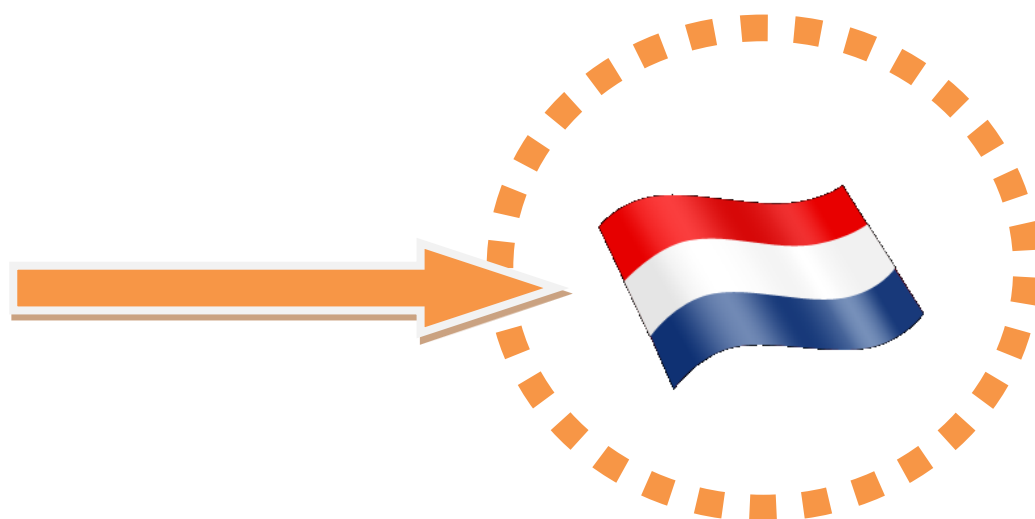




Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Departament Rynku Pracy

Wyjazdy do pracy w Holandii
poprzez agencje zatrudnienia



Warszawa, luty 2013

Spis treści

1. Wprowadzenie	s. 3
2. Agencje zatrudnienia	s. 4
2.1 <i>Obowiązki agencji zatrudnienia</i>	s. 4
2.2 <i>Pośrednictwo pracy a praca tymczasowa</i>	s. 4
3. Jak ustrzec się przed niebezpieczeństwami?	s. 7
3.1 <i>Sprawdź wiarygodność agencji!</i>	s. 7
3.2 <i>Zapoznaj się z umową!</i>	s. 8
3.3 <i>Właściwe przygotowanie się do wyjazdu – życie i praca w Holandii</i>	s. 10
4. Mam problem. Co robić?	s. 12
4.1 <i>Opieka konsularna</i>	s. 12
4.2 <i>Problemy w miejscu pracy</i>	s. 13
5. Dokąd się zwrócić? Przydatne kontakty i dodatkowe materiały	s. 14

Wprowadzenie

Od kilku lat możliwość pracy za granicą cieszy się dużym powodzeniem wśród wielu Polek i Polaków. Decydują o tym najczęściej lepsze zarobki niż w Polsce oraz szansa na szybkie znalezienie pracy. Nie zawsze jednak podejmując decyzję o wyjeździe do pracy za granicą zdajemy sobie sprawę z potencjalnych niebezpieczeństw.

Pamiętaj, że poznanie swoich praw i obowiązków przed wyjazdem zarobkowym do Holandii może pomóc Ci uniknąć przykrych niespodzianek. Poświęć na to choć kilka dni, zanim zdecydujesz się na wyjazd!

Ta broszura poświęcona jest wyjazdom do pracy w Holandii za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Dlaczego właśnie taki temat? Holenderski rynek zdominowany jest przez pośredników i agencje pracy tymczasowej. W związku z tym organizacja pracy w tym kraju często różni się od pracy do jakiej jesteśmy przyzwyczajeni.

Praca oferowana przez agencję często wygląda bardzo atrakcyjnie (i często też taka jest!) - pozwala uniknąć trudu poszukiwania pracodawcy na własną rękę. Często oferowana jest „w pakiecie” z transportem oraz zakwaterowaniem, co również jest sporym ułatwieniem. Wiele agencji działa zgodnie z prawem i świadczy usługi w sposób uczciwy. Zdarzają się jednak wśród nich "czarne owce", próbujące czerpać korzyści z ludzkiej niewiedzy i nieznajomości języka.

Nie zawsze bowiem rzeczywistość na miejscu jest tak różowa, jak przedstawiana w chwili podejmowania decyzji o wyjeździe!

Poza tym, wielu Polaków trafia do Holandii za pośrednictwem agencji zatrudnienia nie bezpośrednio do holenderskiego pracodawcy, ale do holenderskiej agencji pracy tymczasowej. Kolejno podpiswane umowy, niepewność związana z tym czy, i jaki trafi się pracodawca, ponoszenie stałych opłat za utrzymanie oraz fatalne czasem warunki zakwaterowania mogą sprawić, że to, co początkowo wydawało się świetną ofertą, staje się źródłem problemów.

Choć większość Polaków radzi sobie w Holandii całkiem dobrze - zdarza się jednak, że nieznajomość holenderskiego rynku pracy skutkuje rozczarowaniem, a w niektórych przypadkach również kłopotami. Ta broszura ma Ci pomóc w ich uniknięciu.

W broszurze znajdziesz informacje na następujące tematy:

- Jak podjąć pracę za granicą przez agencję zatrudnienia? Jakie są różnice pomiędzy pośrednictwem pracy a pracą tymczasową?
- Specyfika pracy w Holandii, czyli Twoje prawa i obowiązki jako pracownika w tym kraju.
- Jak przygotować się do wyjazdu, żeby uniknąć problemów na miejscu?
- Jak radzić sobie w trudnych sytuacjach, które mogą się zdarzyć podczas pobytu i pracy w Holandii?

