

1. Zasady funkcjonowania agencji zatrudnienia w Holandii, które mogą okazać się przydatne dla potencjalnych klientów agencji zatrudnienia w Holandii lub klientów agencji pracy tymczasowej, jak również dla pracowników tymczasowych.

Zasadniczo agencje pracy tymczasowej podlegają takim samym przepisom prawnym jakim podlegają wszyscy pracodawcy w zakresie podatków, wynagrodzenia minimalnego, zabezpieczenia społecznego, ubezpieczenia zdrowotnego i warunków zatrudnienia. W przeciwieństwie do wielu innych państw Holandia nie przewiduje specjalnej licencji dla agencji zatrudnienia. Niniejsza broszura ogranicza się do ustaw w szczególności dotyczących pracy tymczasowej i dostarcza dokładniejszych informacji na temat samoregulacji w sektorze.

Ustawa o użyczeniu pracowników przez pośredników pracy

Aby założyć agencję pracy tymczasowej nie jest wymagana żadna licencja. Jednakże ustawa o użyczeniu pracowników przez pośredników pracy definiuje warunki tymczasowego zatrudnienia. Oto istotne postanowienia ustawy:

Zasada równości: Pracownikowi wykonującemu taką samą lub podobną pracę przysługuje wynagrodzenie i obowiązują go opłaty równe wynagrodzeniu i stawkom stałym pracowników zleceniodawcy. Odstępstwo od powyższego zapisu jest możliwe, jeśli pracodawcy i pracownicy dojdą w tej sprawie do porozumienia w zbiorowych układach pracy. Jest to możliwe wyłącznie na czas określony (zależnie od zbiorowego układu pracy). Należy zaznaczyć, że wszyscy pracownicy otrzymują przynajmniej wynagrodzenie minimalne.

- Pracodawcy (agencji pracy tymczasowej) nie wolno pobierać od pracownika żadnej rekompensaty zadośćuczynienia (w formie pieniężnej lub innej) za pośrednictwo.
- Pracodawca (agencja pracy tymczasowej) ma obowiązek z góry powiadomić pracownika o warunkach zatrudnienia w danym miejscu pracy.
- Pracownik nie może zostać wysłany do (oddziału) organizacji, w której trwa strajk.
- Każda agencja pracy tymczasowej (holenderska i zagraniczna) ma obowiązek zarejestrować swoją działalność jako agencja pracy tymczasowej w Izbie Handlowej (www.kvk.nl). Naruszenie tego przepisu będzie karane grzywną w wysokości 12000 EUR za każdego pracownika. Grzywna zostanie nałożona na agencję pracy tymczasowej i na zleceniodawcę.
- Odpowiedzialność za egzekwowanie przepisów ustawy ponosi Inspekcja SZW (Inspekcja Pracy). W przypadku naruszenia przepisów pracownik może złożyć skargę do Inspekcji SZW (www.inspectieszw.nl lub 0800-5151).

Ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców

Zgodnie z tą ustawą, od pracowników spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz od pracowników z Rumunii i Bułgarii chcących pracować w Holandii wymagane jest pozwolenie na pracę. To pracodawca, nie pracownik, musi wystąpić o pozwolenie na pracę. W tym kontekście „pracodawca” oznacza osobę, dla której praca jest wykonywana. Może to być osoba prywatna, przedsiębiorstwo lub instytucja publiczna.

Warunki, które musi spełnić pracodawca występujący o pozwolenie na pracę są następujące:

- Pracodawca musi najpierw przeprowadzić rekrutację w Holandii oraz na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego.
- Informację o ofercie pracy należy zgłosić do UWV (Zakładu Realizacji Ubezpieczeń Pracowniczych, także odpowiedzialnego za wydawanie pozwoleń na pracę) na pięć tygodni przed złożeniem wniosku o wydanie pozwolenia na pracę.
- Wszystkie warunki zatrudnienia obowiązujące w Holandii dotyczą pracowników posiadających pozwolenie na pracę.
- Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne zakwaterowanie. Pracownik musi mieć 18-45 lat i posiadać pozwolenie na pobyt.

Usługodawcy z krajów Unii Europejskiej świadczący usługi za pośrednictwem własnego personelu nie podlegającego swobodnemu przepływowi pracowników mają obowiązek poinformować UWV. Istnieją dwie możliwości powiadomienia:

1. Pracodawca może złożyć formularz E-101 w imieniu cudzoziemca.
2. Pracodawca może skorzystać z formularza zgłoszeniowego.

