

SPIS TREŚCI

2.	Praca w Holandii	2
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Holandii	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do holenderskiego rynku pracy	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Holandii	2
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	3
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Holandii	3
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	3
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	3
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	3
2.2.4.	Prasa	4
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	4
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	5
2.2.7.	Stáže zagraniczne.....	6
2.3.	Warunki pracy	7
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	7
2.3.2.	Czas pracy	8
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	9
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	9
2.4.	Podatki	11
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	11
2.4.2.	Podatek VAT	12
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	12
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	12
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	12
2.5.1.1.	Emerytura	12
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	13
2.5.1.3.	Świadczenia na wypadek macierzyństwa	14
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	14
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	14
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	15
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	15
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	16

2. Praca w Holandii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Holandii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do holenderskiego rynku pracy

Od dnia 1 maja 2007 r. obywatele Polski (oraz innych państw, które w maju 2004 r. przystąpiły do UE) mają wolny dostęp do rynku pracy Królestwa Niderlandów (KN).

Decyzją Ministra Spraw Socjalnych i Zatrudnienia KN z dnia 25 kwietnia 2007 r. (Directie Arbeidsmarkt, nr. AM/AMI/07/15161) zniesiony został obowiązek uzyskiwania pozwoleń na pracę dla obywateli Polski, Słowacji, Czech, Słowenii, Litwy, Łotwy, Estonii i Węgier.

Powyższa decyzja została wdrożona do niderlandzkiego porządku prawnego poprzez nowelizację Ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców (Wet arbeid vreemdelingen - WAV), która została opublikowana w Dzienniku Urzędowym KN z dnia 27 kwietnia 2007 r. (Staatscourant 27 april 2007, nr. 82 / pag. 17).

Przydatne informacje dla osób. Które zamierzają podjąć pracę w Holandii, znajdują się na stronie ambasady polskiej w Holandii <http://www.haga.polemb.net/?document=168>

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Holandii

Jeżeli już planujesz podjęcie pracy w Holandii w charakterze samozatrudnienia, będziesz musiał spełnić pewne warunki i przepisy obowiązujące w Holandii. Warto zarejestrować się jako osoba samozatrudniona w holenderskiej Chamber of Commerce (Izba Handlowa). Dostaniesz tam informacje i porady na temat obowiązujących procedur i warunków.

Osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej w Holandii (niezależnie czy zamierzają zatrudnić pracowników czy nie) otrzymają informacje w fazie przygotowawczej dotyczące m.in.:

- pozwolenia na pobyt poprzez stronę internetową służb imigracyjnych -immigration service (www.immigratiedienst.nl/en/) (EN)
- podatków związanych z formą prawną przez władze podatkowe (www.belastingdienst.nl/english/business.html) (EN), Izbę Handlową i agencję Baker & McKenzie
- podatków <http://www.minfin.nl/english> (EN)
- ubezpieczeń (www.verzekeraars.nl)

Warunki ogólne:

- ważny paszport,
- oświadczenie o niekaralności,
- poświadczony świadectwo urodzenia,
- zdjęcia paszportowe,
- posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego,
- posiadanie wystarczających środków finansowych pozwalających na utrzymanie się w Holandii.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

http://www.wehhaga.nl	Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady RP w Hadze
http://www.nlembassy.pl	Ambasada Królestwa Niderlandów w Warszawie
http://www.werk.nl	Strona holenderskich służb zatrudnienia
http://www.kvk.nl	Izba Handlowa – rejestracja przedsiębiorców
http://www.eures.europa.eu	EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia
http://www.ind.nl	Urząd Imigracji i Naturalizacji

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Holandii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

W Holandii rolę publicznych służb zatrudnienia pełni Centrum Pracy i Dochodu (CWI). Ma ono ok. 130 oddziałów na terenie całej Holandii. Pomaga ona zarówno pracodawcom w znalezieniu właściwych pracowników, jak i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. CWI odgrywa aktywną rolę na holenderskim rynku pracy. Nie tylko pomaga w znalezieniu pracy, ale udziela porad i dostarcza informacji z zakresu prawa pracy i rynku pracy. W celu uzyskania porady i pomocy w poszukiwaniu pracy, niekoniecznie trzeba być zarejestrowanym w CWI. Strona internetowa CWI to www.werk.nl. Trzeba jednak być zarejestrowanym w CWI, jeśli chce się ubiegać o zasiłek dla bezrobotnych. Aby go otrzymać, należy posiadać numer SOFI (od 2007 r. BSN), czyli odpowiednik polskiego numeru identyfikacji podatkowej NIP. Potrzebny on będzie również wtedy, gdy będziemy chcieli podjąć pracę w Holandii. Każdemu obywatelowi Holandii zostaje nadany numer SOFI (BSN) po przekroczeniu 14 roku życia. Cudzoziemcy legalnie przebywający w Holandii mogą się o niego ubiegać w urzędach podatkowych (*Belastingdienst*).

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Poszukiwanie pracy w Holandii warto rozpocząć jeszcze przed wyjazdem z kraju. Pomocna w tym będzie strona internetowa EURES <http://www.eures.europa.eu> oraz krajowa strona EURES <http://www.eures.praca.gov.pl/>. Na tym etapie może Ci pomóc polski doradca EURES.