Agencje zatrudnienia w Polsce

Agencje zatrudnienia mogą świadczyć różne usługi, m.in. takie jak:

- > **pośrednictwo pracy** – czyli kojarzenie, łączenie pracodawcy z pracownikiem;
- > **praca tymczasowa** – zatrudnianie pracowników przez agencję jako swoich pracowników i kierowanie ich pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika (czyli np. firmy w Holandii, która zajmuje się uprawą pieczarek);

W obu ww. przypadkach może mieć miejsce kierowanie do pracy za granicą świadcząc (w tym drugim wypadku mówimy jednak nie o kierowaniu a „użyczaniu” pracownika „pracodawcy-użytkownikowi”). **Z każdą z tych sytuacji wiążą się odmienne obowiązki agencji, inna jest też sytuacja osoby mającej zamiar podjąć pracę za granicą.** Więcej informacji na temat tych różnic znajdziesz w dalszej części materiału.

Obowiązki agencji zatrudnienia w Polsce

Prowadzenie agencji zatrudnienia jest w Polsce **działalnością regulowaną**. Agencja musi mieć wpis do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa, w którym jest jej siedziba. Potwierdza to wydawany agencji zatrudnienia **certyfikat**.

Sprawdzenie czy dana agencja zatrudnienia figuruje w tym rejestrze jest pierwszym krokiem jaki należy podjąć aby sprawdzić jej wiarygodność. Każdą agencję można sprawdzić na stronie internetowej – www.kraz.praca.gov.pl.

Pamiętaj, że agencje zatrudnienia z państw należących do UE (a także Islandii, Lichtensteinu, Norwegii i Szwajcarii) **nie muszą** uzyskać wpisu do tego rejestru – wystarczy, że poinformują marszałka województwa, w którym zamierzają prowadzić swoją działalność.

- > Agencja zatrudnienia ma **obowiązek zamieszczania numeru wpisu do rejestru** we wszystkich dokumentach, ogłoszeniach i ofertach.
- > Agencja zatrudnienia ma **obowiązek posiadać lokal biurowy**, który zapewnia poufność prowadzonych rozmów oraz wyposażenie umożliwiające prowadzenie działalności.

Agencja zatrudnienia nie może pobierać opłat innych niż z tytułu faktycznie poniesionych w tym celu kosztów. W przypadku kierowania do pracy w Holandii mogą to być opłaty tylko za:

- > dojazd i powrót,
- > badania lekarskie,
- > tłumaczenia dokumentów.

Pośrednictwo pracy a praca tymczasowa

Podstawowa różnica pomiędzy tymi rodzajami usług polega na tym, że **przy pośrednictwie agencja tylko doprowadza do zawarcia umowy pomiędzy osobą chcącą podjąć pracę a pracodawcą**

WAŻNE!

Pamiętaj że mogą istnieć dodatkowe zobowiązania pomiędzy osobą podejmującą pracę za granicą a świadczącą dla niej usługi agencją zatrudnienia. Może to np. dotyczyć wynajmu mieszkania na okres pracy za granicą. Musi to być wyraźnie zapisane w umowie pomiędzy obiema stronami - albo w osobnej umowie.

Czytaj zatem uważnie wszystko co podpisujesz a także zachowuj jeden

poszukującym pracownika. W przypadku pracy tymczasowej agencja sama zawiera z pracownikiem tymczasowym umowę o pracę (ewentualnie, jeśli to możliwe - umowę cywilnoprawną) a następnie „użycza” takiego pracownika pracodawcy użytkownikowi (np. firmie holenderskiej), większość obowiązków pracodawcy należy wtedy do agencji. Pamiętaj jednak, że ta sama agencja może świadczyć zarówno usługi pośrednictwa jak i pracy tymczasowej, dlatego ważne jest, by wiedzieć (dopytać!), która z tych sytuacji ma miejsce w Twoim przypadku.

Pośrednictwo pracy

Marek nawiązuje kontakt z polską agencją pośrednictwa. Agencja ta znajduje mu pracę w firmie w Rotterdamie. Marek wyjeżdża do Holandii, a jego pracodawcą jest holenderska firma (może to być holenderska agencja pracy tymczasowej).

Praca tymczasowa

Adam nawiązuje kontakt z polską agencją pracy tymczasowej. Podpisuje z nią umowę o pracę, a agencja kieruje go do pracy do firmy w Rotterdamie. Marek wyjeżdża do Holandii, a jego pracodawcą jest polska agencja pracy tymczasowej. Jego kolega Piotr podpisuje z tą samą agencją umowę zlecenia i również wyjeżdża do Rotterdamu – agencja jest jego zleceniodawcą.

Jeśli chodzi o pracę w Holandii, często polska agencja zatrudnienia świadczy usługę **pośrednictwa pracy, polegającą na kierowaniu danej osoby do holenderskiej agencji pracy tymczasowej**, a nie bezpośrednio do pracodawcy. Dzieje się tak, ponieważ holenderski rynek pracy, szczególnie w branżach, gdzie najchętniej zatrudniani są cudzoziemcy, zdominowany jest właśnie przez agencje pracy tymczasowej. Jest to bardzo wygodne i tanie rozwiązanie dla pracodawców holenderskich – mogą oni przerzucić większość obowiązków kadrowych na agencję pracy tymczasowej. Może jednak rodzić trudności dla pracowników z Polski, dla których jest to nowa sytuacja.

WAŻNE

Pamiętaj, że agencja świadcząca usługę pośrednictwa w Polsce nie może kierować do zagranicznej agencji pośrednictwa. Może jednak kierować osoby korzystające z jej usług do agencji pracy tymczasowej. To jest właśnie najczęstsza sytuacja w przypadku podejmowania pracy w Holandii poprzez agencję zatrudnienia działającą w Polsce. Trzeba pamiętać, że agencja pracy tymczasowej działająca w Holandii działa na podstawie holenderskich przepisów. Więcej na ten temat w części *Właściwe przygotowanie się do wyjazdu – życie i praca w Holandii*.