Agencje pracy tymczasowej nie podlegają tym zwolnieniom. W odniesieniu do pracowników z Bułgarii i Rumunii, zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej, wymagane jest złożenie wniosku o pozwolenie na pracę.

Ustawa o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym

Wszystkim pracownikom, w tym pracownikom tymczasowym, przysługuje prawo do wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w Holandii. Obywatelstwo nie jest czynnikiem decydującym. Pracownik ma również prawo do dodatku urlopowego. Stawki minimalnego wynagrodzenia brutto określone zostały w postanowieniach Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym. Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi pasek wynagrodzenia zawierający informacje na temat minimalnego wynagrodzenia brutto przysługującego danemu pracownikowi. Od kwoty brutto pracodawca odliczy należyty podatek oraz składki na ubezpieczenie. W związku z tym wynagrodzenie netto będzie niższe. Informacja o kwotach brutto podawana jest co roku 1 stycznia i 1 lipca. Od 1 stycznia 2013 r. wynagrodzenie minimalne brutto wynosi 1469,40 EUR miesięcznie, 339,10 EUR tygodniowo i 37,82 EUR dziennie (dla pracowników powyżej 23 lat).

Oprócz wynagrodzenia pracownikom co roku przysługuje prawo do dodatku urlopowego, stanowiącego co najmniej 8% wynagrodzenia brutto. Dodatek urlopowy wypłacany jest zazwyczaj w maju lub w czerwcu.

Ustawa o czasie pracy

Zgodnie z ustawą, dzień roboczy wynosi maksymalnie 12 godzin. Maksymalna liczba godzin pracy wynosi 60 godzin tygodniowo, jednak w okresie 16 tygodni średnia liczba godzin pracy nie może przekroczyć 48 godzin tygodniowo.

Czas nieprzerwanego odpoczynku wynosi co najmniej 11 godzin między dwoma dniami pracy oraz 36 godzin po każdym przepracowanym tygodniu. W ciągu dnia pracy wynoszącego co najmniej 5,5 godziny pracownik ma prawo do 30 minut przerwy. W ciągu dnia pracy wynoszącego ponad 10 godzin pracownik ma prawo do 45 minut przerwy. Przerwa jest zazwyczaj bezpłatna, jednak zależy to od pracodawcy.

2. Informacje dotyczące kosztów, opłat i innych należnych kwot, które może ponosić pracownik tymczasowy delegowany przez polskie biuro zatrudnienia u holenderskiego pracownika-użytkownika (np. zasady potrącania kosztów zakwaterowania, posiłków, odzieży roboczej, podróży z miejsca zakwaterowania do pracy).

Pracownik i pracodawca wspólnie ustalają koszty, jakie zostaną potrącone z wynagrodzenia. Jednakże, kontrolując ustawowe wynagrodzenie minimalne, Inspekcja SZW stosuje maksymalny próg kosztów, jakie można potrącić z wynagrodzenia. Pracodawca **może potrącić maksymalnie 20%** z ustawowego wynagrodzenia minimalnego za pracę w pełnym wymiarze godzin lub z wynagrodzenia minimalnego za pracę w pełnym wymiarze godzin dla młodych pracowników, z tytułu kosztów zakwaterowania (czynsz, woda i energia) **i maksymalnie 10%** z ustawowego wynagrodzenia minimalnego za pracę w pełnym wymiarze godzin ma poczet ubezpieczenia zdrowotnego.

Koszty, jakie musi ponieść pracownik wyjeżdżający do Holandii, zależą od wielu czynników, np: ustaleń z pracodawcą, sektora, w którym pracownik będzie zatrudniony oraz regionu, do którego wyjeżdża. Dlatego trudno ocenić wysokość kosztów, jakie będzie musiał ponieść pracownik tymczasowy. Jednakże możliwe jest szacunkowe określenie kosztów utrzymania w Holandii. Co roku sprawdza to Krajowy Instytut ds. Informacyjno-Doradczych w Zakresie Finansów Domowych (NIBUD). Poniższa tabela pokazuje poszczególne koszty na przykładach budżetów różnych typów gospodarstw domowych. Budżety oparto na dochodach na poziomie zbliżonym do ustawowego wynagrodzenia minimalnego za pełnowymiarowy tydzień pracy.

