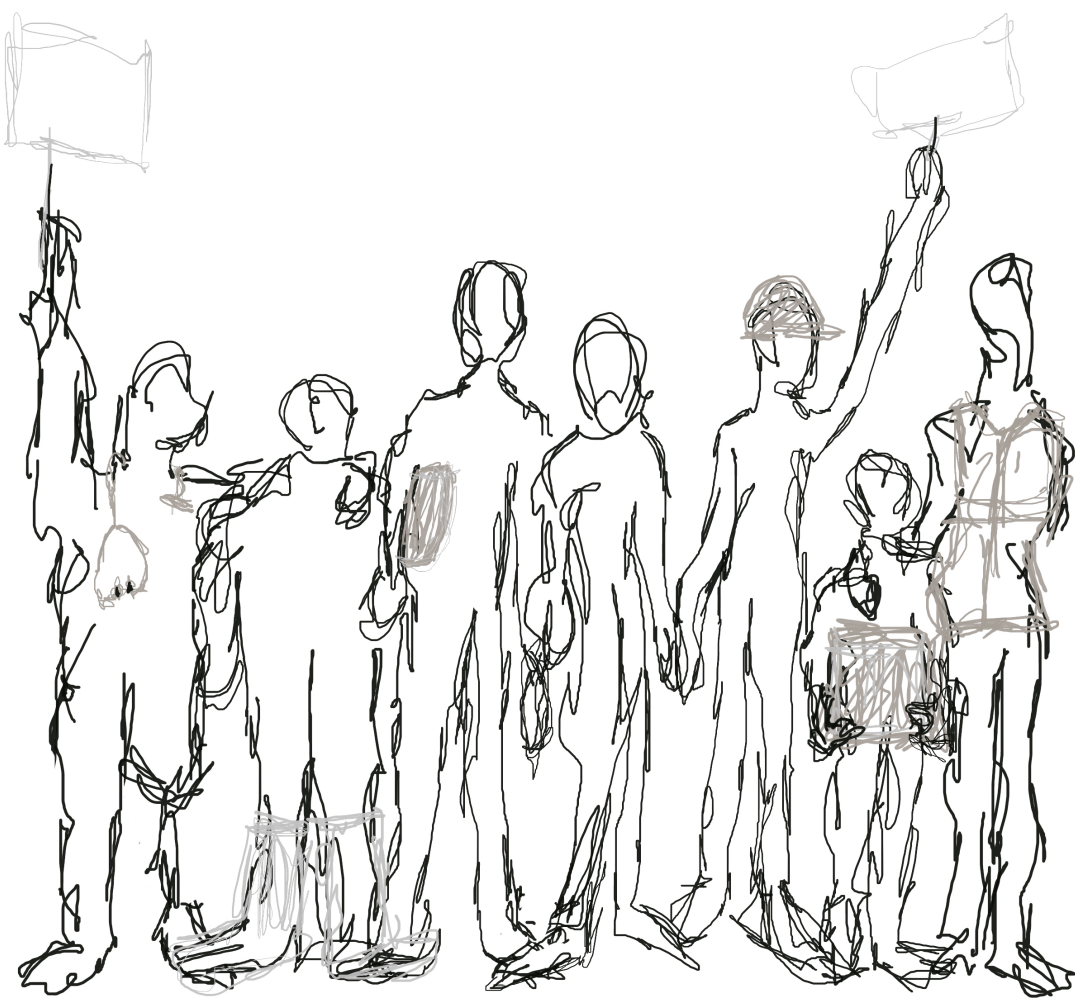


Prawa pracownicze w Holandii



Spis treści

Prolog	3
Zorganizuj się i walcz	3
Ogólne porady	3
Kiedy coś idzie nie tak	4
Czego można się spodziewać?	4
Pomoc prawna	5
Informacje	5
Umowy	5
Podstawowe informacje	5
Osoby nieposiadające dokumentów	5
Umowy zerogodzinowe	6
Samozatrudnienie (ZZP)	6
Wypowiedzenie umowy	7
Odszkodowanie	7
Okres wypowiedzenia	8
Ochrona przed bezrobociem	8
Harmonogram	8
Czas pracy	8
Przerwy	9
Dodatkowe godziny	9
Zdrowie i bezpieczeństwo	9
Podstawowe informacje	9
Ubezpieczenie zdrowotne	9
Urlop	9
Urlop płatny	9
Urlop bezpłatny	10
Urlop macierzyński	10
Zwolnienie lekarskie	10
Inne rodzaje urlopów	11
Ekonomia	11
Płatności	11
Podatki i odcinki wypłaty	11
Płaca minimalna	12
Vakantiegeld (Dodatek urlopowy)	12
Odprawa przejściowa (transitievergoeding)	12
Pracownicy tymczasowi (Uitzendkracht)	12
Epilogue	14
Kontakt	14

Prolog

Nasze miejsca pracy są zaprojektowane tak, aby maksymalizować zyski z naszej pracy. Szefowie naciskają, aby płacić nam mniej, zmuszają nas do cięższej pracy i oszczędzają na wszystkim, co może prowadzić do kradzieży wynagrodzeń, molestowania lub niebezpiecznych warunków pracy. Doskonale znamy to wyzyskiwanie; jest to rzeczywistość, z którą zmagamy się na co dzień. Prawa pracownicze istnieją na papierze, ale system prawny często nas zawodzi. Jest powolny, kosztowny i skomplikowany, przez co wielu pozostaje bez pomocy. Poleganie na instytucjach w rozwiązywaniu tych problemów ignoruje naszą prawdziwą siłę: nas samych. Dlatego samoobrona pracowników jest niezbędna – nie tylko w celu ochrony poszczególnych osób, ale także odbudowy naszej zbiorowej siły. Kiedy się organizujemy, izolację zamieniamy w solidarność.