Pośrednictwo pracy

Kiedy korzystamy z usługi pośrednictwa pracy przez agencję działającą w Polsce, kontakt z agencją zatrudnienia w zasadzie kończy się w momencie podpisania umowy z pracodawcą.

**Agencja świadcząca usługę pośrednictwa
musi podpisać umowę z osobami
kierowanymi do pracy za granicą.**

Umowa ta powinna określać w szczególności:

- 1) pracodawcę zagranicznego;
- 2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 3) rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;
- 4) warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych;
- 5) obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;
- 6) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń;
- 7) kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesione na:
 - a) dojazd i powrót osoby skierowanej,
 - b) wydanie wizy,
 - c) badania lekarskie,
 - d) tłumaczenia dokumentów;
- 8) informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy;
- 9) inne zobowiązania stron.

To pracodawca bierze na siebie obowiązki związane m.in. z odprowadzeniem zaliczek na podatek dochodowy czy płaceniem składek na ubezpieczenia społeczne, jeśli są wymagane. Pracodawca powinien poinformować pracownika, jeśli ciążą na nim inne obowiązki (np. w Holandii – inaczej niż w Polsce - pracownicy sami opłacają sobie comiesięczne ubezpieczenie zdrowotne). Jeśli pośrednik kieruje pracownika do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, musi on spełnić dodatkowe obowiązki w porównaniu do sytuacji, gdyby kierował do pracodawcy w Polsce, m.in. podpisanie umów, o których mowa w ramce – z osobą kierowaną do pracy za granicę oraz z pracodawcą zagranicznym. Pamiętaj, że umowa kierowania do pracy za granicę, jaką podpisujesz z agencją pośrednictwa to nie jest jeszcze umowa o pracę, choć znajdują się w niej warunki na jakich będziesz ją wykonywał. Umowę na podstawie, której będziesz wykonywał pracę podpiszesz z pracodawcą

Ponadto, agencja świadcząca usługę pośrednictwa pracy ma obowiązek zawarcia umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować pracowników.

Umowa ta powinna określać w szczególności:

- 1) liczbę miejsc pracy;
- 2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 3) rodzaj oraz warunki pracy, zasady wynagradzania, a także przysługujące osobom podejmującym pracę świadczenia socjalne;
- 4) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń.

Osoba kierowana do pracy za granicą może prosić o okazanie takiej umowy.

holenderskim. Idealnie byłoby gdybyś mógł to zrobić jeszcze w Polsce i w języku, który rozumiesz.

Praca tymczasowa

W przypadku gdy agencja działająca w Polsce świadczy usługę pracy tymczasowej to umowę o pracę (bądź umowę cywilnoprawną ale tylko gdy praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy) **podpisujesz bezpośrednio z tą agencją i to ona wypłaca Ci wynagrodzenie, odprowadza należne składki i zaliczki na podatek. Pracę świadczysz jednak na rzecz pracodawcy użytkownika i pod jego kierownictwem, to on też musi nam zapewnić zgodne z prawem warunki pracy**, czyli pod względem formalnym mamy tutaj do czynienia z użyczeniem przez agencję pracy tymczasowej pracownika tymczasowego pracodawcy użytkownikowi.

Pamiętaj, że ogłaszane oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej, muszą być wyraźnie oznaczone jako „oferty pracy tymczasowej”.

W przypadku pracy tymczasowej, niezależnie czy dotyczy ona pracy w kraju czy za granicą, szczególnie istotne jest jaki rodzaj umowy zawiera z Tobą agencja. Zazwyczaj będzie to umowa uregulowana w prawie pracy (na ogół umowa o pracę, na czas określony bądź nieokreślony) lub umowa uregulowana w prawie cywilnym (strony mogą ją zawrzeć tylko gdy praca jest świadczona w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – m.in. pod kierownictwem, w określonym miejscu i czasie). W przypadku umowy o pracę pracownik jest chroniony w dużo większym stopniu. Należy pamiętać jednak, że obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne istnieje także w przypadku umowy zlecenia (ale już nie umowa o dzieło).

Zgodnie z prawem UE, w przypadku „użyczenia” pracownika tymczasowego przez agencję zatrudnienia pracodawcy użytkownikowi z innego państwa członkowskiego UE, mamy do czynienia z delegowaniem w ramach transgranicznego świadczenia usług. **Agencja zatrudnienia nie może w takim wypadku wypłacać wynagrodzenia niższego od kwot wynikających z płac minimalnych obowiązujących w Holandii.** Dotyczy to też wszystkich innych warunków pracy, takich jak czas pracy, przerwy, urlopy, dodatki urlopowe itd. Odpowiedzialna jest również za odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne, jeśli zdecyduje się płacić składki w polskim systemie. Agencja **musi w takim przypadku uzyskać przed wyjazdem formularz A1** w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, który potwierdza, że przynależysz do polskiego systemu zabezpieczenia społecznego. W przeciwnym wypadku agencja świadcząca usługę pracy tymczasowej powinna odprowadzać składki do holenderskiego systemu).

Jak ustrzec się przed niebezpieczeństwami?

Sprawdź wiarygodność agencji!

➤ **Zawsze sprawdzaj, czy agencja zatrudnienia posiada stosowny certyfikat** (wykaz agencji zatrudnienia znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl).

➤ Samo sprawdzenie to za mało! Zadzwoń do wojewódzkiego urzędu pracy w urzędzie marszałkowskim województwa, w którym dana agencja ma swoją siedzibę i zapytaj czy z działalnością tej agencji nie wiążą się jakieś skargi, nieprawidłowości, itp. Z podobnym pytaniem możesz zadzwonić do Okręgowego Inspektoratu Pracy.