	1 dorosły, 3-pokojowe mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, wynajmowane, średnia wysokość czynszu, dochód 1500 EUR	2 dorosłych, 3-pokojowe mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, wynajmowane, średnia wysokość czynszu, dochód 3000 EUR	2 dorosłych, 2 dzieci, 5-pokojowy dom szeregowy z centralnym ogrzewaniem, wynajmowany, średnia wysokość czynszu, dochód 3000 EUR
Wynajem	390	489	491
Gaz, woda, elektryczność	103	138	188
Podatki gminne	42	55	54
Telefon, telewizja, Internet	55	76	88

Ubezpieczenia	149	290	290
Składki, opłaty abonamentowe	49	126	115
Transport	76	309	236
CAŁKOWITE OPŁATY STAŁE	864	1483	1496
Odzież i obuwie	57	182	179
Meble i wyposażenie domu	93	234	216
Utrzymanie domu i ogrodu	37	53	50
Dodatkowe koszty medyczne	23	48	56
Czas wolny	101	374	311
CAŁKOWITE WYDATKI DODATKOWE	311	891	812
Jedzenie	191	394	529
Inne wydatki w gospodarstwie domowym	73	171	163
CAŁKOWITE WYDATKI W GOSPODARSTWIE DOMOWYM	264	565	692
WYDATKI RAZEM	1439	2939	3000

3. Zasady ponoszenia kosztów ubezpieczenia przez osoby, które korzystają z usług agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy działających na holenderskim rynku pracy.

Pracownicy nie powinni ponosić kosztów pośrednictwa. Agencje pracy tymczasowej ani pośrednicy nie mają prawa żądać żadnych opłat od pracowników z tytułu pośrednictwa. Stawki dla organizacji, które wynajmują personel za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej są stawkami rynkowymi bez wkładu publicznego.

4. Opis pracy tymczasowej w Holandii, szczególnie w odniesieniu do spraw dotyczących zagwarantowania bezpiecznych i nieszkodliwych dla zdrowia warunków pracy, możliwości wykonywania pracy u pracodawcy-użytkownika itp.

Pracownicy mają prawo do bezpiecznego i nieszkodliwego dla zdrowia miejsca pracy. Ustawa o BHP, Dekret o BHP oraz schemat BHP określają prawa i obowiązki pracodawców i pracowników w odniesieniu do pracy w bezpiecznych i nieszkodliwych dla zdrowia warunkach. Odpowiedzialność za zapewnienie miejsca pracy spełniającego ustawowe normy spoczywa w głównej mierze na pracodawcy. Pracodawca jest również zobowiązany upewnić się, że ustawowe przepisy określające wytyczne są przestrzegane. Pracodawca może sam zdecydować, w jaki sposób wytyczne te będą realizowane. Przepisy zawarte są zwykle w zakładowym podręczniku BHP. Inspekcja SZW ponosi odpowiedzialność za egzekwowanie ustawy o BHP. W przypadku naruszenia jej postanowień, możliwe jest nałożenie grzywnien lub sporządzenie raportu.

Każdy pracodawca ma obowiązek prowadzić w zakładzie rzetelną politykę dotyczącą BHP celem zapewnienia optymalnych warunków pracy. Obowiązkowym elementem tej polityki jest określenie zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego. Należy również sporządzić plan działań dotyczący zagrożeń dla zdrowia w zakładzie. W tym względzie, pracodawca ma również obowiązek odpowiednio poinformować pracowników o możliwych zagrożeniach. Zagrożeniami w miejscu pracy mogą być na przykład:

- hałas;
- niebezpieczne promieniowanie;
- szczególne zagrożenia dla ludzi młodych lub kobiet w ciąży.

Przepisy prawne dotyczące BHP mają zastosowanie wszędzie tam, gdzie wykonywana jest praca pod nadzorem. Dotyczy to również pracowników tymczasowych oraz (częściowo) osób samozatrudnionych niezatrudniających pracowników (tzw. „ZZP-er”) oraz wolontariuszy.

Pracodawcy mogą wybierać pomiędzy zakładowymi służbami ds. BHP lub ekspertem ds. BHP. Instytucje te wspierają pracodawców w realizowaniu polityki dotyczącej BHP. Należy zawsze podpisać umowę z praktykującym lekarzem zakładowym.

Zakładowy podręcznik dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia w pracy

Zakładowy podręcznik dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia w pracy zawiera ustalenia, które wspólnie poczynili pracodawca i pracownicy, dotyczące bezpiecznych i nieszkodliwych dla zdrowia warunków pracy. Tym samym, zakładowy podręcznik dotyczący bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pomaga w przestrzeganiu przepisów określających rządowe wytyczne co do pracy w bezpieczny i nieszkodliwy dla zdrowia sposób.