Ta broszura jest naszym niewielkim wkładem w walkę z niesprawiedliwością w miejscu pracy. Jako anarchiści nie oczekujemy, że inni rozwiążą nasze problemy za nas, i wierzymy w bezpośrednie działania i solidarność. W pierwszej części broszury znajdziesz ogólne porady dotyczące ochrony siebie w miejscu pracy, a także kilka kroków, które możesz podjąć samodzielnie lub z przyjaciółmi. Jeśli chcesz współpracować z nami w walce ze swoim szefem, zawsze możesz skontaktować się z nami pod adresem aga@agamsterdam.org lub odwiedzić naszą bibliotekę w soboty w godzinach 14:00-18:00, Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

W drugiej części broszury znajduje się podsumowanie holenderskiego prawa pracy. Jest to skomplikowany temat, po-

nieważ istnieje wiele wyjątków i różnic w zależności od rodzaju umowy i sektora. Znajdziesz tu jednak podstawowe informacje na temat swoich praw.

Na naszej stronie internetowej (<https://labourrights.agamsterdam.org/>) można znaleźć tę broszurę w wielu tłumaczeniach. Jeśli masz tłumaczenie, które chcesz dodać, prześlij je do nas. Opublikowano w 2014 r. Ostatnia modyfikacja: czerwiec 2025 r.

Zorganizuj się i walcz

Ogólne porady

Aby chronić się w takich warunkach pracy, zachowaj czujność. Dokumentuj interakcje z szefem — żądaj pisemnego potwierdzenia, a jeśli chcesz, spróbuj zaprosić świadka do rozmów. Skrupulatnie rejestruj przepracowane godziny, ponieważ kradzież wynagrodzenia jest powszechna. Nigdy nie podpisuj niczego, czego nie rozumiesz w pełni. Masz prawo otrzymać dokumenty w swoim ojczystym języku i masz prawo poświęcić trochę czasu przed podpisaniem czegokolwiek. Izolacja jest bronią szefa, więc rozmawiaj otwarcie (ale nie w obecności szefa, kierowników lub donosicieli) lub spotykaj się w barze lub stołówce na ulicy, aby otwarcie rozmawiać o problemach w pracy. Podziel się kontaktami swoich współpracowników, takimi jak numery telefonów, adresy e-mail i profile w mediach społecznościowych. W razie potrzeby możesz szybko utworzyć czat grupowy. Wiedza to potęga: jeśli to możliwe, sprawdź historię swojego szefa – przeszłe naruszenia, nieuczciwe praktyki lub spory pracownicze – aby przewidzieć jego taktykę i wiedzieć, z kim walczysz. Adres szefa, inne

firmy tego samego szefa i inni współpracownicy, którzy mogą być przyszłym celem, aby bardziej upublicznić żądania.

Kiedy coś idzie nie tak

Zacznij od określenia jasnych żądań. Czego potrzebujesz, aby rozwiązać problem? Choć przepisy prawa pracy mogą wskazywać, co jest realistyczne, nie musisz ograniczać się do minimalnych wymogów prawnych. Możesz walczyć o to, na co zasługujesz, ale znajomość przepisów prawnych będzie pomocna. Gdy będziesz gotowy, przekaz pisemne żądania swojemu szefowi, najlepiej w obecności współpracowników lub sojuszników, aby pokazać siłę zbiorową. Sojusznikami mogą być wszyscy: Twój przyjaciele, partner, rodzina – nie muszą to być koniecznie członkowie związku zawodowego lub współpracownicy. Zdecydowanie zalecamy jednak, aby nie robić tego samodzielnie; obecność wielu osób stanowi bezpośredni sygnał, że masz wsparcie, co ułatwia wywieranie presji na pracodawcę. Jeśli ten pierwszy krok nie przyniesie oczekiwanych rezultatów, możesz wywrzeć większą presję poprzez różne działania: ujawnienie nadużyć poprzez rozdawanie ulotek w miejscu pracy, organizowanie pikiet, publikowanie opinii w mediach społecznościowych lub zakłócanie normalnego funkcjonowania firmy.

Pamiętaj, że rozpoczynając serię bezpośrednich działań, nie możesz robić wszystkiego naraz, więc pierwsze działanie powinno być niewielkie, np. rozdanie ulotek 3 przechodniom. Tydzień później robisz to samo z 6 osobami, banerem i ulotkami. Kolejny tydzień później jesteś z 10 osobami, megafonem, a nawet pochodniami pirotechnicznymi

i denerwujesz innych, blokując drzwi „miękką” blokadą. Możliwości są nieograniczone. Kiedy jesteś mniej więcej sam, możesz wieczorem/w nocy rozklejać plakaty wokół firmy lub na ulicy, przy której mieszka szef. Bądź internetowym trollem, który cały czas wystawia złe recenzje (nie używaj swojego prawdziwego konta!!).

Możesz przegrać tę walkę, ale ci, którzy nie walczą, przegrali już na starcie. Wielkie zmiany społeczne na korzyść ludzi pracy nigdy nie pochodziły od polityków ani szefów, ale od tysięcy pracowników, którzy sprzeciwiają się chciwości swoich szefów. Pamiętaj o tym, gdy wydaje ci się, że znalazłeś się w ślepym zaułku. Gdyby to było łatwe, nie nazwalibyśmy tego walką.

Czego można się spodziewać?