➤ **Wiarygodność agencji sprawdzaj również w innych źródłach.** Często dana agencja zatrudnienia spełnia wszystkie wymogi formalnoprawne, a mimo to świadczy usługi o niskiej jakości albo

proponuje niekorzystne warunki pracy za granicą. Postaraj się znaleźć informacje, np. od znajomych czy na forach internetowych od osób, które korzystały wcześniej z usług takiej agencji.

> **Nie korzystaj z ofert pracy zamieszczanych w prasie, w których podano tylko numer telefonu.**

Unikaj spotkań z pośrednikiem poza biurem firmy (np.: na ulicy, dworcu, w kawiarni) – zgodnie z prawem **agencja zatrudnienia musi mieć lokal** zapewniający poufność podczas rozmów.

> Sprawdź, czy dany pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym i czy wysyłał już pracowników do pracy za granicę.

> Unikaj agencji, która na Twoją docieklivość reaguje zniecierpliwieniem bądź unika odpowiedzi.

> W Holandii działa kilka stowarzyszeń skupiających przebywających tam Polaków. Jeśli masz jakieś wątpliwości dotyczące danej agencji, pracodawcy holenderskiego u którego masz pracować czy pracy jaką masz wykonywać **nie wahaj się wysłać maila z odpowiednim pytaniem bądź zadzwonić**. Dane kontaktowe do takich stowarzyszeń znajdziesz na końcu broszury.

> **Rozważnie wybieraj agencję.** Pomyśl o tym jak o poważnym zakupie (np. samochodu) – to ważna decyzja! **Porównaj ze sobą kilka ofert i wybierz tę, która wydaje się najbardziej korzystna dla Ciebie. Poświęć na to przynajmniej kilka dni!** Pamiętaj, że agencje różnią się pomiędzy sobą doświadczeniem, jakością usług i reputacją. Jeśli wybierzesz nierozważnie konsekwencje mogą być bardzo poważne i dotkną nie tylko Ciebie ale również Twoich bliskich!

Pamiętaj, że umowa może być zgodna z prawem – ale może być dla Ciebie po prostu niekorzystna!! Przeczytaj bardzo uważnie wszystkie punkty umowy. Zwróć uwagę na koszty, jakie musisz ponieść podczas pobytu w Holandii i porównaj je z wynagrodzeniem, jakie jest przewidziane w umowie.

Zapoznaj się z umową!

> **Podpisuj umowę zawartą z agencją zatrudnienia tylko w języku polskim.**

> **Nie zgadzaj się na podpisanie umowy, której postanowień nie do końca rozumiesz.** Staraj się zawsze dopytać, w jaki sposób należy rozumieć poszczególne sformułowania. Poproś o doprecyzowanie na piśmie.

> Nie traktuj umowy przedstawionej Ci przez agencję zatrudnienia jako tekstu, którego nie można już zmieniać. To normalne, że agencja przedstawia umowę, która przede wszystkim zabezpiecza jej interesy. **Masz prawo zaproponować negocjację poszczególnych punktów umowy.**

Co musisz wiedzieć o swojej umowie?

W umowie powinny być określone **rodzaj i warunki pracy, jaką będziesz wykonywał, wysokość i**

Pomyśl, co może się stać, gdy z dnia na dzień agencja rozwiąże z Tobą umowę. Czy będziesz mógł pozwolić sobie na przedłużenie pobytu w Holandii lub awaryjny powrót do Polski?

sposób wypłaty wynagrodzenia, okres wykonywania pracy, czyli co, kiedy, za ile i dla kogo będziesz robić. Domagaj się też, by umowa jasno precyzowała liczbę godzin, które masz przepracować dziennie/tygodniowo, czas rozpoczęcia i czas skończenia pracy każdego dnia oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

> **W umowie powinna być informacja o świadczeniach socjalnych,** które zapewni Ci pracodawca oraz o warunkach ubezpieczenia społecznego i od następstw nieszczęśliwych wypadków.

> Często zdarza się, że koszty które będziesz ponosić mają charakter stały (np. będziesz opłacał mieszkanie niezależnie od tego czy będziesz pracować czy nie) a wysokość wynagrodzenia może

zależać od wielu dodatkowych czynników (np. od tego czy będą zlecenia). **Zawsze wymagaj zapewnionego minimum wynagrodzenia, które pozwoli Ci pokryć wszystkie koszty związane z pobytem w Holandii.** Nie zgadzaj się na wynagrodzenie, jeśli nie jesteś pewien, że pokryje ono wszystkie wyszczególnione w umowie koszty!

Nigdy nie zgadzaj się, gdy agencja przekonuje Cię, że co prawda zagwarantowane minimum wynagrodzenia jest niskie, ale w praktyce wszyscy zarabiają dużo więcej, gdyż np. nie zdarza się, żeby nie było zleceń lub ustalone stawki pracy na akord spokojnie pozwolą zarobić znacznie większą kwotę.

Pamiętaj, że w trakcie jednego wyjazdu możesz się spotkać z kilkoma rodzajami umów. Agencja pośrednictwa musi zawrzeć z Tobą umowę kierowania do pracy za granicą. Agencja ta nie jest Twoim pracodawcą więc zawrzesz też umowę z holenderskim pracodawcą (którym może być holenderska agencja pracy tymczasowej). Najlepiej jeśli będziesz znał tę umowę jeszcze przed wyjazdem z Polski. Z kolei agencja pracy tymczasowej zawiera z Tobą umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną i stajesz się jej pracownikiem lub zleceniobiorcą. Oprócz tego możesz również podpisać inne umowy z agencją, np. o świadczeniu przez nią na Twoją rzecz innych usług, takich jak zakwaterowanie lub transportu.