Sporządzenie zakładowego podręcznika dotyczącego bezpieczeństwa i zdrowia w pracy nie jest obowiązkowe. Jednakże pracodawcy muszą wykazać, że spełniają przepisy wyznaczające wytyczne tak, aby pracownicy mogli wykonywać swoją pracę w bezpieczny i nieszkodliwy dla zdrowia sposób.

Kontrola zakładowego podręcznika dotyczącego bezpieczeństwa i zdrowia w pracy

Inspekcja SZW sprawdza zakładowe podręczniki dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w pracy przygotowane na poziomie branży lub sektora. Kryteria uwzględniane podczas kontroli:

- Czy w podręczniku opisano, jakiej dziedziny (branży/grupy firm) on dotyczy?
- Czy osoby, które przygotowały podręcznik reprezentują pracodawcę i pracowników w tej konkretnej dziedzinie?
- Czy podręcznik dostępny jest dla pracodawców i pracowników oraz czy wiedzą oni o jego istnieniu?
- Czy informacja o przestrzeganiu przepisów określających wytyczne znajduje się w kolejnych publikacjach tego podręcznika? Ten punkt zostanie skontrolowany w oparciu o szybki test.
- Czy podręcznik jest zrozumiały, logiczny i czy nie jest sprzeczny z prawem?

Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka (RI&E) oraz plan działań

W celu wdrożenia rzetelnej polityki dotyczącej BHP pracodawca winien sporządzić zestawienie wszystkich zagrożeń, jakie mogą pojawić się w zakładzie lub instytucji. Dzięki Identyfikacji zagrożeń i ocenie ryzyka (RI&E), firma jest w stanie poradzić sobie z zagrożeniami w sposób usystematyzowany tak, aby można było do minimum zredukować przypadki skarg dotyczących pracy, a także ograniczyć liczbę wypadków przy pracy. Pracodawca określa również środki zapobiegawcze, które będzie podejmować w ramach RI&E. Środki te powinny być uwzględnione w planie działań. Rada pracowników musi go zaakceptować. Każdy pracodawca ma obowiązek posiadać RI&E. Przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 25 pracowników mają również obowiązek przekazać RI&E do kontroli służb ds. bezpieczeństwa i zdrowia lub akredytowanego biegłego ds. BHP.

RI&E musi obejmować:

- Ocenę aktualnych zagrożeń oraz środki zapobiegawcze pomagające zredukować zagrożenia, które już zostały podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa, zdrowia i korzystnych warunków pracy, także ze szczególnym uwzględnieniem pracowników przynależnych do „specjalnych kategorii pracowników” (np. osoby częściowo zdolne do pracy, kobiety w ciąży, osoby młode i starsze).
- Ewaluację zagrożeń.
- Hierarchizację zagrożeń.
- Ustalenie, które środki zostaną podjęte: plan działań.

RI&E może wykazać, że konieczna jest bardziej szczegółowa ocena. Dotyczy to na przykład substancji niebezpiecznych, korzystnych warunków pracy, bezpieczeństwa maszyn, czynników biologicznych i drgań.

Wyposażenie robocze

Aby praca była bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia, wyposażenie robocze winno znajdować się w dobrym stanie oraz winno być prawidłowo wykorzystywane. Wyposażenie robocze obejmuje wszystkie środki wykorzystywane do pracy, począwszy od prostego wyposażenia po maszyny i części instalacji technologicznych. Zarówno pracodawcy jak i pracownicy mają obowiązek przestrzegać instrukcji dotyczących wyposażenia roboczego.

Bezpieczeństwo przeciwpożarowe

Władze krajowe i lokalne stosują ścisłe regulacje dotyczące projektu, rozplanowania i konstrukcji

pomieszczeń w zakładzie. Osoby pracujące w środowisku, gdzie istnieje ryzyko wystąpienia pożaru muszą znać wszystkie zagrożenia oraz zasady bezpiecznej pracy.

Rozplanowanie miejsca pracy

Dobre miejsce pracy oferuje wystarczającą ilość miejsca potrzebnego do wykonania pracy we właściwy sposób. Aby wykonać pracę w bezpieczny i nieszkodliwy dla zdrowia sposób, niezbędna jest określona ilość światła (dziennego). Istnieją również pewne kryteria w odniesieniu do temperatury, wentylacji i hałasu. Muszą być również spełnione normy dotyczące liczby dostępnych metrów kwadratowych na osobę, światła dziennego, mebli i wyposażenia roboczego.