Wyniki są różne i zależą od indywidualnego przypadku. Wielu odnosi częściowe lub całkowite zwycięstwa, zwłaszcza gdy wykorzystują presję opinii publicznej. Sukces często zależy od tego, jak bardzo jesteś gotowy eskalować sprawę – większość przypadków, które wspieraliśmy, dotyczyła pracowników, którzy już odeszli z pracy i nie mieli wiele do stracenia. Pamiętaj jednak: to nie jest samotna walka. Walczymy razem. Jeśli dołączysz do walki, spodziewaj się współpracy, dzielenia się swoją historią, pomagania innym w ich walkach i wzmacniania zbiorowości. Solidarność to nie tylko narzędzie; to sposób, w jaki budujemy świat, w którym to szefowie boją się nas, a nie na odwrót.

Pomoc prawna

Uważamy, że system prawny służy raczej ochronie kapitału niż pracowników, a koszty, czas i trudności związane z walką z szefem w sądzie są nieosiągalne. Istnieją jednak przypadki, w których nadal można rozważyć podjęcie kroków prawnych

Możesz spróbować uzyskać pomoc prawną od Juridisch locket. Pierwsza konsultacja jest zawsze bezpłatna i niezobowiązująca i może pomóc w ubieganiu się o pomoc w pokryciu kosztów prawnych. Aby kwalifikować się do pomocy, nie możesz mieć wysokich dochodów ani oszczędności. Jeśli Twoje dochody przekraczają 33 200 € (osoby samotne) lub 46 900 € (inne osoby) lub masz oszczędności powyżej 33 748 € (2025 r., może ulec zmianie), nie otrzymasz żadnej pomocy. Im niższe dochody/oszczędności, tym wyższa dotacja.

Związki zawodowe mogą również pomóc w konfliktach pracowniczych, ale należy pamiętać, że pomagają one swoim członkom dopiero po upływie minimalnego okresu, więc trzeba opłacać składki związkowe, a konflikt musi rozpocząć się po przystąpieniu do związku. Największym związkiem zawodowym w Holandii jest FNV.

Informacje

Umowy

Podstawowe informacje

Zasadniczo umowa nie musi być sporządzona na piśmie: umowa ustna jest tak samo ważna jak umowa pisemna. Jednak w przypadku braku dowodów fizycznych trudno jest udowodnić szczegóły

umowy. W przypadku braku kopii umowy poproś o nią pocztą elektroniczną. Jeśli nie otrzymasz umowy, sporządź własną umowę, zawierającą wszystkie ustalenia poczynione z pracodawcą, a następnie prześlij ją pracodawcy i poproś o podpisany egzemplarz. Nie musi być ona skomplikowana ani idealna. Jeśli pracodawca nadal odmawia przekazania podpisanej umowy, umowa sporządzona przez Ciebie jest ważna prawnie. Poinformuj o tym pracodawcę. Jeśli pracodawca nie dotrzymuje postanowień umowy, zgłoś się do prawnika i pozwij pracodawcę.

Nigdy nie podpisuj żadnych dokumentów, nie rozumiejąc w pełni ich treści. Zawsze możesz poprosić o kopię w języku, który rozumiesz, i zdecydować, czy chcesz uzyskać (prawną) poradę w tej sprawie.

W razie problemów pamiętaj, że liczy się nie tylko treść umowy, ale także pisemna korespondencja z pracodawcą na ten temat, która może mieć formę SMS-a lub e-maila.

Pamiętaj, że umowa o pracę stanowi tylko część tego, co Ty i/lub Twój pracodawca możecie/nie możecie robić. W wielu sektorach (horeca, budownictwo, edukacja...) pracodawca powinien przestrzegać układu zbiorowego pracy (Collectieve Arbeidsovereenkomst, w skrócie: CAO). Reguluje on zakres obowiązków pracownika, specyfikę urlopów... Umowa o pracę powinna zawierać informację, czy jest zgodna z CAO, a jeśli tak, to z którym konkretnie.

Osoby nieposiadające dokumentów

Osoby nieposiadające pozwolenia na pobyt (verblijfsvergunning) mają prawo do wynagrodzenia oraz regularnej

ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. (Pracodawca nie może jednak zatrudniać osób nieposiadających pozwolenia na pobyt). Innymi słowy, każdy, kto pracuje w Holandii, podlega holenderskiemu prawu pracy, nawet jeśli pracodawca/umowa stanowi inaczej.

Jeśli zostałeś zatrudniony jako osoba nieposiadająca dokumentów, to pracodawca narusza prawo i tylko on może zostać ukarany grzywną. Jeśli Twoje prawa pracownicze zostały naruszone jako osoba nieposiadająca dokumentów, masz możliwość wszczęcia postępowania sądowego w celu dochodzenia niezapłaconego wynagrodzenia. W praktyce może to być trudne, ponieważ pracodawcy mogą grozić zwolnieniem, a Ty możesz być narażony na ryzyko deportacji. Dlatego zaleca się skorzystanie z pomocy prawnika (advocaat).

Umowy zerogodzinowe

W Holandii można zawierać umowy zerogodzinowe. Niestety, w przypadku większości umów zerogodzinowych jesteś zobowiązany do stawienia się w pracy, gdy szef wezwie Cię do tego z co najmniej 4-dniowym wyprzedzeniem. Warto wiedzieć, że za każde wezwanie do pracy otrzymasz wynagrodzenie za co najmniej trzy godziny, nawet jeśli przepracowałeś mniej godzin. Jeśli chcesz odejść z pracy, musisz złożyć wypowiedzenie z 4-dniowym wyprzedzeniem lub krótszym, jeśli tak określono w umowie o pracę.