> **Pamiętaj, że część kosztów, jakie możesz ponieść będąc w Holandii, może być ukryta.** rodzaju mogą to być różne kary regulaminowe (np. za złamanie regulaminu odnośnie zakwaterowania, zniszczenie mienia, nieopuszczenie mieszkania w wymaganym terminie, itp.), kaucje które mogą przepaść w określonych sytuacjach, itd. **Zwróć uwagę, czy kwoty te nie są zbyt wysokie.** Nie gódź się na umowę, na podstawie której agencja lub pracodawca mogą automatycznie potrącać te kwoty z wynagrodzenia (często później nie jesteś w stanie powiedzieć skąd wynika wysokość wynagrodzenia za dany okres). Pamiętaj, że powinieneś zawsze mieć prawo odniesienia się do kwestii ponoszenia odpowiedzialności za złamanie danego punktu umowy. W sytuacji gdy uznasz, że nie masz obowiązku

płacenia danej kary, pracodawca albo agencja pracy zawsze będą miały możliwość skierowania tej sprawy do sądu.

> Zdarza się, że agencja przedstawia Ci dwie wersje umowy, jedną w języku polskim a drugą w języku niderlandzkim, z różnymi kwotami wynagrodzeń. W wersji polskiej w umowie jest kwota, na którą wyraziłeś zgodę, a w niderlandzkiej wyższa, zgodna z obowiązującą w Holandii płacą. **W miarę możliwości sprawdzaj zawsze czy kwoty w różnych wersjach językowych są takie same, nie dawaj zarobić oszustowi!**

> Pamiętaj, że oferta „praca + transport + zakwaterowanie” wydaje się bardzo atrakcyjna (bo nie musisz się o nic martwić) ale może Cię postawić w sytuacji „uzależnienia” od agencji. Przykładowo, agencja wiedząc, że jesteś zobowiązany płacić określoną sumę za zakwaterowanie, może na Tobie wymuszać niekorzystne warunki pracy! Wchodząc w konflikt z agencją, możesz z dnia na dzień znaleźć się w sytuacji jednoczesnego braku pracy i mieszkania. Rozważ czy nie warto znaleźć zakwaterowania na

A. wyjechał do pracy w Hadze poprzez agencję zatrudnienia. Musiał pokryć koszty zakwaterowania oraz ponieść inne wydatki. Na miejscu okazało się jednak, że nie ma dla niego pracy. Przez kilka dni jeździł pociągami po Holandii. Ostatecznie trafił na pracowników fundacji zajmującej się pomocą bezdomnym i dzięki jej wsparciu wrócił do kraju.

własną rękę. Jeśli zdecydujesz się skorzystać z zakwaterowania proponowanego przez agencję sprawdź czy nie będzie to droższe niż wynajęcie pokoju samemu!

> Jeśli zdecydowałeś się na wynajem mieszkania / pokoju za pośrednictwem agencji szczególnie wnikliwie przyjrzyj się warunkom najmu. Niektóre agencje zabezpieczają się przed tym, żeby pracownik nie mógł powołać się na holenderską ustawę o ochronie lokatorów wprowadzając do umowy punkt o tym, że prawo do zakwaterowania wygasa z dniem rozwiązania umowy o pracę oraz określają wysokość grzywny, jaka grozi za niespełnienie tego warunku. Negocjuj warunki umowy, jeśli wydają Ci się niekorzystne!

> Niektóre agencje kwaterują pracowników tymczasowych w osiedlach domków campingowych, bungalowach itp. Konsekwencją życia mogą być złe warunki życia, ale także problemy formalne, takie jak brak możliwości zarejestrowania swojego pobytu w danej gminie, czego wymaga prawo holenderskie (obecnie trwają prace nad wprowadzeniem kar za niedopełnienie obowiązku meldunkowego – nowe przepisy dotyczące obowiązku meldunkowego mają obowiązywać od początku 2013 r.). Brak meldunku może w przyszłości uniemożliwić Ci skorzystanie z należnych świadczeń lub utrudnić dochodzenie swoich praw.

Zapytaj agencję, czy zakwaterowanie, które Ci proponuje, umożliwi zarejestrowanie pobytu w miejscowym urzędzie.

> Pamiętaj, że w interesie pracodawcy lub agencji, nie zawsze leży współpraca z pracownikiem świadomym swoich praw, potrafiącym bronić swoich racji, znającym przepisy prawa i potrafiącym samodzielnie poruszać się w gąszczu instytucji. Często agencja lub pracodawca woli współpracować z osobą, która nie zadaje zbędnych pytań i godzi się na wszystko co się jej podsunie do podpisu. To w Twoim interesie powinno być jak najwnikliwsze zapoznanie się z umową oraz poznanie na własną rękę przepisów i reguł, którym będziesz podlegał!

Sprawdź holenderską agencję pracy!

Pamiętaj, że w Holandii, inaczej niż w Polsce, prowadzenie agencji pracy tymczasowej nie jest działalnością regulowaną i nie wymaga uzyskania odpowiedniego certyfikatu. Taką firmę bardzo łatwo jest założyć (często wystarczy posiadanie jedynie telefonu komórkowego).

Postaraj się sprawdzić wiarygodność holenderskiej agencji pracy tymczasowej przed podpisaniem umowy. Możesz np. zadać pytanie w języku polskim poprzez stronę internetową holenderskiego Stowarzyszenia Przestrzegania Układu Zbiorowego dla Pracowników Tymczasowych <http://www.sncu.nl/pl>. Na tej stronie znajdziesz również listę spraw sądowych, które dotyczyły wybranych agencji pracy tymczasowej.

Właściwe przygotowanie się do wyjazdu – życie i praca w Holandii

Pobyt

> Pamiętaj, by zawsze posiadać przy sobie dowód osobisty lub paszport.