Środki ochrony indywidualnej

Pracodawcy mają obowiązek udostępnić bezpłatnie środki ochrony indywidualnej oraz poinformować o tym, jak należy z nich korzystać i dbać o nie. Dotyczy to również przypadków, kiedy korzystanie ze środków ochrony indywidualnej nie jest obowiązkowe z punktu widzenia prawa.

Czas pracy

W celu ochrony pracowników przed pracą przez zbyt wiele godzin wprowadzono ustawę o czasie pracy. Ustawa ta określa, jak długo pracownik może pracować oraz kiedy ma prawo do przerwy lub odpoczynku. Szczególnym elementem jest praca wykonywana na nocnej zmianie. Nocne zmiany narażają pracowników na dodatkowy stres. Dlatego powstały dodatkowe przepisy dotyczące czasu pracy, odpoczynku oraz liczby zmian.

Pracownicy tymczasowi i BHP

Przedsiębiorstwo zlecniodawcy oraz agencja pracy tymczasowej kontrolują, aby pracownik tymczasowy mógł pracować w bezpieczny i nieszkodliwy dla zdrowia sposób. Jednakże to przedsiębiorstwo zlecniodawcy ponosi główną odpowiedzialność i informuje pracownika tymczasowego (najlepiej przed rozpoczęciem pracy, za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej) na temat pracy, zagrożeń i środków bezpieczeństwa. Zasadniczo to przedsiębiorstwo zlecniodawcy ponosi odpowiedzialność w razie wypadku przy pracy.

5. Metody dochodzenia roszczeń w związku z pracą wykonywaną dla holenderskiej agencji pracy tymczasowej, szczególnie w przypadkach niewypłacania wynagrodzenia za pracę lub naruszania przepisów prawa dotyczących czasu pracy oraz bezpiecznych i nieszkodliwych dla zdrowia warunków pracy (w tym nazwy i adresy instytucji uprawnionych do zbadania przypadków związanych z tymczasowym zatrudnieniem)

Inspekcja SZW ponosi, między innymi, odpowiedzialność za przestrzeganie ustawy o czasie pracy oraz ustawy o BHP. W przypadku podejrzenia naruszenia przepisów pracownik może skontaktować się z Inspekcją SZW. W odniesieniu do wynagrodzenia, znaczenie ma ustawa o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym (WML). Zadaniem Inspekcji SZW jest kontrola, czy te akty prawne są respektowane. Wynegocjowane wynagrodzenie, zatwierdzone przez partnerów społecznych, jest sprawą prywatną.

Inspekcja SZW: Ustawa o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym (WML)

Rodzaje naruszeń i grzywny:

Holenderska Ustawa o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym (WML) mówi o trzech typach naruszeń:

1. Pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie mniejsze niż ustawowe wynagrodzenie minimalne.
2. Pracodawca wypłaca pracownikowi dodatek urlopowy poniżej 8%.
3. Pracodawca nie przekazuje lub nie przekazuje na czas szczegółowych informacji dotyczących wypłacanego przez niego wynagrodzenia, dodatku urlopowego bądź liczby godzin, które pracownik przepracował.

W przypadku stwierdzenia zaniżania wynagrodzenia, w myśl przepisów holenderskiej Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym oraz minimalnym dodatku urlopowym (WML) Inspekcja SZW nałoży na pracodawcę znaczne grzywny. Grzywny te zależą od poziomu i okresu, w jakim wynagrodzenie było zaniżane. Grzywna za zaniżanie wynagrodzenia minimalnego może wynosić do 10000 EUR (jeśli wynagrodzenie minimalne jest zaniżane o ponad 50% przez ponad 6 miesięcy). Grzywna za

niewypłacanie dodatku urlopowego wynosi maksymalnie 2000 EUR. Pracodawca, który naruszy przepis, o którym mowa w punkcie 3, zostanie ukarany grzywną w wysokości 12000 EUR. Grzywna zostanie nałożona za każdego pracownika, którego wynagrodzenie było zaniżane. Grzywna nie zostanie nałożona, jeśli wynagrodzenie zaniżane jest o mniej niż 5% lub mniej niż 50 EUR. W takim wypadku zostanie wydane ostrzeżenie.

Obowiązek wyrównania zaległego wynagrodzenia oraz nakaz opatrzony rygorem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów

Jeśli Inspekcja SZW stwierdzi, że pracodawca zaniża wynagrodzenie jednego lub większej liczby pracowników (wynagrodzenie i/lub dodatek urlopowy), pracodawca zostanie zobowiązany do wyrównania wynagrodzenia. Pracodawcy zostanie udzielony termin czterech tygodni na wypłacenie wyrównania. Pracodawca musi przedstawić pisemne potwierdzenie powyższego. Jeśli pracodawca nie wywiąże się lub wywiąże się tylko częściowo z obowiązku wyrównania wynagrodzenia, wówczas podlega on nakazowi opatrzonemu rygorem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów.

