasz w Holandii dłużej niż cztery miesiące i zameldujesz się w miejscu zamieszkania, możesz kwalifikować się do dobrowolnych kursów integracyjnych oferowanych przez daną gminę.



Podstawowe informacje w pigułce

Na zakończenie zamieszczamy listę kontrolną dla osób wybierających się do pracy w Holandii, wykaz instytucji i urzędów, do których można zwracać się z pytaniami, skargami lub problemami oraz adresy portali internetowych z ważnymi informacjami w języku polskim lub angielskim. Aby ułatwić Ci pobyt w Holandii, na str. 20 zamieszczamy wybrane pojęcia niderlandzkie po polsku.

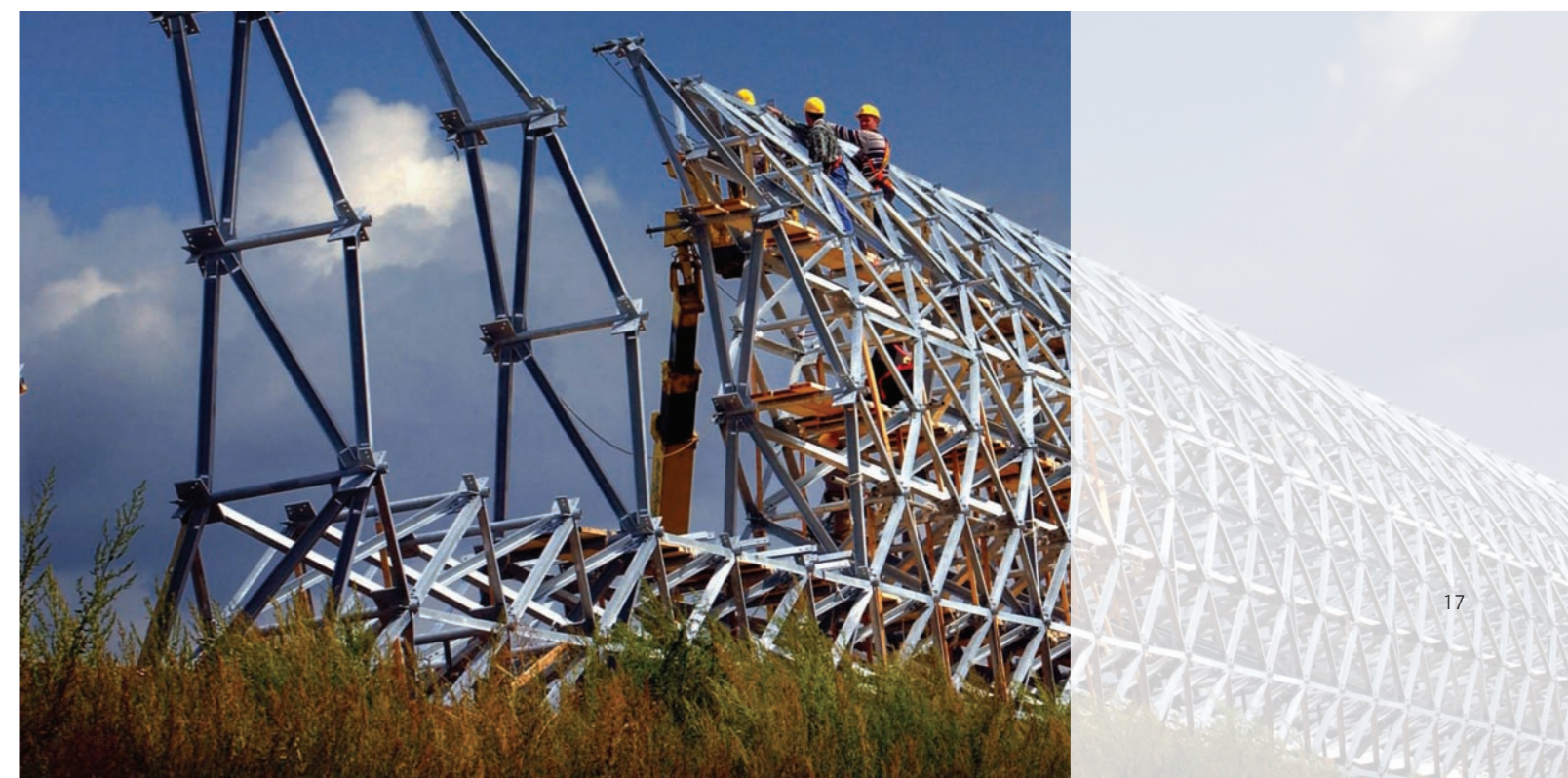
Czego potrzebujesz, aby pracować w Holandii?