Teoretycznie umowy te są dozwolone tylko w ciągu pierwszych 26 tygodni (6 miesięcy) trwania umowy o pracę, ale zależy to od CAO. Na przykład w branży hotelarskiej i gastronomicznej umowa zerogodzinowa może być zawarta na

czas nieokreślony.

W momencie pisania tego tekstu nastąpią poważne zmiany dotyczące umów zerogodzinowych. W większości sektorów umowy zerogodzinowe będą zabronione, ale ponownie istnieją wyjątki: w branży hotelarskiej i gastronomicznej oraz w przypadku osób niepełnoletnich i studentów. W przeciwnym razie oznacza to, że pracodawca będzie musiał zaoferować Ci elastyczną umowę na czas nieokreślony. W takim przypadku będziesz mieć minimalną liczbę godzin i możesz pracować o 30% więcej niż ta liczba. Jeśli więc masz umowę na 20 godzin, Twój szef może kazać Ci pracować do 26 godzin.

Samozatrudnienie (ZZP)

Samozatrudnienie — lub ZZP (zelfstandige zonder personeel) — jest również ważną częścią holenderskiego rynku pracy. ZZP-erzy zazwyczaj rejestrują się jako jednoosobowe działalności gospodarcze i pracują na podstawie projektów lub zleceń dla wielu klientów. W przeciwieństwie do tradycyjnych pracowników, narażeni są oni na takie ryzyko, jak brak zwolnień lekarskich lub świadczeń emerytalnych. Niestety, firmy często wykorzystują ten model poprzez fałszywe samozatrudnienie, traktując pracowników jako niezależnych wykonawców, jednocześnie odmawiając im odpowiednich świadczeń.

Od 1 stycznia 2025 r. rząd holenderski wprowadził zmiany, które powinny zapewnić, że tylko prawdziwie niezależni specjaliści będą klasyfikowani jako ZZP-erzy. Zgodnie z nowymi przepisami freelancerzy muszą pracować nad jasno określonymi, krótkoterminowymi projektami dla różnych klientów i ponosić rzeczywiste ryzyko finansowe. Jeśli umowa

o pracę zbyt przypomina tradycyjne zatrudnienie, może zostać ponownie oceniona i przeklasyfikowana. Jednocześnie niektóre ulgi podatkowe, takie jak zelfstandigenaftrek, zostały zmniejszone, aby lepiej odzwierciedlać te bardziej rygorystyczne kryteria.

Wypowiedzenie umowy

Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę lub pracownika może nastąpić ustnie, listownie, faksem lub pocztą elektroniczną. Oczywiście problem z wypowiedzeniem umowy ustnym polega na tym, że trudno będzie je udowodnić. Dlatego zaleca się, aby pracownik złożył wypowiedzenie na piśmie i poprosił o to samo pracodawcę, który go zwalnia, aby otrzymać pisemne uzasadnienie zwolnienia.

Zazwyczaj pracodawca potrzebuje „zezwoienia na zwolnienie” (ontslagvergunning) od UWV, aby zwolnić pracownika (na przykład z przyczyn ekonomicznych lub z powodu długotrwałej niezdolności do pracy (langdurige arbeidsongeschiktheid)). Pracodawca nie może jednak zwolnić pracownika z powodu (tymczasowej) choroby lub niezdolności do pracy lub ciąży, niezależnie od tego, czy uzyskał „zezwoienie na zwolnienie” od UWV.

Pracodawca może również zwolnić pracownika ze skutkiem natychmiastowym (op staande voet) z następujących pilnych powodów: kradzież, nadużycie, oszustwo, napaść lub odmowa wykonywania pracy. Ogólną zasadą jest, że pracodawca musi podać powód natychmiastowego zwolnienia natychmiast po ujawnieniu pilnego powodu. Jako pracownik możesz zaskarżyć to natychmiastowe zwolnienie z pilnych powodów przed sądem cywilnym (kantongerecht).

Możliwe jest również, że uzgodniłeś z pracodawcą przedwczesne rozwiązanie umowy o pracę, ale z jakiegoś powodu żałujesz swojej decyzji. Zazwyczaj odbywa się to na podstawie pisemnej ugody (vaststellingsovereenkomst). Od momentu podpisania ugody przez Ciebie i pracodawcę masz zawsze dwa tygodnie na zmianę decyzji. Jeśli pracodawca nie poinformował Cię o tych dwóch tygodniach, masz trzy tygodnie. Nie ma potrzeby podawania powodów zmiany decyzji, ale musisz poinformować o tym pracodawcę na piśmie (unieważniając lub rozwiązując umowę). Twoja umowa o pracę będzie wtedy kontynuowana tak jak dotychczas.

W przypadku umów o pracę na czas określony (bepaalde tijd) na 6 miesięcy lub dłużej pracodawca musi poinformować Cię, czy zamierza przedłużyć umowę, a jeśli tak, to na jak długo, najpóźniej na miesiąc przed wygaśnięciem umowy. Jeśli tego nie robi, musi zapłacić Ci karę w wysokości równowartości miesięcznego wynagrodzenia. Jeśli nie zrobi tego w terminie, kara będzie proporcjonalna.

Jeśli po upływie terminu umowy pracownik nadal pracuje, umowa zostaje automatycznie przedłużona na nowy okres o tej samej długości. Wreszcie, jeśli pracownik miał więcej niż 3 umowy tymczasowe lub pracował w tej samej firmie przez ponad 3 lata, jego umowa automatycznie zamienia się w umowę na czas nieokreślony.