Nakaz opatrzony rygorem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów może zostać zastosowany wobec pracodawcy, który otrzymał karę administracyjną za zaniżanie wynagrodzenia i który nie wypłacił wyrównania.

Jeśli pracodawca otrzymał ostrzeżenie za (względnie) mało istotne zaniżanie wynagrodzenia i jeśli nie wyrównał tego wynagrodzenia pracownikowi w ciągu czterech tygodni, wówczas ostrzeżenie zostanie zamienione na grzywnę. Należy również dla porządku zauważyć, że jeśli najpierw zostanie wydane ostrzeżenie, a następnie nałożona zostanie kara administracyjna (ponieważ pracodawca nie spełnił nałożonych na niego zobowiązań) okres czterech tygodni, o którym mowa powyżej już upłynął. W takim wypadku nie zostanie przyznany kolejny okres czterech tygodni na dopełnienie zobowiązań przed wydaniem nakazu opatrzonemu rygorem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów.

Wysokość grzywny przymuszającej

Wysokość grzywny przymuszającej zależy od stopnia zaniżania wynagrodzenia. Grzywna przymuszająca wynosi od 20 EUR za dzień, jeśli wynagrodzenie było zaniżane o mniej niż 5%, do 100 EUR, jeśli było zaniżane o 50% i więcej. Maksymalna wysokość grzywny przymuszającej wynosi 40000 EUR za każdego pracownika, któremu zaniżano wynagrodzenie.

Wyrównanie zaniżonego wynagrodzenia

Pracodawca ma obowiązek przedstawić inspektorowi Inspekcji SZW pisemny dowód wyrównania zaniżonego wynagrodzenia dla pracownika. Pracodawca może to zrobić na przykład poprzez specyfikację wynagrodzenia.

Jeśli pracodawca wyrówna pracownikowi zaniżone wynagrodzenie, w dalszym ciągu podlega on grzywnie (oprócz przypadku wydania ostrzeżenia, które nie zostanie zamienione na grzywnę).

Jeśli pracodawca nie jest w stanie udowodnić inspektorowi, iż dokonał wyrównania zaniżonego wynagrodzenia, inspektor zaznaczy to w swoim raporcie w sprawie nałożenia grzywny. Inspekcja SZW posiada niezależne biuro ds. grzywien. Biuro to wydaje decyzje w sprawie nałożenia grzywny. Biuro ds. grzywien nakłada także nakaz opatrzony rygorem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów.

Co jeśli wyrównanie zaniżonego wynagrodzenia nie jest możliwe?

Jeśli pracodawca chce wyrównać zaniżone wynagrodzenie, ale wypłata kwoty netto nie jest możliwa, na przykład z uwagi na to, że pracownik, któremu zaniżano wynagrodzenie „wyjechał do nieznanego miejsca”, pracodawca musi o tym na piśmie poinformować inspektora.

Mimo to, pracodawca musi przedstawić specyfikację wynagrodzenia, z której wynika, że określił wysokość wynagrodzenia do wyrównania jako (dodatkowe) wynagrodzenie brutto lub netto. Pracodawca nie może wypłacić faktycznego wynagrodzenia na przykład z uwagi na fakt, że pracownik nie jest już u niego zatrudniony bądź wynagrodzenie było zawsze wypłacane w gotówce, a pracownik się przeprowadził.

Pracodawca musi również na piśmie wykazać, jakie kroki podjął do tej pory, aby zrealizować wyrównanie wynagrodzenia, na przykład: udać się pod wskazany adres pobytu byłego pracownika i zapytać jego kolegów z pracy o aktualne miejsce pobytu byłego pracownika i/lub wysłać do niego list z informacją o możliwości odbioru należnego mu wyrównania wynagrodzenia lub możliwości dokonania przelewu na jego rachunek bankowy.

Nakaz opatrzony rygorem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów nie zostanie nałożony, jeśli w wystarczający sposób można wykazać, że wyrównanie wynagrodzenia nie jest

możliwe. Jednakże grzywna zostanie nałożona. Grzywna nie zostanie nałożona, jeśli najpierw zostało wydane ostrzeżenie (ponieważ nie jest możliwe spełnienie zobowiązania do wyrównania zaniżanego wynagrodzenia).