Holenderscy doradcy EURES (obecnie 22 osoby) są umiejscowieni najczęściej w publicznych służbach zatrudnienia (CWI). Stanowią oni dobre źródło informacji o holenderskim rynku pracy, warunkach życia i pracy w Holandii. Mogą również udzielić pomocy w poszukiwaniu pracy w Holandii. Oprócz języka niderlandzkiego posługują się różnymi językami (najczęściej angielskim, niemieckim i francuskim). Aktualne dane teleadresowe holenderskich EURES doradców znajdują się na stronie internetowej <http://www.eures.europa.eu> (menu: doradcy EURES). Można się z nimi skontaktować telefonicznie, pocztą elektroniczną lub tradycyjną, bądź faksem.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

W Holandii funkcjonuje wiele (ok. 4700) agencji zatrudnienia. Ich adresy można znaleźć na tzw. „Żółtych Stronach” <http://www.goudengids.nl>. W polu „Wat of Wie zoekt u?” wpisujemy hasło „Uitzendbureaus” i klikamy pole „Vind”. Wykazy agencji pośrednictwa pracy są też dostępne na stronach internetowych <http://www.via-eu.com/> i <http://www.abu.nl> (informacje na tych stronach są

dostępne również w języku polskim). W Holandii bardzo rozpowszechniona jest praca czasowa jako forma zatrudnienia. Dawniej agencje zatrudnienia skupiały się na pracy dla sekretarek, ale ostatnio coraz więcej jest wyspecjalizowanych agencji dla niemal wszystkich branż i zawodów. Na przykład, istnieją agencje dla pielęgniarek, inżynierów, informatyków, konsultantów, itp. Działają również agencje specjalizujące się w pracy dla studentów. Wielu młodych ludzi rozpoczyna swoją karierę zawodową, korzystając z usług agencji zatrudnienia, w celu uzyskania doświadczenia zawodowego, które uważa się w Holandii za bardzo istotne.

2.2.4. Prasa

W Holandii wiele gazet posiada działy z ofertami pracy (np. sobotnie wydanie "NRC Handelsblad", "De Volkskrant", "De Telegraf" oraz "Algemeen Dagblad").

NRC Handelsblad zamieszcza ogłoszenia głównie dla menedżerów.

W "De Volkskrant" można znaleźć ogłoszenia dla pracowników sektora publicznego, akademickiego oraz medycznego.

"De Telegraf" i "Algemeen Dagblad" zamieszczają najwięcej ogłoszeń komercyjnych.

Prasa regionalna zamieszcza również ogłoszenia o pracę ze swojego regionu.

Ogłoszenia można także znaleźć w bezpłatnych gazetach, takich jak: "Metro" i "Spits", które można znaleźć najczęściej na dworcach kolejowych i autobusowych. Istnieje również pewna liczba dwutygodników ("O-N", "Carp" i "Intermediair") skierowanych do studentów i absolwentów.

Przydatne strony internetowe gazet holenderskich:

<http://www.telegraaf.nl>

<http://www.volkskrant.nl>

<http://www.ad.nl>

<http://www.intermediair.nl>

<http://www.kranten.pagina.nl> (gazety w Holandii)

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Coraz ważniejszą rolę na holenderskim rynku pracy odgrywa internet. Wiele firm zachęca kandydatów do aplikowania online na stronach internetowych firm. Istnieje też wiele baz CV, w których kandydaci mogą zarejestrować swój życiorys zawodowy. Pracodawcy poszukujący pracowników korzystają często z tego rodzaju narzędzi.

Wiele ofert pracy w Holandii oraz informacji na temat targów pracy można znaleźć na stronie holenderskich publicznych służb zatrudnienia: <http://www.werk.nl>.

Wysyłanie aplikacji bezpośrednio do firm, które nie zamieściły ogłoszeń o naborze pracowników, jest również popularne w Holandii. Nawet jeśli firma nie posiada w danej chwili wakatów, często zachowuje takie zgłoszenia w bazie. Informacje o firmach można uzyskać w izbach handlowych (*Kamers van Koophandel*) w polskiej ambasadzie lub konsulacie i rocznikach czasopism, takich jak: „O-N” lub "Intermediair" – dostępne bezpłatnie w holenderskich uniwersytetach i innych szkołach wyższych. Oczywiście nieocenionym źródłem informacji na temat firm jest również internet. Nie jest rzeczą niestosowną i niespotykaną, aby przed wysłaniem listu motywacyjnego zadzwonić do firmy. Jednakże wskazane jest przygotowanie się do takiej rozmowy, tzn.

przygotowanie sobie kilku odpowiednich i zrozumiałych pytań. Można spytać, np. „Na kogo mam zaadresować list motywacyjny?” Dzięki takiej rozmowie, można uzyskać dodatkowe informacje, a firma wie, że może się spodziewać listu od Ciebie. Na pewno będzie to bardziej korzystne niż wysyłanie listu motywacyjnego „w ciemno”.