> Powinieneś zarejestrować (w ciągu 5 dni od przybycia) swój pobyt w urzędzie gminy, na terenie której będziesz przebywał. Otrzymasz swój numer BSN (Burgerservicenummer), który będzie Ci służył do załatwiania wszelkich spraw administracyjnych.

- > W przypadku pobytu dłuższego niż 4 miesiące powinieneś zarejestrować swój pobyt także w Urzędzie Imigracji i Naturalizacji (IND – Immigratie en Naturalisatiedienst). Niektóre urzędy i instytucje mogą wymagać „zaświadczenia o rejestracji” wystawianego przez ten urząd.
- > Zarejestrowanie swojego pobytu w Holandii może Ci w przyszłości pomóc w dochodzeniu swoich praw.

Holenderskie agencje pracy tymczasowej

- > Agencje pracy tymczasowej dbające o swoją markę należą do organizacji branżowych przestrzegających ustalonych przez te organizacje standardów, np. ABU, NBBU czy VIA. Agencje zrzeszone w organizacjach muszą spełniać niektóre wymagania, np. certyfikat NEN (wydawany przez

Nigdy nie zgadzaj się na pracę „na czarno”. Pozwolisz w ten sposób zarobić oszustomi a siebie narazisz na niebezpieczeństwo!!

stowarzyszenie zajmujące się przestrzeganiem standardów pracy), który zaświadcza, że dana agencja poddaje się regularnym kontrolom w zakresie m. in. przestrzegania prawa dotyczącego minimalnych pensji oraz układów zbiorowych. Certyfikat NEN 4400-1 dotyczy agencji pracy tymczasowej założonej w Holandii, zaś certyfikat NEN 4400-2 agencji pracy tymczasowej założonej poza Holandią.

- > Warto też sprawdzić, czy agencja zarejestrowana jest w holenderskiej Izbie Handlowej (Kamer van Koophandel) jako agencja pracy tymczasowej. Można to sprawdzić np. na stronie <http://kvk.nl/waadi>, jeśli znasz numer KvK (powinna go mieć każda firma działająca w Holandii). Rejestracja w Izbie Handlowej jest obowiązkowa i za jej brak grożą wysokie kary, nie wszystkie podmioty świadczące usługi pracy tymczasowej rejestrują się jednak jako agencje pracy tymczasowej.

- > Agencje pracy tymczasowej w Holandii **nie pobierają opłat od pracownika za znalezienie holenderskiego pracodawcy**. Ponadto, **mają obowiązek przedstawić Ci umowę w języku zrozumiałym dla Ciebie, najlepiej w języku polskim**.

- > Zawsze upewnij się, że w umowie znajdują się dokładne dane pracodawcy, rodzaj i miejsce wykonywania pracy, data rozpoczęcia i zakończenia umowy, wymiar godzin pracy, wysokość wynagrodzenia oraz termin i sposób jego wypłaty, liczba przysługujących dni urlopu i termin nabycia prawa do pierwszego urlopu, wyraźne określenie czy pracownik jest opłacany i w jakiej wysokości za czas pozostawania w gotowości do podjęcia pracy, konsekwencje wcześniejszego rozwiązania umowy dla obu stron.

Czas pracy

Pamiętaj, że w Holandii obowiązują przepisy dotyczące minimalnego czasu pracy:

- > Maksymalnie w ciągu dnia można pracować przez 12 kolejnych godzin. W ciągu tygodnia można pracować maksymalnie 60 godzin, ale w okresie 16 tygodni średnia liczba godzin pracy nie może przekroczyć 48 godzin tygodniowo.

- > Po dniu pracy minimalna długość przerwy to 11 godzin, a po całym tygodniu – 36 godzin. Przy czasie pracy dłuższym niż 5,5 h, pracownikowi przysługuje 30 minut przerwy. Przy czasie pracy dłuższym niż 10 godzin – przysługuje 45 min przerwy. **UWAGA: przerwy w Holandii są zazwyczaj niepłatne. Dowiedz się, jak jest w twoim miejscu pracy, jeszcze przed podpisaniem umowy.**

Wynagrodzenie

- > W Holandii **obowiązują płace minimalne**, które zmieniają się co pewien czas.
- > Od 1 lipca 2012 r. obowiązujące stawki minimalnego wynagrodzenia wynoszą: miesięcznie – 1456,20 euro, tygodniowo – 336,05 euro i dziennie – 67,21 euro.
- > W Holandii płace minimalne różnią się w zależności od wieku pracownika. Powyższe stawki dotyczą pracowników powyżej 23 lat.
- > Wykaz aktualnych płac minimalnych w zależności od wieku pracownika znajdziesz na stronie internetowej – www.szw.nl.
- > Wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej może być wypłacone tylko gdy praca nie przekraczała 40 godzin tygodniowo, w przeciwnym wypadku musi być odpowiednio wyższa.

Nauka języka niderlandzkiego

- > Pamiętaj, że znajomość chociaż podstaw języka niderlandzkiego może Ci znacznie ułatwić i uprzyjemnić pobyt oraz pracę w Holandii. Przydatny może być również język angielski.
- > Niektóre agencje oferują kursy językowe. Pamiętaj, by przed rozpoczęciem kursu dowiedzieć się, czy i w jakim terminie jest płatny, oraz o jego koszt.
- > Zapytaj się w gminie, gdzie będziesz rejestrował swój pobyt, o kursy niderlandzkiego dla cudzoziemców.
- > Materiały do nauki języka niderlandzkiego znajdziesz również w każdej bibliotece publicznej w Holandii.

Z konieczności zamieściliśmy tu tylko podstawowe informacje – więcej poszukuj np. na stronie Ambasady RP w Hadze (<http://haga.msz.gov.pl/>) oraz korzystając z źródeł podanych na końcu broszury!