Jednakże w praktyce prawie nigdy nie zdarza się, aby pracodawca nie był w stanie skontaktować się z pracownikiem. Jak do tej pory nakaz opatrzone rygiem nałożenia grzywny przymuszającej za naruszenie przepisów jest wystarczająco skuteczną metodą nakłonienia pracodawcy do wypłaty zaległego wynagrodzenia.

Co pracownik może zrobić, aby zabezpieczyć wyrównanie zaniżonego wynagrodzenia?

Istotne jest, aby Inspekcja SZW dysponowała prawidłowymi danymi w celu ustalenia, czy pracownikowi wypłacono należne mu wynagrodzenie. Jeśli nie można stwierdzić, jaką wysokość wynagrodzenia wypłacono, Inspekcja SZW nie może również skontrolować, czy pracodawca dokonał wyrównania zaległego wynagrodzenia, dlatego że Inspekcja SZW nie wie, o jaką kwotę chodzi. Niezbędny jest również kontakt z pracownikiem. Jeśli pracodawca lub inne strony nie wiedzą, gdzie obecnie przebywa pracownik i jaki jest numer jego rachunku bankowego nie dojdzie do wyrównania zaległego wynagrodzenia. Dlatego też ważne jest, aby pracownik mógł przedstawić jak najwięcej informacji szczegółowych wymaganych do przeprowadzenia kontroli pod kątem przestrzegania przepisów prawa oraz utrzymania możliwego wyrównania zaniżanego wynagrodzenia. Mogą to być na przykład: ustalenia dotyczące pracy, oświadczenie z banku potwierdzające wpływy wynagrodzenia, paski specyfikacji wynagrodzenia, podsumowanie przepracowanych godzin, adres i numer rachunku bankowego.

Jeśli wynagrodzenie ma zostać wypłacone w gotówce i/lub pracownik pracuje gdzie indziej i przeprowadził się, wówczas prawidłowe dane są często niedostępne. Pracownik ma obowiązek dopilnować, aby jego dane zostały przekazane do Inspekcji SZW lub polskiej Inspekcji Pracy. Pracownik, który uważa, że otrzymał zaniżone wynagrodzenie może zgłosić ten fakt do Inspekcji SZW. W takim przypadku ważne jest także, by pracownik przekazał jak najwięcej informacji. Po sporządzeniu raportu Inspekcja SZW sprawdzi, czy w oparciu o wnioski z niego wypływające można uznać zaniżenie wynagrodzenia za prawdopodobne. Pracownik może w takiej sytuacji skorzystać ze stron internetowych Inspekcji w języku polskim. Strony te zawierają również formularz.

Kontakt z Inspekcją SZW

Jeśli można przypuszczać, że wynagrodzenie było zaniżane lub że przepisy dotyczące warunków pracy lub czasu pracy nie były przestrzegane można złożyć skargę do Inspekcji SZW. Można to zrobić składając formularz skargi na stronie internetowej:

http://www.inspectieszw.nl/other_languages/polish/ lub dzwoniąc pod bezpłatny numer: 0800 2700 000.

Holenderska Inspekcja SZW uruchomiła również specjalny punkt zgłaszania nieprawidłowości w sektorze agencji pracy tymczasowej, zobacz także:

<https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/Zawiadomienie>, zadzwoń pod numer 0800 5151 lub napisz na adres: Postbus 820, 3500 AV Utrecht.

2. Samoregulacja dla sektora agencji pracy tymczasowej

Rząd ponosi główną odpowiedzialność za przestrzeganie prawa i przepisów, także w odniesieniu do sektora pracy tymczasowej. Ponadto, w sektorze funkcjonuje system dobrowolnych prywatnych certyfikatów połączony z systemem kontroli prywatnej. Certyfikat ten ma na celu jeszcze skuteczniejsze zagwarantowanie zgodności z przepisami prawa i regulacjami dzięki zwiększonej przejrzystości.

Od 2006 r. agencje pracy tymczasowej mogą wnioskować o taki certyfikat zgodny z normą NEN 4400-1 lub NEN 4400-2. NEN 4400-2 jest normą otwartą dla firm zagranicznych działających na terenie Holandii¹. Udział w certyfikacji jest dobrowolny. Członkowie organizacji pracowniczych ABU i NBBU zobowiązują się przystąpić do certyfikacji. Główne elementy certyfikacji same w sobie stanowią normę i służą kontroli zgodności z tą normą.