Odszkodowanie

W przypadku odejścia z pracy nie przysługuje odszkodowanie. W niektórych przypadkach można również otrzymać dodatek przejściowy; więcej informacji na ten temat można znaleźć w sek-

cji poświęconej ekonomii. Rezygnacja z pracy lub zwolnienie nie mają wpływu na otrzymanie tej kwoty. Sprawdź dokładnie swoją umowę i/lub układ zbiorowy pracy; mogą zawierać dodatkowe postanowienia.

Jednak zawsze należy się wynagrodzenie za urlop (holiday allowance, około 8% wynagrodzenia brutto) i pozostałe godziny urlopu. Jeśli nie zostanie ono wypłacone najpóźniej miesiąc po zakończeniu umowy, można naliczyć odsetki od tej kwoty.

Okres wypowiedzenia

Twoja umowa powinna zawierać klauzulę dotyczącą okresu wypowiedzenia. Jeśli nie ma takiej klauzuli, zgodnie z prawem minimalny okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc. Oznacza to, że możesz odejść z pracy ze skutkiem natychmiastowym, ale w konsekwencji nie będziesz uprawniony do świadczeń socjalnych ani odprawy przejściowej, a w przypadku jej uzyskania utracisz prawo do 30% ulgi podatkowej

Należy pamiętać, że jeśli okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc lub więcej, najprawdopodobniej jest to pełny miesiąc kalendarzowy. Oznacza to, że niezależnie od tego, w którym dniu miesiąca poinformujesz firmę o odejściu, nadal będziesz musiał pracować co najmniej przez cały następny miesiąc. W każdym przypadku umowa powinna wyraźnie określać, czy jest to miesiąc kalendarzowy, czy 30 dni.

Ochrona przed bezrobociem

Chociaż zgodnie z prawem zawsze jesteś objęty ochroną przed bezrobociem, aby z niej skorzystać, należy wziąć pod uwagę kilka scenariuszy:

W przypadku rezygnacji z pracy najprawdopodobniej nie przysługują Ci świadczenia socjalne, istnieją jednak wyjątki dotyczące skrajnych przypadków, takich jak choroba, molestowanie itp.

W przypadku zwolnienia z pracy z własnej winy nie przysługuje Ci ochrona przed bezrobociem. W przypadku zwolnienia z pracy pod fałszywym pretekstem (nielegalnym) warto rozważyć podjęcie działań prawnych.

Gdy firma twierdzi, że zwalnia Cię nie z Twojej winy (z przyczyn niezależnych od Ciebie, np. sytuacji gospodarczej) lub wygasa umowa, masz prawo do ochrony przed bezrobociem, jeśli spełniasz określone warunki. Warunki te są następujące: musisz być zdolny do pracy i pracować przez co najmniej 26 z ostatnich 36 tygodni.

Możesz otrzymać zasiłek przez okres do 3 miesięcy, jeśli pracowałeś co najmniej 26 tygodni w ciągu ostatnich 36 tygodni. Jeśli pracowałeś co najmniej 4 lata w ciągu ostatnich 5 lat, otrzymasz co najmniej rok ubezpieczenia społecznego.

Harmonogram

Czas pracy

Zmiana nie może przekraczać 12 godzin, a w ciągu tygodnia nie można pracować więcej niż 60 godzin. W ciągu 4 tygodni nie można pracować średnio więcej niż 55 godzin. Następnie, po 16 tygodniach, liczba ta wynosi średnio 48 godzin. Istnieją również przepisy dotyczące długości odpoczynku między dniami roboczymi. Pomiędzy zmianami należy zapewnić co najmniej 11 godzin odpoczynku. W razie potrzeby można go skrócić do 8 godzin raz w tygodniu. Pracownik ma również prawo do ty-

godniowego odpoczynku; jest to nieco skomplikowane, ale w skrócie oznacza to, że co tydzień pracownik powinien mieć co najmniej 32 godziny wolnego od pracy.

Przerwy

Zazwyczaj przysługuje Ci obowiązkowa 15-minutowa przerwa na każde 5,5 godziny pracy. (Musisz skorzystać z tej przerwy!) Jeśli pracujesz dłużej niż 10 godzin, przerwa ta wynosi 45 minut. Przerwy można podzielić na okresy 15-minutowe i nie są one płatne. Wszystkie te szczegóły zależą od sektora, w którym pracujesz, dlatego lepiej sprawdzić umowę zbiorową (CAO) i umowę o pracę.

Dodatkowe godziny

Jeśli chodzi o dodatkowe godziny (nadgodziny), zasady mogą być określone w umowie zbiorowej, umowie o pracę lub regulaminie firmy. Poza tym nie można zmusić Cię do pracy w nadgodzinach. Powinieneś pracować tylko wtedy, kiedy chcesz, za wynagrodzeniem, które chcesz, i/lub w dni wolne, które chcesz. Istnieje również inne, bardzo ważne przepisy: gdy pracownik pracuje więcej niż przewidziane w umowie godziny przez trzy kolejne miesiące, umowa zmienia się na nową średnią godzinową!

Zdrowie i bezpieczeństwo

Podstawowe informacje

Szef jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. Oznacza to zapewnienie bezpiecznego

środowiska pracy, bezpiecznych narzędzi i pojazdów, odpowiednich instrukcji dotyczących bezpiecznej obsługi tych narzędzi i pojazdów oraz odpowiednich środków ostrożności podczas pracy z (potencjalnie) niebezpiecznymi substancjami.