Pobyt krótszy niż 4 miesiące:

- Ważny paszport
- Ubezpieczenie zdrowotne
- Numer podatkowy Sofi
- Umowa o pracę

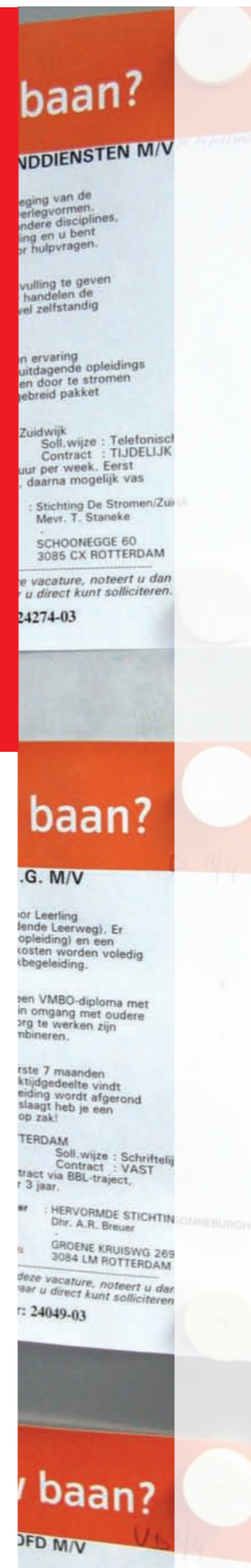
Pobyt przez dłuższy czas:

- Ważny paszport
- Ubezpieczenie zdrowotne
- Numer podatkowy Sofi/BSN
- Umowa o pracę
- Zameldowanie w miejscu zamieszkania (wpis do gminnej ewidencji ludności – GBA)
- Zgłoszenie w Urzędzie Imigracji i Naturalizacji (IND)



Do kogo się zwrócić?

Co	Gdzie	W sieci
Zawarcie ubezpieczenia zdrowotnego	Towarzystwo ubezpieczeń zdrowotnych lub pracodawca oferujący przystąpienie do grupowego ubezpieczenia zdrowotnego	www.zn.nl/De_branche/Zorgverzekeraars/Adressen/
Numer podatkowy Sofi	Uzyskuje się go w Urzędzie Skarbowym lub za pośrednictwem certyfikowanej agencji pracy tymczasowej	www.belastingdienst.nl/particulier/bsn_sofinummer/bsn_sofinummer-04.html
Zameldowanie w miejscu zamieszkania	Dział ewidencji ludności (GBA)	
Zgłoszenie w Urzędzie Imigracji i Naturalizacji	Urząd Imigracji i Naturalizacji (IND)	www.ind.nl/EN
Skargi dotyczące zaniżania wynagrodzenia	Inspekcja Pracy	www.arbeidsinspectie.szw.nl , patrz: <i>Other languages</i> >Complaints>Polish>Formularz
Skargi dotyczące warunków pracy	Inspekcja Pracy	www.arbeidsinspectie.szw.nl , patrz: <i>Other languages</i> >Complaints>Polish>Formularz
Formularz E 101	ZUS	www.zus.pl/pliki/formularze_ue/e_101.pdf
Rejestracja firmy jednoosobowej (tzw. ZZP)	Urząd Skarbowy – uzyskanie zaświadczenia VAR	www.belastingdienst.nl/particulier/bsn_sofinummer/bsn_sofinummer-04.html
	Izba Handlowa (KvK) – wpis do rejestru handlowego	www.kvk.nl/english
Poszukiwanie mieszkania	Portal Woningnet, po zarejestrowaniu się w urzędzie gminy jako poszukujący mieszkania	www.woningnet.nl
Sprawdzanie, czy wysokość czynszu jest uzasadniona	Komisja ds. najmu	www.huurcommissie.nl , patrz: <i>Contact en spreekuren</i>
Skargi dotyczące mieszkania	Właściciel mieszkania, a gdyby to nie pomogło – urząd gminy	
Dodatek zdrowotny, dodatek mieszkaniowy i dodatek na opiekę nad dziećmi	Urząd Skarbowy	www.toeslagen.nl
Zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek chorobowy i renta z tytułu niezdolności do pracy	Zakład Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV)	www.uwv.nl
Zasiłek rodzinny, podstawowa emerytura i renty rodzinne	Bank Ubezpieczeń Społecznych (SVB)	www.svb.nl



Serwisy internetowe w języku polskim

www.polski.szw.nl

Na stronie holenderskiego Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia znajdziesz najbardziej aktualne informacje dla polskich pracowników w Holandii oraz niniejszą broszurę.

www.polenia.nl

Portal Polonii holenderskiej zawiera aktualne informacje o życiu i pracy w Holandii, przegląd ważnych polskich wydarzeń w Holandii i praktyczny poradnik imigranta.