Mam problem. Co robić?

Nawet bardzo dobre przygotowanie do wyjazdu może nie uchronić przed nieprzewidzianymi zdarzeniami i czy problemami. Ważne jest aby nie wpadać w panikę, na chłodno rozważyć swoją sytuację i wybrać najlepsze rozwiązanie. Poniżej znajdziesz podstawowe informacje na temat miejsc, gdzie możesz szukać pomocy w takiej sytuacji.

Opieka konsularna

Każdy obywatel polski przebywający za granicami kraju ma prawo do opieki konsularnej. Konsulowie RP wśród swoich obowiązków mają też praw obywateli polskich przebywających za granicami kraju. Gdy czujesz, że twoje prawa są naruszane – nie wahaj się zwrócić do konsula o informację, jak należy zachować się w danej sytuacji. W Holandii polskie placówki konsularne mieszczą się w **Hadze** (Wydział Konsularny Ambasady RP w Hadze) oraz w **Amsterdamie i w Heusden** (Konsulaty Honorowe, które przekażą sprawę do Wydziału Konsularnego Ambasady w Hadze).

W czym może pomóc Ci konsul?

- > **W kontaktach z holenderską policją i wymiarem sprawiedliwości**, jeśli zostałeś oszukany przez pracodawcę czy wszedłeś w konflikt z prawem. Konsulaty mają też listę działających w Holandii adwokatów mówiących po polsku.
- > W przypadku utraty pieniędzy - **może pośredniczyć w skontaktowaniu się z rodziną lub przyjaciółmi w Polsce**. W uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie ma innych możliwości przekazania

pieniędzy, wypłaci na miejscu kwotę wpłaconą przez Twoich krewnych lub przyjaciół na konto Ministerstwa Spraw Zagranicznych w Warszawie.

> Może udzielić **pożyczki na powrót do kraju**, na podstawie umowy podpisanej w konsulacie. Pamiętaj, że pożyczka udzielana jest w sytuacjach wyjątkowych, a po powrocie do Polski będziesz musiał zwrócić pieniądze.

> Konsulaty często współpracują z **organizacjami polonijnymi**. Na stronie internetowej Ambasady RP w Hadze znajduje się informacja o niektórych stowarzyszeniach polonijnych. Organizacje te mają zróżnicowany profil działalności, ale wszystkie służą podtrzymywaniu kontaktów między naszymi rodakami w Holandii

W czym nie pomoże Ci konsul?

> Konsul nie może prowadzić Twoich spraw przed sądem w charakterze adwokata ani zatrudniać w Twoim imieniu prawników.

> Konsul nie może płacić za Ciebie grzywien, mandatów, długów czy kosztów sądowych.

> Konsul nie może załatwić Ci pracy, zakwaterowania, ubezpieczenia ani konta w banku.

> Konsul nie może w Twoim imieniu składać skarg na organy państwa przyjmującego – może za to monitorować działania tych organów podjęte w Twojej sprawie, prosić o udzielenie odpowiedzi, przedstawienie stanu sprawy itd.

Problemy w miejscu pracy

> W każdym przypadku, gdy stwierdzisz niewypłacenie bądź zaniżenie wynagrodzenia, brak bezpiecznych warunków pracy czy też przymuszanie do pracy w godzinach nadliczbowych, **powiadom o tym fakcie holenderską Inspekcję Spraw Społecznych i Zatrudnienia**. Możesz skorzystać z formularza w języku polskim na stronie internetowej <http://www.inspectieszw.nl/> (zakładka: Other languages > Polski > Formularz https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier_Polish) lub zadzwonić pod bezpłatny numer telefonu: **0 800 2700 000**.

> Holenderska Inspekcja otworzyła również specjalne biuro, w którym możesz zgłosić skargę na nieuczciwą agencję pracy tymczasowej (*Meldpunt Malafide Uitzendbureaus*). Skargę można zgłosić telefonicznie (0 800 51 51), za pośrednictwem formularza on-line: <https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/Zawiadomienie> oraz pisemnie na adres: Postbus 820, 3500 AV Utrecht.

> Skargę w języku polskim możesz zgłosić również na stronie internetowej holenderskiego Stowarzyszenia Przestrzegania Układu Zbiorowego dla Pracowników Tymczasowych <http://www.sncu.nl/PL/>. Na podanej stronie możesz również zwrócić się o wyjaśnienie przepisów Układu.

Jeśli jesteś pracownikiem delegowanym przez polską agencję zatrudnienia, o wszelkich problemach powinieneś poinformować tą agencję a także Państwową Inspekcję Pracy w Polsce.

Dokąd się zwrócić? Przydatne kontakty i dodatkowe materiały

W HOLANDII

Ambasada RP w Hadze

Alexanderstraat 25
2514 JM Den Haag
Tel.: +31(0)70 799-01-00
Faks: +31(0)70 799-01-37
e-mail: haga.amb.sekretariat@msz.gov.pl
<http://www.haga.msz.gov.pl>

Wydział Konsularny
Alexanderstraat 25
2514 JM Den Haag
(wejście od ulicy Javastraat)
tel. +31(0)70 7990 130
fax.+31(0)70 7990 147
e-mail: haga.konsulat@msz.gov.pl

Holenderska Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia

Strona internetowa zawiera wiele informacji, kluczowych z punktu widzenia pracownika:
http://www.inspectieszw.nl/other_languages/polish/.