Norma zawiera listę warunków, które muszą być spełnione przez firmę. Warunki te podzielono na dwie kategorie. Pierwsza kategoria obejmuje wymagania dotyczące identyfikacji i administracji w firmie. Druga kategoria obejmuje wymogi administracyjne w biznesie. Przykładami mogą być:

¹ NEN jest Krajowym Instytutem Normalizacji i w sprawach międzynarodowych współpracuje z ISO.

potwierdzanie tożsamości pracownika, wypłata ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz rejestrowanie czasu pracy. Wszystkie wymogi są zgodne z krajowymi przepisami prawa.

Przystępując do certyfikacji agencja pracy tymczasowej zgadza się na przeprowadzanie u siebie kontroli co 6 miesięcy. Kontrole te przeprowadza prywatna instytucja ds. kontroli wyznaczona przez SNA. Agencja pokrywa koszty kontroli. SNA może podjąć decyzję o przeprowadzeniu dodatkowych kontroli w oparciu o otrzymywane sygnały.

Stowarzyszenie Przestrzegania Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych (SNCU)
Sektor agencji pracy tymczasowej podobnie jak większość sektorów ekonomicznych posiada zbiorowy układ pracy. W układzie tym zawarto wszystkie przepisy dotyczące statusu prawnego, wynagrodzenia, bezpieczeństwa i zdrowia, urlopu, doksztalcania i emerytury. Podstawowa zasada zbiorowego układu pracy stanowi, że im dłużej pracownik jest zatrudniony przez tą samą agencję pracy tymczasowej, tym więcej praw nabywa. Zatrudnienie podzielone jest na fazy A, B i C. Faza A trwa 78 tygodni (nieprzerwanych, przerwa wynosi nie więcej niż 26 tygodni) i pozwala pracodawcy zawrzeć i rozwiązać umowę o pracę w dowolnym momencie. Wynagrodzenie określone jest indywidualnie. Układ zbiorowy pracy zawiera wzory według kategorii lub zawodów. Wynagrodzenie w każdym przypadku ma być równe wynagrodzeniu minimalnemu. Faza B oferuje większą ochronę przed zwolnieniem oraz wynagrodzenie równe wynagrodzeniu określone w układzie zbiorowym pracy dla danego sektora. Faza C stanowi stałą umowę o pracę z agencją pracy tymczasowej. Warunki te są takie same dla pracowników holenderskich i zagranicznych.

SNCU ponosi odpowiedzialność za to, by sektor agencji pracy tymczasowej przestrzegał przepisów układu zbiorowego pracy. Przedsiębiorstwa, które podlegają układowi zbiorowemu pracy mają obowiązek w pełni współpracować przy ewentualnej kontroli. Jeśli SNCU stwierdzi naruszenie przepisów, przedsiębiorstwo otrzyma możliwość skorygowania zaistniałej sytuacji. Jeśli przedsiębiorstwo nie skorzysta z tej możliwości, SNCU może skierować sprawę do sądu.

Pracownicy mogą kontaktować się z SNCU bezpośrednio w języku polskim za pośrednictwem strony internetowej: <http://www.sncu.nl/PL/> lub dzwoniąc pod bezpłatny numer 0800-7008. Numer dla dzwoniących z Polski to 00800-1124212:

Członkostwo w organizacji branżowej

Dwie największe organizacje branżowe to ABU i NBBU. Razem reprezentują one, w kontekście sprzedaży, przeważającą część rynku. Układ zbiorowy pracy ABU (www.abu.nl) został uznany za wiążący dla całego sektora agencji pracy tymczasowej. Ponadto, NBBU (www.nbbu.nl) posiada własny układ zbiorowy. Obie te organizacje zwróciły się do firm starających się o członkostwo, aby wykazały, że spełniają one warunki układu zbiorowego. Ponadto obie organizacje ustaliły, że warunkiem członkostwa jest przyłączenie się do SNA i tym samym uzyskanie certyfikatu NEN. ABU jest także autorem kodeksu właściwego postępowania. VIA (www.via.nl) to trzecia, mniejsza organizacja, której głównym celem jest rekrutacja międzynarodowa. VIA przestrzega tych samych norm co ABU i NBBU.

Związki

Pracownik może wstąpić na drogę sądową przeciwko pracodawcy. W takim przypadku pracownik musi być w stanie udowodnić, że doszło do naruszenia przepisów oraz uzasadnić to na podstawie dokumentów. W tym zakresie pracownika może na przykład wspierać związek zawodowy. Związek zawodowy udziela porad pracownikowi na temat procedur oraz pomaga mu przygotować dokumentację.

Największymi związkami zawodowymi są FNV (www.fnv.nl) i CNV (www.cnv.nl).