Ubezpieczenie zdrowotne

Każdy mieszkaniec Holandii powinien posiadać prywatne ubezpieczenie zdrowotne. Należy wybrać wybraną firmę ubezpieczeniową i podpisać z nią umowę. Większość pracowników ma prawo do zorgtoeslag od rządu. Ten miesięczny dodatek może pozwolić Ci zaoszczędzić nawet połowę składki na ubezpieczenie zdrowotne. Możesz ubiegać się o niego na stronie: <http://www.toeslagen.nl>.

Urlop

Urlop płatny

W Holandii przysługują 4 tygodnie urlopu w roku, więc jeśli na przykład pracujesz 32 godziny tygodniowo, daje to 128 godzin urlopu w roku. Jeśli pracujesz krócej niż rok, liczba godzin urlopu jest proporcjonalna: w przypadku umowy na 6 miesięcy przysługują Ci 2 tygodnie płatnego urlopu. W niektórych przypadkach pracodawca może zmusić Cię do wzięcia urlopu, ponieważ Twoje miejsce pracy ma zbiorowe wakacje i jest zamknięte przez pewien czas; może to zrobić, ale musi Cię o tym poinformować z odpowiednim wyprzedzeniem.

Jeśli masz umowę na 0 godzin, również przysługuje Ci płatny urlop. Za każdą przepracowaną godzinę gromadzisz procentowy wymiar urlopu. Procent ten zależy od Twojej umowy zbiorowej.

rowej (CAO). (Wynagrodzenie nie jest to samo, co urlop – oba są naliczane za każdą przepracowaną godzinę. Wynagrodzenie może być wypłacane co miesiąc lub raz w roku, w zależności od postanowień umowy. Godziny urlopowe mogą być przyznane jako rekompensata za nadgodziny i są również obliczane na podstawie liczby przepracowanych godzin).

Urlop bezpłatny

Prawo holenderskie nie reguluje kwestii urlopu bezpłatnego, jednak niektóre CAO zawierają klauzule dotyczące tego przypadku. Jeśli jesteś objęty CAO, lepiej to sprawdzić. W każdym razie, choć nie jest to częste, w niektórych firmach można zawrzeć prywatną umowę z kierownictwem w sprawie uzyskania bezpłatnego urlopu. Holenderskie prawo obejmuje dwa przypadki: urlop rodzicielski i opieka nad osobą chorą. Są to dość złożone sprawy i w takich przypadkach lepiej zasięgnąć profesjonalnej porady prawnej.

Urlop macierzyński

Pracownice w ciąży mają prawo do urlopu ciążowego i macierzyńskiego trwającego co najmniej 16 tygodni. Urlop ciążowy można rozpocząć sześć tygodni przed terminem porodu, ale nie później niż cztery tygodnie przed terminem porodu. Po porodzie zawsze przysługuje co najmniej dziesięć tygodni urlopu macierzyńskiego, nawet jeśli dziecko urodziło się po terminie. Podczas urlopu otrzymujesz zasiłek w wysokości odpowiadającej Twojemu wynagrodzeniu, do maksymalnej kwoty. Po porodzie partnerki przysługuje Ci tydzień płatnego urlopu ojcowskiego, a

maksymalnie 5 tygodni. Aby uzyskać 5 tygodni, należy złożyć wniosek listownie/pocztą co najmniej 4 tygodnie wcześniej.

Urlop rodzicielski: Masz prawo do urlopu rodzicielskiego, jeśli opiekujesz się dzieckiem (biologicznym, adoptowanym, przybranym lub pasierbem) w wieku poniżej 8 lat, które mieszka z Tobą. Otrzymujesz 26-krotność liczby godzin, które przepracowujesz w tygodniu, na każde dziecko. Urlop rodzicielski jest bezpłatny, jednak przez pierwsze 9 tygodni możesz otrzymać zasiłek rodzicielski od UWV, jeśli wykorzystasz go w pierwszym roku po urodzeniu dziecka.

Zwolnienie lekarskie

Jeśli nie jesteś w stanie wykonywać swojej pracy z powodu problemów fizycznych lub psychicznych (w tym stresu lub lęku), w większości przypadków przysługuje Ci zasiłek chorobowy. W zależności od rodzaju umowy wysokość zasiłku chorobowego może się różnić. Należy pamiętać, że wiele umów przewiduje, że przez pierwsze dwa dni nie otrzymasz wynagrodzenia; dni te nazywane są wachtdagen.

W przypadku choroby pracodawca nie ma prawa pytać pracownika o przyczynę choroby. Pracownik może poinformować pracodawcę o przyczynie choroby, jeśli chce, ale pracodawca nie może go do tego zmusić. Zalecamy, aby nie wdawać się w dyskusję i pozwolić pracodawcy postępować zgodnie z przepisami prawa.

Wiele firm ma jednak umowy z zewnętrznymi podmiotami, tzw. „Bedrijfsartsen” (lekarzami zakładowymi), które mogą poprosić pracownika o udowodnienie, że jest chory. Firmy te nie mogą ujawniać Twojej firmie informacji

o Twojej chorobie, a jedynie odpowiedzieć, czy jesteś chory, czy nie.

W przypadku problemów zdrowotnych lub choroby holenderskie prawo stanowi, że przez pierwsze 104 tygodnie (2 lata) choroby/niezdolności do pracy pracownik otrzymuje co najmniej 70% wynagrodzenia lub minimalne wynagrodzenie, jeśli jest ono niższe. Zawsze sprawdzaj swoją umowę CAO, ponieważ czasami może ona przewidywać wyższy wskaźnik/dłuższy okres.

Twoja firma może rozpocząć plan reintegracji, aby pomóc Ci wrócić do pracy. Obejmuje to spotkania co 6 tygodni w celu omówienia, ile godzin możesz pracować i jakie zadania możesz wykonywać. Jednak w żadnym wypadku pracodawca nie może zmusić Cię do powrotu do pracy.