Inspekcja zajmuje się nadzorem nad przestrzeganiem przepisów dotyczących: niewypłacenia bądź zaniżenia wynagrodzenia, BHP, czasu pracy oraz dodatku urlopowego. Aby złożyć skargę w tym zakresie możesz skorzystać z formularza w języku polskim na stronie internetowej:
https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier_Polish

Punkt zgłaszania nieuczciwych biur pośrednictwa pracy

Działa w ramach ww. Inspekcji. Skargę zgłosić można **telefonicznie (0 800 51 51)** w języku angielskim lub holenderskim, **faxem (070 333 61 61)** lub **pocztą (Postbus 820, 3500 AV Utrecht)** w języku polskim. Istnieje również możliwość złożenia skargi **przez internet w języku polskim**:
<https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/Zawiadomienie>

Krajowy Punkt Zgłoszeń Nadużycia dla Wsparcia Polaków w Holandii

INFOLINIA.NL to strona, która powstała dzięki współpracy organizacji polonijnych z Policją Haaglanden. Umożliwia (anonimowe) zgłoszenie wszelkich uciążliwości, jakich doświadczają Polacy na holenderskim rynku pracy: <http://www.infolinia.nl>.

Holenderski układ zbiorowy pracy dla Pracowników Tymczasowych na lata 2009-2014 (tzw. CAO)

Jest to rozbudowany zbiór przepisów, który określa obowiązki agencji pracy i pracownika, zasady dotyczące BHP, czasu wolnego, emerytur, szkoleń umów, urlopów, zakwaterowania (zasad nakładania kar za naruszenie regulaminu) itp. Koniecznie sprawdź przed wyjazdem, czy wykonując pracę w Holandii będziesz podlegał postanowieniom tego układu. Przeczytaj go dokładnie by wiedzieć jakie masz prawa i obowiązki. Układ w języku polskim (wersja z sierpnia 2012 r.) dostępny jest m. in. na stronie:

<http://www.abu.nl/publicaties/cao>

ABU

Jest to holenderskie zrzeszenie agencji pracy tymczasowej, które zobowiązały się do przestrzegania układu zbiorowego CAO. Strona dostępna jest w języku niderlandzkim oraz częściowo w innych językach, m.in. w języku polskim:

<http://www.abu.nl/homepage>

Przed podjęciem pracy w holenderskiej agencji warto sprawdzić jej wiarygodność i uzyskać dane o jej działalności. Możliwość wyszukiwania agencji zarejestrowanej w ABU istnieje pod adresem:

<http://www.abu.nl/website/onze-leden>

NBBU

Kolejne holenderskie zrzeszenie agencji pracy tymczasowej przestrzegających układ CAO. Strona dostępna jest w języku niderlandzkim. Znajduje się tu lista zarejestrowanych w tej organizacji agencji:

<https://www.nbbu.nl/ledenlijst>

Stowarzyszenie Przestrzegania Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych

Stowarzyszenie Przestrzegania Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych (SNCU - Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten) dogłąda przestrzegania układu CAO. W niektórych przypadkach SNCU wszczyna postępowanie przeciwko nieuczciwym agencjom pracy tymczasowej. Strona dostępna jest w języku polskim, istnieje też możliwość złożenia skargi lub zadania pytania:

<http://www.sncu.nl/pl>.

Holenderska Izba Handlowa

Tu można sprawdzić, czy holenderska agencja pracy tymczasowej w rejestrze przedsiębiorców jako agencja:

<http://www.kvk.nl/waadi>.

Holenderska Policja

W przypadku gdy stałeś się ofiarą lub świadkiem przestępstwa możesz powiadomić (anonimowo i bezpłatnie) Policję w Holandii (w języku niderlandzkim, angielskim lub niemieckim):

Tel: 0800-700

Polacy w Holandii

W Holandii działa wiele instytucji polonijnych. Ich adresy można uzyskać na stronie Ambasady RP w Hadze (<http://www.haga.polemb.net>). W Internecie można znaleźć jednak wiele innych stron, prowadzonych przez i dla Polaków przebywających w Holandii, część bardzo dużo miejsca poświęca problemom jakie mogą zdarzyć się w związku z pracą. Niektóre z nich to:

- > <http://www.polanders.nl/>
- > <http://www.polonia.nl/>
- > http://www.stichtingplon.eu/Stichting_PLON/PLON_O_nas.html
- > <http://www.wiatrak.nl/>
- > <http://www.e-holandia.info/>

W POLSCE

Agencje Zatrudnienia

Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia to podstawowe źródło informacji dotyczących wiarygodności polskich agencji zatrudnienia. Na stronie internetowej można dowiedzieć się m. in. od kiedy działa dana agencja:

<http://www.kraz.praca.gov.pl/>

Państwowa Inspekcja Pracy w Polsce

<http://www.pip.gov.pl>

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mpips.gov.pl/>

Warto również zapoznać się z witrynami organizacji zrzeszających agencje zatrudnienia:

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

<http://www.saz.org.pl/>

Polskie Forum HR

<http://www.polskieforumhr.pl/>

Do tej instytucji można również składać skargi na działalność agencji pracy tymczasowej zrzeszonych w Polskim Forum HR:

<http://www.polskieforumhr.pl/reklamacje>

Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy

<http://www.okap.org.pl/>

Przeczytaj, zanim wyjedziesz

Praktyczny przewodnik dla Polaków przyjeżdżających do pracy w Holandii na stronach Ambasady RP w Hadze

Opisane są tu podstawowe reguły prawne obowiązujące aktualnie na holenderskim rynku pracy. Przeczytaj koniecznie zanim wyjedziesz:

<http://haga.msz.gov.pl> >> Poradnik dla Polaków w Holandii

Poradnik „Polak za granicą”

Ogólny poradnik opracowany przez MSZ dla Polaków chcących wyjechać za granicę. Zawiera podstawowe informacje dotyczące innych krajów – w tym oczywiście Holandii.

<http://poradnik.poland.gov.pl/>

Niniejsze opracowanie jest jedynie materiałem informacyjnym nie ma mocy prawnej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji i działań podjętych na podstawie zawartych w nim informacji.