www.polenia.nl/rotterdam

Informacje w języku polskim na temat mieszkania i pracy w Rotterdamie. W innych miejscowościach mogą oczywiście obowiązywać inne przepisy, ale wiele prezentowanych zagadnień dotyczy także osób mieszkających poza Rotterdamem. Z urzędem miasta Rotterdam można kontaktować się w języku polskim pod adresem infolinia.rotterdam@gmail.com lub telefonicznie pod numerem 010 – 48 99 300 (we wtorki i czwartki w godz. 20.00–22.00 oraz w soboty w godz. 10.00–12.00).

www.haga.polemb.net

Strony Ambasady RP w Hadze. Wydział konsularny ambasady wspiera Polaków mieszkających w Holandii radą w zakresie pracy i wynagrodzeń, w niektórych przypadkach pośrednicząc w rozwiązywaniu konfliktów między pracownikami a pracodawcami. Zapewnia także pomoc konsularną i wykonuje czynności prawne.

www.migracje.gov.pl

Strony zawierające wiele ofert pracy w Polsce i użyteczne rady dla Polaków wracających do kraju. Znajdziesz tu także informacje na temat zmian przepisów emigracyjnych oraz praktyczne informacje na temat mieszkania i pracy w Holandii.

Słowniczek niderlandzko-polski

aanslagbiljet	– formularz podatkowy	kindertoeslag	– dodatek rodzinny
ANW	– renta rodzinna	klacht	– skarga
AOW	– podstawowa emerytura	loonbelasting	– podatek dochodowy
Arbeidsinspectie	– Inspekcja Pracy	loonstrookje	– pasek wypłaty
arbeidsovereenkomst	– umowa o pracę	onderwijsnummer	– numer oświatowy dziecka
Arbodienst	– służba bhp i medycyny pracy	premie volksverzekeringen	– składka na ubezpieczenia społeczne
basispakket	– pakiet podstawowy ubezpieczenia zdrowotnego	Sofinummer	– numer identyfikacji podatkowej, (odpowiednik polskiego numeru NIP)
basisschool	– szkoła podstawowa	uitkering	– świadczenie, wypłata
bedrijf	– firma	uitzendbureau	– agencja pracy tymczasowej
Belastingdienst	– Urząd Skarbowy	uurloon	– stawka godzinowa
BSN nummer	– numer obywatelski, (połączenie polskiego numeru PESEL i NIP)	vakantietoeslag	– dodatek urlopowy
CAO	– układ zbiorowy pracy	vakbond	– związek zawodowy
GBA	– gminny dział ewidencji ludności	verzekering	– ubezpieczenie
gemeente	– gmina, także: urząd miasta lub gminy	werkgever	– pracodawca
huisvesting	– zakwaterowanie	werknemer	– pracownik
huur	– czynsz	WIA-uitkering	– renta z tytułu niezdolności do pracy
huurtoeslag	– dodatek mieszkaniowy	WW	– zasiłek dla bezrobotnych
inburgeringscursus	– kurs integracyjny (obejmujący naukę języka niderlandzkiego)	ziekengeld	– wynagrodzenie chorobowe
IND	– Urząd Imigracji i Naturalizacji	ziektekosten	– koszty opieki medycznej
jaaropgave	– roczne zeznanie podatkowe, (odpowiednik polskiego PIT11)	ziektewetuitkering	– zasiłek chorobowy
Kamer van Koophandel	– Izba Handlowa	zorgpasje	– karta identyfikacyjna ubezpieczenia zdrowotnego
kinderdagverblijf	– żłobek/przedszkole dla dzieci od 1,5 roku do 4 lat	zorgtoeslag	– dodatek zdrowotny
kinderopvangtoeslag	– dodatek na opiekę nad dziećmi	zorgverzekeraar	– ubezpieczyciel zdrowotny
		ZZP	– firma jednoosobowa

Niniejsza broszura została opracowana na zlecenie holenderskiego Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia (SZW), we współpracy z portalem Polonia.nl, Ambasadą RP i różnymi ministerstwami.

Wydawca: Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Tłumaczenie: Elżbieta Wójcicka

Redakcja wersji polskiej: Małgorzata Bos-Karczevska

Zdjęcia: Guido Benschop, Jan Boeve, Ton Borsboom, Edwin van Geelen, Sander Koning, Francis Lukombo, Ton Poorthuizen (okładka), Maarten Prins, Robert Vos

Opracowanie graficzne: SoonAfter Visual Communication

Data publikacji: Wrzesień 2008

Wersja do pobrania: www.polski.szw.nl

Nr zamówienia: 168

Publikacja bezpłatna