Tylko w wyjątkowo rzadkich przypadkach lub po 2 latach choroby możesz zostać zwolniony podczas zwolnienia lekarskiego. Ogólnie rzecz biorąc, zgodnie z holenderskim prawem pracy, obowiązuje zakaz rozwiązania stosunku pracy w trakcie choroby pracownika (w języku holenderskim: „opzegverbod tijdens ziekte”). Jest to bardzo surowa zasada w Holandii i prawie niemożliwe jest jej obejście.

Możesz jednak zostać zwolniony podczas choroby, jeśli pracodawca poda inne powody. Wymagałoby to jednak zwrócenia się do sędziego o rozwiązanie umowy, co w większości przypadków zakończyłoby się odmową, ponieważ sędzia weźmie pod uwagę fakt, że jesteś chory.

Inne rodzaje urlopów

Istnieją również inne rodzaje regulowanych urlopów, na przykład urlop w nagłych wypadkach w przypadku śmierci

krewnego, podczas którego otrzymujesz pełne wynagrodzenie. Istnieją również urlopy na opiekę nad chorymi krewnymi, podczas których możesz otrzymać 2 lub 6 tygodni urlopu opiekuńczego w ciągu roku, podczas którego otrzymujesz 70% wynagrodzenia.

Ekonomia

Płatności

Po zakończeniu umowy upewnij się, że otrzymałeś wszystkie zaległe płatności, w tym wynagrodzenie za urlop i niewykorzystane dni urlopu. Należy pamiętać, że ostatnie wynagrodzenie musi zostać wypłacone w normalnym terminie (maksymalnie w ciągu jednego miesiąca). Jeśli występują inne koszty („eindafrekening”), muszą one zostać pokryte w ciągu jednego miesiąca od zakończenia umowy. Jeśli nie otrzymasz wynagrodzenia w terminie, możesz poprosić pracodawcę o odsetki od należnej kwoty. W przypadku wynagrodzenia za urlop (vakkantiegeld) można również poprosić o podwyższenie o maksymalnie 50%.

Istnieje różnica między karą ustawową, która jest wypłacana jednorazowo, a odsetkami ustawowymi, które są obliczane dziennie i ulegają zmianom.

Podatki i odcinki wypłaty

Poproś swojego pracodawcę o wydanie dokumentu „jaaropgaaf”, czyli zestawienia Twoich dochodów z poprzedniego roku, abyś mógł wypełnić zeznanie podatkowe. Najprawdopodobniej otrzymasz zwrot podatku. Najczęściej wszystkie dane są już wpisane w internetowym formularzu podatkowym i nie musisz nic robić. Zrozumienie odcinka wypłaty w Holandii może być trudne, a

wiele słów jest skomplikowanych. Ciekawy wpis wyjaśniający główne punkty odcinka wypłaty można znaleźć w sekcji linków

Jeśli masz częściową niepełnosprawność, ma to wpływ na Twoje podatki i możesz odliczyć część kosztów opieki zdrowotnej. Najlepiej skonsultować się z federacją osób z Twoją konkretną niepełnosprawnością, aby uzyskać poradę. Wyszukaj „patientenvereniging” lub „belangenvereniging” + holenderską nazwę niepełnosprawności. Ogólną organizacją dla osób z chorobami przewlekłymi lub niepełnosprawnością jest <https://iederin.nl/>

Płaca minimalna

Od czerwca 2025 r. ustawowa płaca minimalna wynosi 14,4 € brutto za godzinę w oparciu o 40-godzinny tydzień pracy dla osób powyżej 21 roku życia. Stanowi to 115,5 € za 8-godzinny dzień pracy, 576 € tygodniowo i 2496 € brutto miesięcznie. Jeśli nie otrzymujesz wynagrodzenia godzinowego, ale zamiast tego otrzymujesz „wynagrodzenie akordowe”, powinieneś być w stanie zarobić co najmniej tę minimalną płacę, wykonując swoją pracę w „normalnym” tempie.

Vakantiegeld (Dodatek urlopowy)

Urlop wypoczynkowy to część wynagrodzenia, którą otrzymujesz jako premię w ciągu roku. Jego wysokość wynosi 8% wynagrodzenia brutto, wliczając nadgodziny. Kwota ta jest gromadzona i często wypłacana w maju/czerwcu, a czasami jej część jest wypłacana w grudniu.

Należy pamiętać, że są to pieniądze, które pracodawca jest Ci winien, a nie urlop wypoczynkowy. Możesz otrzymać

wynagrodzenie za godziny urlopu, których nie wykorzystałeś, ale vakantiegeld jest dodatkiem do tego wynagrodzenia.

Odprawa przejściowa (transitievergoeding)

Jeśli zostaniesz zwolniony lub Twoja umowa nie zostanie przedłużona, masz prawo do odprawy przejściowej (transitievergoeding). Jeśli jednak sam zrezygnujesz z pracy, nie otrzymasz tych pieniędzy. Za każdy rok pracy otrzymujesz 1/3 swojego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Jeśli masz umowę zerogodzinną, Twoje miesięczne wynagrodzenie brutto jest szacowane na podstawie ostatniego roku.

Pracownicy tymczasowi (Uitzendkracht)

W Holandii obowiązuje specjalna ustawa dotycząca pracowników tymczasowych (Uitzendkracht), czyli pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej (uitzendbureau), ale pracujących w innej firmie. Jeśli jesteś zatrudniony przez jedną firmę, ale w praktyce wykonujesz swoją pracę w innej firmie, jesteś pracownikiem tymczasowym. Istnieje kilka różnic między umową z agencją pracy tymczasowej a umową z firmą.

