

PŁACA MINIMALNA W HOLANDII

Problem płacy minimalnej dla pracowników delegowanych w transporcie drogowym dotyczy coraz większej ilości państw członkowskich UE. Po Niemczech, Francji, Norwegii i Włoszech niepokojące sygnały dochodzą również z Holandii.



Łukasz Włoch
Główny Ekspert
OCRK
www.ocrk.pl

Według holenderskiego związku zawodowego FNV Transport&Logistiek, aby ustalić, do jakich warunków zatrudnienia ma prawo polski kierowca wykonujący przewozy na terenie Holandii, każdorazowo należy przyjrzeć się stanowi faktycznemu.

Ustalenia w umowie o pracę

Jeśli pracownik jest zatrudniony w nieholenderskiej firmie transportowej, ale generalnie wykonuje przewozy na terenie Holandii, przysługuje mu (przynajmniej) prawo do podstawowych warunków zatrudnienia zapisanych w holenderskim Układzie Zbiorowym Pracy CAO. Gwarantuje ono prawo do takiego samego wynagrodzenia, takich samych świadczeń i takich samych dodatków, jak pracownikom holenderskim.

Może zaistnieć również sytuacja, w której pracownik zatrudniony jest w nieholenderskiej firmie i rzadko przebywa w Holandii. Aby ustalić, jakie są prawa i obowiązki kierowcy, zasadnicze znaczenie mają ustalenia z pracodawcą ujęte w umowie o pracę. Holenderskie warunki zatrudnienia prawdopodobnie nie będą obowiązywać względem takiego pracownika, chyba że wyraźnie uzgodnione zostanie to z pracodawcą.

Osoba zatrudniona u nieholenderskiego przewoźnika wykonująca przewozy w Holandii, ma prawo do takiego samego wynagrodzenia, świadczeń, dodatków, jak pracownicy holenderscy.

Bezwzględne prawo

Powyższe związkowe interpretacje wynikają z obowiązującej od 1 lipca 2016 roku ustawy Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie – Ustawa o zatrudnianiu pracowników delegowanych w UE, która wprowadzona została w związku z Dyrektywą 96/71/WE. Ustawa wprowadza między innymi definicje transgranicznego świadczenia usług, usługodawcy i usługobiorcy oraz pracownika delegowanego.

Nowe przepisy, zawarte w zbiorowych układach pracy, stają się prawem bezwzględnie obowiązującym dla pracowników delego-



wanych w ramach transgranicznego świadczenia usług, których umowa o pracę nie podlega prawu holenderskiemu. Ich postanowienia muszą odnosić się do jednego z wymienionych w ustawie zagadnień, czyli między innymi:

- maksymalnej liczby godzin pracy i minimalnych okresów wypoczynku,
- minimalnej liczby dni wolnych od pracy płatnych przez pracodawcę oraz dodatków urlopowych,
- płacy minimalnej,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- ochrony pracowniczej (kobiet w ciąży, dzieci).

Warunki zatrudnienia

Z informacji uzyskanych od Ambasady RP w Hadze wynika, że każdy pracownik świadczący pracę na terenie Holandii (bez względu na to czy jest pracownikiem tutejszym czy delegowanym) musi otrzymać za wykonywaną pracę co najmniej płacę minimalną. W Holandii obowiązują stawki płacy minimalnej, które są aktualizowane dwukrotnie w ciągu roku (1 stycznia i 1 lipca) i są zróżnicowane ze względu na wiek pracownika. Obecnie obowiązują stawki zaktualizowane na dzień 1 lipca 2016 roku.

Do podstawowych warunków zatrudnienia pracownika na stanowisku kierowcy w Holandii należą:

- wynagrodzenie w kwocie do 13,91 euro brutto za godzinę,
- 130 procent dodatku za godziny nadliczbowe,
- dodatki za pracę w sobotę i niedzielę,
- dodatki za pracę w holenderskie dni świąteczne,
- zwrot kosztów pobytu,
- zwrot z tytułu braku możliwości świadczenia pracy.

Od 1 stycznia 2016 roku istnieje obowiązek przekazywania kwoty odpowiadającej wysokości wynagrodzenia minimalnego przelewem bankowym. Wszystko ponad kwotę wynagrodzenia minimalnego może być wypłacone w gotówce. Obecnie nie wiadomo w jaki sposób organy administracji będą kontrolować spełnienie wymogów dotyczących pracowników delegowanych w transporcie drogowym. Należy się jednak spodziewać, że w niedługim okresie informacje te zostaną uzupełnione przez stronę holenderską.