Targi pracy stają się w Holandii coraz popularniejsze. Organizują je najczęściej urzędy pracy (CWI), agencje pośrednictwa pracy, szkoły wyższe. Warto śledzić strony internetowe tych organizacji aby dowiedzieć się o terminach i miejscu najbliższych targów pracy.

2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)

Podobnie jak w innych krajach w Holandii panują też pewne (niepisane) zasady dotyczące ubiegania się o pracę.

Procedura rekrutacyjna

Procedura związana z listami motywacyjnymi jest uzależniona od rodzaju pracy, o jaką się ubiegasz. Jeśli starasz się o pracę w rolnictwie lub inną nie wymagającą wysokich kwalifikacji, najlepiej spotkać się bezpośrednio z pracodawcą. Oczywiście, jeśli wciąż przebywasz w innym kraju, nie możesz z reguły przyjść na bezpośrednie spotkanie z pracodawcą. W takich przypadkach na początek z reguły wystarcza napisanie listu motywacyjnego. Dla osób ubiegających się o wyższe stanowiska, konieczne jest najczęściej napisanie listu motywacyjnego oraz CV (na komputerze).

List motywacyjny (*Sollicitatiebrief*)

List motywacyjny (*Sollicitatiebrief*) musi być napisany po niderlandzku, chyba że w ogłoszeniu jest napisane, że może być również w innym języku. Powinien być napisany na komputerze i wydrukowany. Nie pisze się już listów motywacyjnych odręcznie, z wyjątkiem bardziej tradycyjnych sektorów, takich jak: zawody medyczne (w szczególności lekarze, ale pielęgniarki już nie).

Holenderski list motywacyjny jest krótki, zwięzły i na temat. Powinien mieścić się na jednej kartce papieru, najlepiej dobrej jakości. W pierwszej części listu należy wyjaśnić, dlaczego ubiegasz się o tę pracę. Następnie powinieneś podać dlaczego, w Twoim odczuciu, jesteś właściwym kandydatem na dane stanowisko i dlaczego jesteś zmotywowany, aby wykonywać daną pracę. Koniec listu motywacyjnego powinien wskazywać, że chciałbyś mieć możliwość wzięcia udziału w rozmowie kwalifikacyjnej, podczas której mógłbyś omówić swoją kandydaturę osobiście. Badania przeprowadzone przez holenderskie Ministerstwo Spraw Społecznych pokazują, że motywacja stanowi jedno z najważniejszych kryteriów dla holenderskich pracodawców. Powinieneś wziąć to pod uwagę, przygotowując swój list motywacyjny.

Holenderscy pracodawcy z reguły szybko odpowiadają na listy motywacyjne. Jeśli jednak nie dostałeś odpowiedzi po 14 dniach, najlepiej zadzwoń i dowiedz się, czy Twój list dotarł do adresata.

Curriculum vitae (CV)

Holenderskie CV powinno być zwięzłe i na temat. Powinno być napisane w porządku chronologicznym, chociaż ostatnio coraz częściej pisze się CV, w których ostatnie czynności są opisywane na początku. CV nie powinno przekraczać 2 stron formatu A4. Należy w nim zawrzeć jedynie daty i informacje. Przyczyny ubiegania się o pracę powinny się znaleźć w liście motywacyjnym. Ponieważ pracodawcy w Holandii preferują jak najkrótsze CV, należy opuścić niepotrzebne informacje.

Powyższe punkty powinny znaleźć się w Twoim cv (w podanej kolejności):

1. dane osobowe,
2. wykształcenie (łącznie z ważniejszymi kursami i szkoleniami, wyników się nie podaje),

3. doświadczenie zawodowe (wraz z dokładnymi datami) ,
4. hobby.

Osoby zajmujące się w firmie rekrutacją biorą pod uwagę hobby, pasje i aktywność społeczną kandydatów. Dlatego należy je wpisać do swojego CV i postarać się „dopasować” je do pracy, o którą się starasz (np. jeśli lubisz sporty zespołowe, może to sugerować, że jesteś osobą umiejącą pracować w zespole). Każdorazowo dostosuj swoje CV do konkretnego pracodawcy i stanowiska.

Coraz popularniejsze staje się pisanie resumé (rodzaj CV). Dotyczy to jednak osób posiadających znaczące doświadczenie zawodowe. Kandydaci wysyłają je bezpośrednio do headhunterów („łowców głów”). Resumé jest krótsze i bardziej opisowe. Jest ono również bardziej subiektywne, ponieważ niektórym jego elementom można nadać większe lub mniejsze znaczenie. Nie podaje się w nim konkretnych dat, a podaje się natomiast te liczby i dane, które podkreślają Twoją wartość i użyteczność. Forma resumé może być różnorodna, np. analityczna, chronologiczna lub funkcjonalna. Resumé często rozpoczyna się opisem pracy, o którą się ubiegasz.

Referencje, kopie świadectw, dyplomów i certyfikatów nie muszą być załączane. Są one potrzebne w późniejszym fazie rekrutacji.

Formularze aplikacyjne

Formularze aplikacyjne nie są zbyt popularne w Holandii (jak np. w Wielkiej Brytanii). Z reguły korzystają z nich duże firmy. Aplikowanie online oznacza najczęściej wypełnianie odpowiednich formularzy aplikacyjnych na stronach internetowych firm.