Istnieją różne fazy zatrudnienia w agencjach pracy tymczasowej i w zależności od tego, jaką umowę zbiorową (CAO) stosuje Twoja firma, mają one różne nazwy. Umowa zbiorowa ABU CAO ma fazy A, B i C, natomiast umowa zbiorowa NBBU CAO nazywa je fazami 1, 2, 3 i 4.

Faza A/1-2: trwa maksymalnie 1 rok i można pracować w jednej lub wielu fir-

mach. W tej fazie wynagrodzenie przysługuje tylko za przepracowane godziny, chyba że umowa stanowi inaczej. Większość umów zawiera klauzulę agencyjną lub uitzendbeding: oznacza to, że pracodawca może rozwiązać umowę, gdy w firmie nie ma już dla Ciebie pracy. W ciągu pierwszych 6 miesięcy pracy (26 tygodni) pracodawca musi powiadomić pracownika o zwolnieniu zaledwie jeden dzień przed jego wykonaniem. Po upływie tego okresu pracodawca musi powiadomić pracownika o zwolnieniu na 10 dni przed wygaśnięciem umowy. Jeśli w umowie nie ma klauzuli agencyjnej, pracodawca nie może zwolnić pracownika według własnego uznania.

Faza B/3: Faza ta trwa 3 lata lub maksymalnie 6 umów. W tym przypadku masz regularną umowę tymczasową i nie ma klauzuli agencyjnej. Nadal otrzymujesz wynagrodzenie, nawet jeśli firma nie ma dla Ciebie pracy, dopóki pracodawca nie znajdzie Ci nowego zadania.

Faza C/4: Jeśli znajdujesz się w tej fazie, otrzymujesz stałą umowę z pracodawcą.

Twoja umowa o pracę musi być zawarta w ciągu 6 miesięcy od poprzedniej, aby liczyła się jako postęp w systemie fazowym; zwolnienia lekarskie i płatne urlopy liczą się jako tygodnie przepracowane. Poza klauzulą płacową/agencyjną masz

takie same prawa do urlopu, vakantiegeld i zwolnienia lekarskiego, jak w przypadku innych umów. Twój pracodawca nie może Cię zwolnić z powodu choroby.

Jeśli zostałeś zatrudniony za granicą i przenieś się do Holandii na podstawie umowy tymczasowej, możesz otrzymać gwarancję dochodu, co oznacza, że przez pierwsze 2 pełne miesiące pracy powinieneś otrzymać wynagrodzenie w wysokości minimalnej płacy, niezależnie od liczby przepracowanych godzin.

Twoja agencja zatrudnienia może zapewnić Ci zakwaterowanie wraz z pracą, co jest praktyczne, ale często wykorzystuje to, aby wyrzucić na Ciebie presję i wyłudzić od Ciebie więcej pieniędzy. Powinieneś mieć dwie różne umowy, jedną dotyczącą pracy, a drugą dotyczącą zakwaterowania. Twój pracodawca może potrącać czynsz z Twojego wynagrodzenia, ale nie powinien on przekraczać 25% (wkrótce może to ulec zmianie na 20%) minimalnego wynagrodzenia miesięcznego. Jeśli zarabiasz ponad 1,4-krotność minimalnego wynagrodzenia, nie ma żadnych ograniczeń i czynsz może być wyższy. Po wygaśnięciu umowy o pracę masz 4 tygodnie na opuszczenie zakwaterowania.

Epiloqgue

Niniejsza ulotka została napisana we wrześniu 2014 r. i zaktualizowana w marcu 2025 r. W momencie jej czytania niektóre informacje mogą być nieaktualne. Dlatego zawsze należy sprawdzić je w bardziej aktualnych źródłach informacji. Więcej informacji można również znaleźć na następującej stronie internetowej: <https://labourrights.agamsterdam.org/>

Nie jesteśmy organizacją pozarządową, organizacją pomocową ani charytatywną, jesteśmy anarchistami i działamy w oparciu o zasady samozarządzania i wzajemnego wsparcia. Jeśli masz problemy w miejscu pracy, nie wahaj się skontaktować z nami; razem możemy walczyć. Jeśli nie masz problemów w pracy, ale nie zgadzasz się z kapitalistycznym społeczeństwem, w którym jesteś wart tyle, ile posiadasz, również przyjdź i spotkaj się z nami, razem jesteśmy silniejsi i możemy walczyć z tymi, którzy nas wyzyskują.

Kontakt

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)

Email: aga@agamsterdam.org

Strona internetowa: <http://agamsterdam.org>

Biblioteka: Możesz też wpaść do naszej biblioteki w soboty w godzinach od 14:00 do 18:00: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

Vrije Bond W Holandii i znacznej części Belgii działa wiele grup i osób związanych z Vrije Bond. Vrije Bond nie jest związkiem zawodowym ani grupą związaną z rynkiem pracy, ale może skierować Cię do osób, które mogą Ci pomóc. Dane kontaktowe znajdziesz na stronie internetowej:

<http://www.vrijebond.org/groepen/> Możesz też napisać do sekretariatu, aby skontaktować się z członkami w Twojej okolicy: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca United to oddolna sieć solidarnościowa skupiająca osoby pracujące w sektorze hotelarskim, restauracyjnym i kawiarnianym (horeca). Strona internetowa: <https://horeca-united.nl/> Email: horeca-united@riseup.net

Wersja online i tłumaczenie:

