



## PRACA SEZONOWA W HOLANDII

Sektor rolnictwa i ogrodnictwa Holandii oferuje wiele możliwości prac sezonowych. Myśląc o wyjeździe do pracy sezonowej warto poznać warunki pracy i płacy, a także inne informacje nt. przysługujących pracownikom sezonowym praw oraz obowiązków.

### Umowa o pracę

Umowa w formie ustnej jest prawnie dozwolona, ale nie należy godzić się na takie rozwiązanie i zawsze prosić o umowę w formie pisemnej. Umowa na piśmie powinna być sporządzona w języku zrozumiałym dla pracownika i może być zawarta na czas określony oraz nieokreślony. Po trzech umowach na czas określony kolejna umowa musi być umową na czas nieokreślony.

Ponadto, istnieją także 3 rodzaje umów na wezwanie: umowa na wezwanie z umową wstępną, umowy zerowe bez minimalnej liczby godzin pracy oraz umowy z minimalną i maksymalną liczbą godzin. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie tylko za faktycznie przepracowane godziny. Zazwyczaj po upływie 6 m-cy zatrudnienia pracownikowi przysługuje umowa ze średnią liczbą godzin pracy jaką wypracował w czasie ostatniego półroczu, ale należy o nią samodzielnie wystąpić.

Umowy o pracę tymczasową są zawierane z agencjami pracy tymczasowej. Okres umów bez minimalnej gwarantowanej liczby godzin oraz umów na wezwanie może trwać nie dłużej niż 1 rok i można wówczas zawrzeć 6 umów w okresie 4 lat. Umowy zawierane z agencjami pracy tymczasowej posiadają określone fazy: A, B i C. Przejście z jednej do następnej wiąże się z okresem zatrudnienia w jednej agencji, a każda kolejna faza daje większe uprawnienia pracownikowi. Umowy z agencjami mogą także zawierać klauzulę o tymczasowym charakterze zatrudnienia, która oznacza, że w momencie zakończenia zlecenia kończy się umowa między agencją pracy tymczasowej, a jej pracownikiem.

Informacje, które powinny znaleźć się w każdej umowie to:

- informacje o pracodawcy (nazwa i siedziba)
- informacje o pracowniku (nazwisko i adres)
- stanowisko/rodzaj wykonywanej pracy
- data rozpoczęcia pracy
- okres obowiązywania umowy (konkretne daty lub zapis, że umowa została zawarta na czas nieokreślony)
- długość okresu próbnego

- długość okresu wypowiedzenia
- wymiar czasu pracy (określony w wymiarze dziennym lub tygodniowym) – nie dotyczy umów zawartych w fazie A
- wysokość wynagrodzenia (stawka za godzinę/miesięcznie/tygodniowo; brutto czy netto) oraz termin i sposób jego wypłacania
- liczba przysługujących dni urlopu i termin nabycia prawa do pierwszego urlopu
- informację, czy pracownik jest opłacany również za czas gotowości do pracy (tj. czas, kiedy z przyczyn zależnych od pracodawcy nie ma możliwości świadczenia pracy)
- informację, czy w danej sytuacji zatrudnienia ma zastosowanie CAO (Układ Zbiorowy Pracy)

Zanim podpiszesz umowę sprawdź, czy umowa przewiduje jakieś kary pieniężne (np. za spóźnienia do pracy, nienoszenie stroju pracowniczego, wcześniejsze rozwiązanie umowy) oraz czy wspomina o regulaminach, z którymi powinieneś/powinnaś się zapoznać. Wszelkie dokumenty związane z pracą (papierowe i elektroniczne) przechowuj w bezpiecznym miejscu! Mogą być ważne przy ubieganiu się o różnego typu świadczenia (np. zasiłek z tytułu bezrobocia). Więcej szczegółowych informacji nt. umów jest dostępnych na stronach <http://wholandii.pl/> oraz <https://workinnl.nl/pl/>.

## Numer BSN

Numer BSN (dawny *sofinummer*) jest niezbędny, aby m. in. zostać legalnie zatrudnionym, czy skorzystać z pomocy lekarza. Jeśli zamierzasz zostać w Holandii krócej niż 4 miesiące musisz wystąpić o nadanie numeru BSN w punkcie rejestracji nie-rezydentów RNI. Takie okienka znajdują się w urzędach gminy (*Gemeentehuis*) w 19 miastach Holandii. Do rejestracji będzie potrzebny dowód osobisty lub paszport oraz adres zamieszkania. Rejestracja jest bezpłatna. Więcej informacji nt. nadania numeru BSN zarówno dla osób przebywających do 4 miesięcy, jak i powyżej jest dostępnych na stronie [wholandii.pl/zycie-w-holandii/obowiazki/numer-bsn](http://wholandii.pl/zycie-w-holandii/obowiazki/numer-bsn).

## Wynagrodzenie

W Holandii obowiązuje płaca minimalna, której wysokość jest uzależniona od wieku i dotyczy osób od 15 roku życia wzwyż. Wysokość wynagrodzenia minimalnego określana jest dwa razy do roku – w styczniu i lipcu. Na stronie <https://www.government.nl/issues/minimum-wage> można sprawdzić aktualne stawki.

Tabela prezentuje minimalne wynagrodzenie brutto obowiązujące 40-godzinnego tygodnia pracy obowiązujące w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2021 roku dla osób w wieku od 18 do 21 lat i więcej.

wiek	płaca miesięczna brutto	płaca tygodniowa brutto	płaca dzienna brutto
21 i więcej	€ 1 701,00	€ 392,55	€ 78,51
20	€ 1 360,00	€ 314,05	€ 62,81
19	€ 1 020,60	€ 235,55	€ 47,11
18	€ 850,50	€ 196,30	€ 39,26

Niemal każda branża posiada Zbiorowy Układ Pracy (CAO), który może zawierać korzystniejsze, niż minimalne stawki wynagrodzenia. W umowie o pracę musi być wskazane, czy taki układ pracy będzie mieć zastosowanie w Twoim wypadku.

Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi pasek płacowy, na którym znajduje się informacja o zarobkach brutto i netto, nadgodzinach, potrąceniach na składki na ubezpieczenie społeczne oraz składkę zdrowotną itp. Bardzo ważne jest także to, aby wszystkie paski zachować

w bezpiecznym miejscu. Mogą okazać się niezbędne przy ubieganiu się o różnego rodzaju świadczenia społeczne (np. zasiłek z tytułu bezrobocia).

## **Czas pracy**

Przeciętny tygodniowy czasu pracy w Holandii wynosi od 36 do 40 godzin tygodniowo. Maksymalna liczba godzin pracy w tygodniu to 60 godzin, przy czym pracownik nie może pracować w każdym tygodniu w maksymalnym wymiarze godzin. Pracownicy zatrudnieni na zmianę nocną nie mogą pracować dłużej niż 40 godzin tygodniowo. Pracownik nie może także pracować na jednej zmianie dłużej niż 12 godzin wliczając w to nadgodziny, a odpoczynek między zakończeniem pracy, a jej rozpoczęciem powinien wynosić min. 11 godzin. Raz na 7 dni, odpoczynek może być skrócony do 8 godzin, jeśli wynika to z rodzaju lub warunków pracy.

Wysokość wynagrodzenia za dodatkowe godziny pracy oraz pracę w weekendy może być różna w zależności od zapisów w Zbiorowym Układzie Pracy.

Pracownik ma prawo do przerwy wynoszącej minimum 30 minut, jeśli czas pracy wynosi więcej niż 5 i pół godziny. Przerwa może zostać podzielona na dwie przerwy piętnastominutowe. Jeśli czas pracy wynosi więcej niż 10 godzin, pracownik ma prawo do przerwy wynoszącej minimum 45 minut. Przerwa 45-minutowa może również zostać podzielona na przerwy wynoszące minimum piętnaście minut. W porozumieniu zbiorowym (np. CAO) możliwe jest ustalenie mniejszej liczby przerw.

## **Urlop**

Wszyscy pracownicy w Holandii mają prawo do płatnego urlopu. Ustawowa liczba dni urlopowych to 4 razy liczba przepracowanych godzin tygodniowo. Pracownik, który chce skorzystać z urlopu, powinien złożyć wniosek pracodawcy. W Holandii pracownikom przysługuje „dodatek urlopowy”, który wynosi 8% wynagrodzenia brutto. Pracodawca wypłaca go jako dodatek do pensji, w kilku częściach bądź raz w roku. Kwota dodatku jest wyszczególniona jako osobna pozycja na pasku wypłaty. Dni świąteczne w Holandii nie muszą być dniami wolnymi od pracy. Regulacje dotyczące dni wolnych od pracy w święta może zawierać Zbiorowy Układ Pracy jeśli obowiązuje w danej branży.

## **Okres trwania stosunku pracy / wypowiedzenie umowy**

Długość trwania okresu zatrudnienia zależy od uzgodnień stron zawartych w umowie. W przypadku umowy na czas nieokreślony okres wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia. Okres wypowiedzenia dla pracowników zatrudnionych krócej niż 5 lat wynosi zazwyczaj 1 miesiąc. Umowa na czas określony może być rozwiązana wcześniej tzn. przed upływem okresu na jaki została zawarta, gdy zostało to uzgodnione w formie pisemnej.

Ogólna zasada stanowi, że wypowiedzenie powinno nastąpić pod koniec miesiąca.

Jeśli umowa o pracę tymczasową (faza A lub B) bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia zostanie przedwcześnie rozwiązana, ustawowy okres wypowiedzenia, rozpoczyna się od następnego dnia roboczego. W przypadku pracowników tymczasowych okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, chyba że uzgodniono inaczej na piśmie. Rozwiązanie umowy powinno mieć formę pisemną.

## **Ubezpieczenie zdrowotne**

Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego spoczywa na pracowniku, który musi wykupić ubezpieczenie nie później niż do 4 miesięcy od rejestracji w Urzędzie Gminy. Warto je wykupić jak najszybciej, aby nie ponosić kosztów leczenia w przypadku konieczności skorzystania z opieki zdrowotnej. Na terenie Holandii działa ok. 100 ubezpieczalni. Na stronie <http://www.zorgverzekerling.org/pl/> można znaleźć przykładowe oferty. Zdarza się, że agencje

pracy tymczasowej wykupują ubezpieczenie grupowe, które może być korzystne cenowo, ale w przypadku utraty pracy, skończy się również ubezpieczenie. Dowodem, że jesteś ubezpieczony jest Karta Ubezpieczenia, którą zawsze trzeba nosić przy sobie.

## **Choroba**

Jeśli zachorujesz zgłoszenia należy dokonać nie później niż drugiego dnia choroby. Jednak to, komu należy zgłosić chorobę zależy od sytuacji. Bardzo często będzie to pracodawca lub agencja, z którą podpisałeś/podpisałaś kontrakt. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie <https://www.uvw.nl/particulieren/languages/polish/zasilek-chorobowy/komu-nalezy-zglosic-chorobe/index.aspx>. Pamiętaj, aby chorobę zgłaszać zgodnie z umową lub regulaminem pracy, które podpisywałeś. Niekoniecznie to będzie sms wysłany do osoby kontaktowej w pracy.

W przypadku choroby, pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi co najmniej 70% przeciętnego dziennego wynagrodzenia w roku, w którym pracownik zachorował przez okres pierwszych 2 lat zwolnienia lekarskiego. W pierwszym roku choroby świadczenie to nie może być też niższe niż obowiązująca płaca minimalna.

W Holandii mogą obowiązywać dni karencji, zanim pracodawca zacznie wypłacać wynagrodzenie ciągle i najczęściej są to dwa dni. Pracodawca nie ma wówczas obowiązku wypłacania wynagrodzenia. Dni karencji są dozwolone, jeżeli zapisano tak w umowie o pracę lub porozumieniu zbiorowym. Tak się dzieje, kiedy jesteś zatrudniony przez agencję w fazie A, pierwsze dwa dni zwolnienia chorobowego nie są płatne. W przypadku faz B i C – pierwszy dzień nie jest płatny. W przypadku zatrudnienia w tzw. fazie A, choroba może być powodem zakończenia kontraktu, jeśli w umowie została zawarta klauzula, która przewiduje taką możliwość. Więcej informacji znajdziesz na <https://workinnl.nl/pl>.

## **Zakwaterowanie**

Podjmując pracę sezonową to pracodawca lub agencja pracy tymczasowej najczęściej zapewnia zakwaterowanie. W takiej sytuacji należy dopytać, kto ponosi koszty związane z jego utrzymaniem. Jeśli to pracownik, zapytaj w jakiej wysokości, w jakiej formie i kiedy ma nastąpić zapłata. Pracodawca lub agencja pracy tymczasowej może potrącać czynsz najmu z wynagrodzenia i może to być maksymalnie 25% obowiązującej płacy minimalnej. Na stronie <https://www.normeringflexwonen.nl> dostępne są informacje nt. minimalnych wymagań jakie muszą spełniać kwatery opatrzone znakiem SNF (*Stichting Normering Flexwonen* – Stowarzyszenie Regulacji Uwzględniania Pracowników Tymczasowych). Koniecznie ustal, co stanie się z Twoim zakwaterowaniem w przypadku zwolnienia z pracy lub zakończenia umowy. Najlepiej byłoby, aby wszelkie ustalenia zostały sporządzone na piśmie. Jeśli w miejscu zakwaterowania istnieje regulamin domu, uważnie przeczytaj jego zapisy i staraj się przestrzegać wymienionych tam zasad.

Zakwaterowania można także szukać na własną rękę. Ogłoszenia o mieszkaniach lub pokojach można znaleźć na stronach internetowych gmin, np. [www.woningnet.nl](http://www.woningnet.nl). Informacje o wolnych lokalach są także dostępne na stronach spółdzielni mieszkaniowych <https://woningcorporaties.startkabel.nl> oraz biur pośrednictwa wynajmu mieszkań <https://directwonen.nl/en>. Wynajmując mieszkanie w Holandii, najemca płaci z reguły kaucję w wysokości jednomiesięcznego czynszu. Kaucja zwracana jest po upływie okresu najmu. Okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 1 miesiąc. Najemcy mają dosyć dobrą ochronę prawną w Holandii.

## **Środki ochotny indywidualnej**

Pracodawca musi zapewnić pracownikom odpowiednie środki ochrony, a także bezpieczne oraz higieniczne środowisko pracy. Musi również przekazać pracownikom wszelkie informacje i objaśnienia dotyczące zasad BHP, a także wykaz ryzyka związanego z Twoim stanowiskiem pracy. Pracownik zobowiązany jest przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

## Spory pracownicze

Zanim dojdzie do ewentualnych problemów z pracodawcą, warto się zabezpieczyć i zapisać do związków zawodowych pomimo tego, że członkostwo wiąże się z opłacaniem składek. Związek zawodowy zawsze wesprze takiego pracownika i udzieli pomocy w przypadkach problemów związanych z umową o pracę, wynagrodzeniem, czy czasem pracy.

Niderlandzka Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dodatku urlopowym, ustawy o czasie pracy oraz warunków BHP, ale nie zajmuje się kwestiami zapisów umowy oraz przestrzegania jej warunków. Spory o przestrzeganie indywidualnych lub zbiorowych umów o pracę należą do dziedziny prawa cywilnego. Nadzór nad prawidłową realizacją zobowiązań przypada stronom umowy o pracę. Skargi, które wpisują się w kompetencje Niderlandzkiej Inspekcji Spraw Społecznych i Zatrudnienia można składać poprzez polskojęzyczny formularz *on-line*: [https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier\\_Polish](https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier_Polish)

SNCU (Stowarzyszenie Przestrzegania Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych) zostało utworzone w celu udzielania informacji na temat treści układów zbiorowych pracy oraz promowanie i nadzorowanie przestrzegania przepisów w nich zawartych. Pracownicy zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej mogą zwracać się ze swoimi problemami do SNCU poprzez formularz *on-line* w języku polskim na <https://www.sncu.nl/pl/>.

Organizacja pozarządowa FairWork <http://www.fairwork.nu/pl> skupia swoją działalność na przeciwdziałaniu wyzyskowi w pracy i handlu ludźmi oraz wspiera pracowników w walce o ich prawa. FairWork oferuje bezpłatne porady i informacje, a w szczególnych sytuacjach także wsparcie w procedurze cywilnej lub karnej. Więcej informacji można znaleźć na stronie <http://www.fairwork.nu/pl>. Z FairWork można skontaktować się pod numerem telefonu: +31 6 15 82 35 30 lub poprzez e-mail: [polska@fairwork.nu](mailto:polska@fairwork.nu) (kontakt w języku polskim).

## Pandemia koronawirusa

W sytuacji trwającej epidemii spowodowanej koronawirusem SARS-CoV-2 decyzja o podjęciu pracy za granicą wiąże się z ryzykiem zarażenia się. Przed wyjazdem do pracy za granicą należy sprawdzić aktualne informacje dotyczące wjazdu na terytorium państwa UE/EFTA, na terenie którego ma nastąpić zatrudnienie oraz aktualne informacje związane z stanem epidemii na terenie tego państwa. Zaleca się skorzystanie z informacji KE: <https://reopen.europa.eu/pl> oraz MSZ: <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/holandia>

Więcej informacji na temat epidemii Cvid-19 w kontekście zatrudnienia można znaleźć na <https://wholandii.pl/zycie-w-holandii/informacja-wz-z-covid-19/informacje-dla-pracownikow> oraz <https://www.fairwork.nu/pl/2020/03/20/koronawirus-a-praca-w-holandii/>

Informacje nt. regulacji związanych z przeciwdziałaniem pandemii koronawirusa w języku angielskim dostępne są na stronie <https://www.government.nl/topics/coronavirus-covid-19>.