Rozmowa kwalifikacyjna

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej duży nacisk kładzie się na motywację kandydata. Trzeba w związku z tym być przygotowanym na pytania, takie jak: „Dlaczego wybrał Pan/i naszą firmę?”. Ponadto kandydatom zadaje się zawsze pytania o ich umiejętności i silne strony. Jednakże można się również spodziewać pytań o swoje słabe strony i o umiejętności, których nie posiadasz. Przygotuj się na to i pomyśl o przykładach potwierdzających Twoje zalety i umiejętności. Rozmowę przeprowadza z reguły jedna lub dwie osoby. Kandydaci często muszą przechodzić dwie, a nawet czasem trzy rozmowy kwalifikacyjne. Pod koniec każdej rozmowy, będziesz miał możliwość zadawania pytań. Warto je wcześniej sobie przygotować.

2.2.7 Staże zagraniczne

Studenci lub absolwenci zainteresowani podjęciem stażu (badź praktyki) u pracodawców zagranicznych powinni szukać ofert na stronach internetowych swoich uczelni, instytucji naukowych lub wybranych pracodawców. Przydatne strony internetowe:

<http://www.wolontariat.diplomacy.pl/> - Wolontariaty międzynarodowe, informacje, oferty, itp.

<http://europa.korba.pl/> - Serwis o edukacji i karierze polskiej młodzieży w Unii Europejskiej

<http://www.aiesec.pl/> - Strona międzynarodowej organizacji studenckiej AISEC

http://www.elsa.org.pl - Ogólnoeuropejska sieć zrzeszająca studentów prawa

<http://www.pracuj.pl> - Internetowa baza danych CV i ofert pracy

http://europa.eu/youth/working/traineeships/index_eu_pl.html - Europejski portal młodzieżowy dotyczący praktyk i staży

www.yacht.nl

www.yer.nl

www.staffplanning.nl

www.intermediair.nl

www.monsterboard.nl

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Nie każda umowa związana z wykonywaniem pracy jest umową o pracę. Oprócz umów o pracę prawo przewiduje również umowy o dzieło i umowy zlecenia.

Holenderski kodeks cywilny przewiduje, że jeżeli osoba pracuje na rzecz innej osoby w każdym tygodniu lub przez co najmniej 20 godzin w miesiącu 3 kolejne miesiące, to mamy do czynienia z umową o pracę w odniesieniu do kwestii płacowych. Umowa o pracę jest porozumieniem pisemnym bądź ustnym pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Z pracownikiem Holandii można więc zawierać ustne umowy o pracę. Mimo wszystko jednak wskazane jest, aby ważniejsze umowy sporządzać na piśmie.

Pisemna umowa o pracę

Niektóre pozycje umowy muszą być sporządzone na piśmie. Może to być np. rozliczenie zarobków lub listu. Jednakże, najlepiej zamieścić wszystkie szczegóły w samej umowie. Powinna ona zawierać następujące elementy:

- imię, nazwisko i adresy stron umowy (pracodawcy i pracownika);
- miejsce wykonywania pracy;
- stanowisko pracy i opis pracy;
- data rozpoczęcia pracy;
- czas trwania umowy o pracę (jeżeli jest to umowa na czas określony);
- dodatek urlopowy i sposób jego wyliczenia;
- wynagrodzenie i termin jego zapłaty;
- normalny czas pracy (tygodniowy lub dzienny);
- udział w systemie emerytalnym;
- informację, czy jest to umowa z agencją zatrudnienia;
- umowę zbiorową (jeśli dotyczy);
- okres próbny (maksymalnie 2 miesiące);
- czas wypowiedzenia i w jaki sposób jest wyliczony;
- jeżeli masz być oddelegowany za granicą na okres powyżej jednego miesiąca, szczegółowe warunki na jakich będziesz tam zatrudniony.

Jeśli dodatek urlopowy, czas wypowiedzenia, wynagrodzenie i/lub zwyczajowy czas pracy są wskazane w umowie zbiorowej, to wystarczające jest odniesienie się w umowie o pracę do umowy zbiorowej. Pracodawca musi podać wszystkie szczegóły w ciągu miesiąca od podjęcia zatrudnienia. Jeśli umowa o pracę jest zawarta na krótszy okres, pracodawca musi je podać przed terminem wygaśnięcia umowy.

Umowy na czas nieokreślony

Umowa na czas nieokreślony jest umową, w której czas trwania kontraktu nie został uzgodniony przy zawieraniu umowy. Umowa trwa dotąd, aż któraś ze stron zakończy ją. Zakończenie umowy jest uzależnione od pewnych zasad, np. okresu wypowiedzenia.

Umowy na czas określony

W przypadku umowy na czas określony, ustalona jest data końcowa lub zakończenie umowy uzależnia się od innych okoliczności np. czasu trwania określonego (dokładnie zdefiniowanego) projektu. Umowy te wygasają automatycznie z końcem ustalonego terminu. Pracodawcę i pracownika nie obowiązuje okres wypowiedzenia. Umowy takie można zakończyć wcześniej tylko, jeśli zostało to uzgodnione na piśmie wcześniej.

Umowy na czas określony można odnawiać. Jednakże, należy pamiętać, że umowa na czas nie określony powstaje wtedy, gdy:

- zostały zawarte po kolei co najmniej 3 umowy na czas określony. Czwarta umowa staje się automatycznie umową na czas nie określony.
- całkowity okres umowy o pracę na czas określony nie może przekraczać 3 lat. Jeśli tak się stanie, odnawiana umowa staje się automatycznie umową na czas nie określony. Przerwy do 3 miesięcy bierze się pod uwagę przy obliczaniu 3 letniego okresu. Jeśli przerwy są dłuższe niż 3 miesiące, liczenie umów i 3 letniego okresu zaczyna się od nowa.

Umowy o pracę zawarte na okres powyżej 3 lat

Nie ma maksymalnej długości trwania umowy na czas określony, która w związku z tym może przekraczać 3 lata. Jeśli umowa o pracę przekracza 3 lata, może ona być przedłużona raz na maksymalnie 3 miesiące.

2.3.2. Czas pracy

Zgodnie z prawem, dzienny czas pracy nie powinien przekraczać 9 godzin, a tygodniowy 45 godzin. W praktyce przeciętny tygodniowy czas pracy wynosi od 36 do 40 godzin. Tydzień pracy trwa zazwyczaj 5 dni roboczych (z reguły sobota i niedziela są dniami wolnymi). W wielu sektorach gospodarki coraz powszechniejsze staje się wybieranie 4 dniowego tygodnia pracy z 9-cio godzinnym dniem pracy.

Ustawa o czasie pracy (ATW) zawiera przepisy regulujące czas pracy i wypoczynku zarówno w sektorze prywatnym, jak i (częściowo) państwowym. Przepisy te mają zastosowanie wobec pracowników. Oprócz ustawy o czasie pracy, obowiązuje również Dekret o godzinach pracy. Są w nim wskazane liczne możliwości odstępstw od zasad ogólnych w szczególnych przypadkach. Są również możliwe wyjątki w wielu szczególnych sektorach. Obowiązują również szczególne przepisy odnoszące się do pracy w transporcie.

Chociaż ustawa o czasie pracy pozostawia wiele partnerom społecznym, nie oznacza to, że wszystko jest dozwolone. Ustala ona różne standardy w stosunku do maksymalnego czasu pracy, minimalnego czasu na odpoczynek, pracy w nocy, przerw w pracy oraz nadgodzin.

Broszury zawierające informacje na temat czasu pracy i odpoczynku w transporcie drogowym w żegludze morskiej i śródlądowej można otrzymać w holenderskim Ministerstwie Spraw Społecznych i Zatrudnienia. Broszury te można zamówić pod adresem: P.O. Box 51, Info line 0800-8051 lub przez internet.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Wszystkim pracownikom w Holandii przysługuje prawo do płatnego urlopu. Jego długość reguluje zazwyczaj umowa o pracę lub umowa zbiorowa. Istnieje jednakże gwarantowane minimum. Wynosi ono czterokrotność liczby godzin pracy w tygodniu danego pracownika. Pracownik, który ma ustalony 40 godzinny tydzień pracy, otrzyma w związku z tym prawo do 20 dni urlopu. Oczywiście osoby, które pracują w niepełnym wymiarze godzin mają prawo do odpowiednio krótszego urlopu.

Większość umów zbiorowych ustala wymiar urlopu wyższy niż prawne minimum. Z reguły wynosi on od 20 do 30 dni na rok dla pracowników zatrudnionych na pełen etat. Wiek pracowników i staż pracy również często odgrywają rolę, w szczególności w wypadku młodszych i starszych pracowników. Obu tym grupom mogą być przyznane dodatkowe dni urlopu.

Prawo do urlopu nabywa się proporcjonalnie w trakcie roku. Przykładowo, pracownik, któremu przysługują 24 dni urlopu rocznie, nabywa prawo do 6 dni urlopu po 3 miesiącach pracy. Urlop może być wykorzystany wcześniej za zgodą pracodawcy. Niezależnie od wysokości zarobków, pracownikom przysługuje miesięczny dodatek urlopowy w wysokości 8% wynagrodzenia.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Płaca w Holandii najczęściej podawana jest jako kwota brutto. Płaca netto otrzymywana przez pracownika zazwyczaj zależy od m.in. składek na ubezpieczenie społeczne i podatków. Płaca netto jest kwotą przekazywaną na rachunek bankowy pracownika.

Płaca minimalna

Pracodawcy muszą wypłacać swoim pracownikom płace w wysokości nie niższej niż płaca minimalna. Wysokość tej płacy zależy m.in. od wieku i czasu pracy pracownika. Pracownicy w wieku od 15 do 22 lat są uprawnieni do otrzymywania części płacy minimalnej.

Z reguły wysokość płacy minimalnej jest ustalana 2 razy w roku (1 stycznia i 1 lipca) zgodnie ze zmianami wynikającymi z układów zbiorowych. Od dnia 1 lipca 2008 r. minimalna płaca (dla osób powyżej 23 roku życia) wynosiła 1.356,60 euro brutto miesięcznie co odpowiada kwocie 1129 euro netto.

Wiek pracownika	Kwota brutto (w euro) bez dodatku urlopowego		
	Miesięczna	Tygodniowa	Dzienna
Powyżej 23	1.356,60 (100%)	313,05	62,61
Powyżej 22	1.153,10 (85%)	266,10	53,22
Powyżej 21	983,55 (72,5%)	226,95	45,39
Powyżej 20	834,30 (61,5%)	192,55	38,51
Powyżej 19	712,20 (52,5%)	164,35	32,87
Powyżej 18	617,25 (45,5%)	142,45	28,49

Powyżej 17	535,85 (39,5%)	123,65	24,73
Powyżej 16	468,05 (34,5%)	108,00	21,60
Powyżej 15	407,00 (30%)	93,90	18,78

W przeciwieństwie do płac brutto, płace netto nie są uregulowane prawnie. Mogą się różnić w zależności od firmy lub sektora. Wynika to z różnic w wysokości składek na ubezpieczenie społeczne. Podane poniżej kwoty nie zawierają składek emerytalnych ani obowiązkowych składek na ubezpieczenie zdrowotne. Kwoty te należy więc traktować wyłącznie szacunkowo. Są one zaokrąglone do pełnego euro.

Wiek pracownika	Kwota netto (w euro) bez dodatku urlopowego	
	Miesięczna	Tygodniowa
Powyżej 23	1160	268
Powyżej 22	1001	231
Powyżej 21	868	200
Powyżej 20	751	173
Powyżej 19	655	151
Powyżej 18	580	134
Powyżej 17	528	122
Powyżej 16	468	108
Powyżej 15	407	94

Powyższe kwoty dotyczą osób bezdzietnych. Nie zawierają ulgi podatkowej, jaką mogą otrzymywać małżonkowie (partnerzy).

Ustawowy minimalny dodatek urlopowy wynosi 8% płacy brutto.

Jeżeli chodzi o minimalne wynagrodzenie godzinowe, to stawki uzależnione są od wieku pracownika i tygodniowego czasu pracy. Aktualnie obowiązujące (od 1 lipca 2008 r.) stawki przedstawia tabela (kwoty brutto):

Wiek	Tygodniowy czas pracy: 36 godzin	Tygodniowy czas pracy: 38 godzin	Tygodniowy czas pracy: 40 godzin
23 lata i więcej	8,70	8,24	7,83
22 lata	7,39	7,00	6,65
21 lat	6,30	5,97	5,67
20 lat	5,35	5,07	4,81
19 lat	4,57	4,33	4,11
18 lat	3,96	3,75	3,56
17 lat	3,43	3,25	3,09
16 lat	3,00	2,84	2,70

15 lat	2,61	2,47	2,35
--------	------	------	------

www.szw.nl (NL)

<http://polski.szw.nl/> (PL)

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

W Holandii rozróżnia się trzy rodzaje dochodu podlegającego opodatkowaniu:

- podstawa 1 - dochód ze stosunku pracy i mieszkania,
- podstawa 2 - dochód z tytułu znacznego udziału,
- podstawa 3 - dochód z oszczędności i lokat.

W zależności od okoliczności osobistych, dochód stałych podatników może być obniżony o kwotę odliczenia osobistego. Odliczenia tego dokonuje się na wydatki związane z obowiązkowymi kosztami utrzymania (alimenty), kosztami studiów i na nadzwyczajne wydatki (np. z powodu choroby).

Obliczenie podatku od dochodu podlegającego opodatkowaniu ze stosunku pracy i mieszkania odbywa się według stawki:

I próg – 33,60 proc. dla dochodu do wysokości 17,579 euro, (łącznie ze składką na ubezpieczenie społeczne),

II próg - 41,85 proc. dla dochodu od 17.579 euro do 31.589 euro, (łącznie ze składką na ubezpieczenie społeczne),

III próg - 42 proc. dla dochodu od 31.589 euro do 53.860 euro, stawka stanowi wyłącznie podatek,

IV próg - 52 proc. dla dochodu powyżej 53.860 euro, stawka stanowi wyłącznie podatek.

Powyższe stawki obowiązują dla osób do 65 roku życia. Dla osób powyżej 65 lat obowiązują niższe stawki podatkowe w przypadku I i II progu dochodowego, odpowiednio: 15,7%, 23,95%.

Stawki podatkowe mogą być przez podatników pomniejszane przez liczne ulgi i zwolnienia podatkowe, na przykład odliczenia odsetek od kredytów mieszkaniowych, odliczenia dotyczące dojazdów do pracy, możliwość odliczenia wydatków związanych z utrzymaniem dzieci, z opieką medyczną, edukacją podatnika, a także z darowiznami. Specjalną ulgę podatkową system holenderski przewiduje też dla cudzoziemców. Mogą obniżyć swoją podstawę opodatkowania o 30-proc.

Osoby pracujące w Holandii mają zapewnione bezpieczeństwo socjalne, w związku z tym są zobowiązane opłacać składki na ubezpieczenie społeczne. Wyjątek od tego może stanowić tymczasowe wysłanie pracownika do pracy w innym miejscu (delegowanie). Podatek z tytułu znacznego udziału liczony jest według stałej stawki 25 proc. Również obliczenie podatku z oszczędności i lokat odbywa się według stałej stawki 30 proc. Deklaracja podatkowa powinna być złożona w urzędzie skarbowym w terminie do 1 kwietnia każdego roku następującego po roku,

którego opodatkowanie dotyczy. Jeśli urząd nie otrzyma zeznania w wyznaczonym czasie, wysyła upomnienie oraz jest upoważniony do nałożenia kary.

2.4.2. Podatek VAT

Podstawowa stawka podatku od towarów i usług – BTW (odpowiednik polskiego VAT) wynosi 19% i odnosi się do większości towarów i usług. Niższa, bo 6% stawka stosowana jest w stosunku do żywności, wody, książek, gazet, czasopism, dzieł sztuki, reklamy prasowej, materiałów dla niewidomych, leków, sztucznych kończyn, transportu pasażerskiego, kosztów zakwaterowania w hotelach, opłat wstępu do muzeów, kin, na imprezy sportowe, parków rozrywki, zoo i cyrków, usług i towarów wykorzystywanych w rolnictwie, usług pracochłonnych. Prawodawstwo holenderskie przewiduje również stosowanie stawki 0%.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Akcyza jest pobierana od określonych towarów konsumpcyjnych, takich jak: benzyna i inne produkty ropopochodne, tytoniowe, alkohol i napoje alkoholowe. Podatek pobierany jest w momencie wydania towaru do konsumpcji. Oznacza to, że podatek ten płacą producenci i hurtownicy. Szczególne zasady odnoszą się do produktów tytoniowych, od których podatek pobierany jest w postaci banderol akcyzowych wydawanych przez władze.

Więcej informacji na temat podatków na stronach internetowych

<http://www.belastingdienst.nl> (NL, EN, DE):

<http://www.gazetaprawna.pl/> (PL)

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Holenderski system emerytalny opiera się na trzech filarach:

- I filar – państwowy system emerytalny;
- II filar – dodatkowy system emerytalny opłacany przez pracodawcę;
- III filar – dobrowolne składki emerytalne opłacane przez pracownika.

Wiek emerytalny w Holandii wynosi 65 lat. Dochód ludzi w wieku co najmniej 65 lat składa się z części pochodzącej z państwowego systemu emerytalnego i dodatkowej emerytury z poprzedniej pracy lub prac. Według danych Banku Ubezpieczenia Społecznego (SVB), w 2001 r. 2,4 mln emerytów otrzymywało państwowe emerytury warte ponad 20 mld euro. W tym samym roku, 83% gospodarstw domowych powyżej 65 roku życia otrzymywało emeryturę z II filaru. Udział ten ma wzrosnąć do 92% w 2020 r.

Wysokość emerytur z państwowego systemu na dzień 1 lipca 2008 r. (wszystkie kwoty brutto):

	miesięcznie	Dodatek wakacyjny
Osoba samotna, bez dzieci poniżej 18 roku życia	€ 1011,98	€ 53,53
Osoba samotna, z dzieckiem poniżej 18 roku życia	€ 1.253,50	€ 68,82

Z dzieckiem poniżej 18 roku życia		
Małżonkowie / osoby żyjące w związku partnerskim (małżonek/partner powyżej 65 roku życia)	€ 697,37	€ 38,24
Małżonkowie / osoby żyjące w związku partnerskim z pełnym dodatkiem AOW (małżonek/partner poniżej 65 roku życia)	€ 1.379,88	€ 76,48
Małżonkowie / osoby żyjące w związku partnerskim bez dodatku AOW (małżonek/partner poniżej 65 roku życia)	€ 697,37	€ 38,24

AOW daje prawo do emerytury osobom powyżej 65 roku życia

Jeżeli osoba mieszkała w Holandii pomiędzy 15 a 65 rokiem życia, będzie uprawniona do emerytury państwowej (AOW). Prawo do emerytury gromadzi się w wysokości 2% za każdy rok ubezpieczenia. Osoba, która nie mieszkała stale w Holandii między 15 a 65 rokiem życia i w związku z tym nie była stale ubezpieczona nie otrzyma pełnej emerytury państwowej (AOW). Za każdy rok braku ubezpieczenia odlicza się 2% od pełnej emerytury.

Źródło: <http://www.employment.gov.nl/> (ENG)

http://www.svb.nl/internet/uk/social_insurance_schemes/aow/index.jsp#1 (ENG)

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

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. Maksymalna dzienna stawka świadczenia wynosi (od dnia 1 lipca 2008 r.) 179,90 euro brutto. Maksymalny okres wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę wynosi 104 tygodnie lub do dnia zakończenia umowy o pracę. Osoby, którym skończy się zatrudnienie mogą występować o zasiłek chorobowy. Po 52 tygodniach choroby musi zapaść decyzja, czy pracownikowi należy się renta z tytułu niezdolności do pracy.

Zasiłek chorobowy może być wypłacany :

- pracownikom, którzy stracili pracę w dwóch pierwszych latach pobierania zasiłku chorobowego;
- pracownikom tymczasowym bez umowy na czas nieokreślony;
- pracownikom, którym umowa o pracę kończy się podczas trwania choroby;
- osobom ubezpieczonym dobrowolnie; pracownikom wykonującym pracę w domu;
- osobom bezrobotnym.

Ponadto o zasiłek chorobowy ubiegać się mogą osoby m.in.

- w przypadku choroby poprzedzającej lub następującej po 16 tygodniach wypłacania zasiłku macierzyńskiego;
- w przypadku bankructwa pracodawcy, który kontynuował wypłacanie wynagrodzenia;
- choroby w ciągu pięciu lat od daty zatrudnienia osoby niepełnosprawnej;
- choroby, która wystąpiła w efekcie dawstwa organów.

Zasiłek chorobowy wynosi 70% dziennej stawki wynagrodzenia (max. stawka wynagrodzenia ustalona jest na € 179,90) osoby ubezpieczonej i jest płatny od dnia, w którym upływają 104

tygodnie okresu choroby. Po upływie 104 tygodni choroby następuje ocena czy czy chory pracownik jest uprawniony do dodatku czy renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Co miesiąc 8% zasiłku chorobowego jest rezerwowana na świadczenie urlopowe, które jest wypłacane w maju

Źródło: <http://www.employment.gov.nl/>

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Kobiecie pracującej w Holandii przysługuje prawo do 16 tygodni urlopu macierzyńskiego. Podczas tego urlopu ma prawo do zasiłku w wysokości zasiłku chorobowego lub do 100% wynagrodzenia. Z reguły pracodawca zaczyna naliczać zasiłek w ciągu dwóch tygodni od daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Do wniosku o urlop należy dołączyć zaświadczenie potwierdzające fakt, iż kobieta jest w ciąży. Zasiłek płaci pracodawca bądź instytucja właściwa (UWV).

Pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie od sześciu do czterech tygodni poprzedzających planowany poród. Musi przestać pracować na cztery tygodnie przed planowaną datą porodu.

Co najmniej 10 tygodni urlopu macierzyńskiego musi przypadać na okres po urodzeniu dziecka. Jeśli np. kobieta przestanie pracować na sześć tygodni przed urodzeniem dziecka, a dziecko urodzi się dwa tygodnie po spodziewanej dacie porodu, wtedy te dwa tygodnie doda się do 10 pozostałych tygodni urlopu.

Ustawa o pracy i opiece, która weszła w życie 1 grudnia 2004 r. zawiera m.in. przepisy uprawniające do maksymalnie 10 płatnych dni na opiekę nad dzieckiem, prawo do urlopu w przypadku adopcji dziecka dla obojga rodziców, prawo do dwóch dni roboczych urlopu macierzyńskiego dla partnera i większą elastyczność w urlopach „rodzicielskich”.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Aby otrzymać rentę z tytułu niezdolności do pracy, należy mieć określony stopień niepełnosprawności (co najmniej 15% uszczerbku na zdrowiu). Nabywa się do niej prawo po upływie 52 tygodni.

Wysokość i okres pobierania renty wg obowiązującej ustawy zależą od:

- stopnia niepełnosprawności;
- wysokości ostatniego wynagrodzenia;
- wieku pracownika.

Istnieje 7 kategorii niepełnosprawności. Pracownik, który ma 30% uszczerbek na zdrowiu, otrzyma rentę w wysokości 21% jego dziennego wynagrodzenia. Jeżeli jego uszczerbek na zdrowiu przekracza 80%, pracownik otrzyma rentę w wysokości 70% jego dziennego wynagrodzenia.

Okres otrzymywania renty jest uzależniona od wieku pracownika i wynosi od 6 miesięcy do 6 lat.

Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć na stronie internetowej (w jęz. angielskim i niderlandzkim): <http://www.employment.gov.nl/>

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

W sytuacji gdy pracownik nie może pracować (w pełnym wymiarze) z powodu choroby, wypadku lub zniedołężnienia, w większości przypadków pracodawca wypłaca nadal wynagrodzenie

w wysokości 70% wynagrodzenia przez 2 lata choroby. Pracownik może również otrzymywać zasiłek chorobowy. Jeśli pracownik nie może wrócić do pracy po roku, nabywa prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Komu przysługuje?

Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy mają pracownicy poniżej 65 roku życia w przypadku długotrwałej niepełnosprawności. **Dla pracowników, którzy zachorowali po 1 stycznia 2004 r., stosuje się okres kwalifikowany 104 tygodni.** Po tym czasie są oni uprawnieni do renty z tytułu niezdolności do pracy (WIA), jeżeli mają określone min. 35% stopień niepełnosprawności zawodowej.

Wysokość renty

Osoby, które mają określony pełny lub częściowy stopień niepełnosprawności otrzymują rentę chorobową. Osobom o określonym stopniu niepełnosprawności zawodowej min. 80% bez szans lub z małą szansą na wyzdrowienie przysługuje renta na podstawie systemu IVA w wysokości 75% ich dziennych zarobków (maks. dzienny zarobek - € 179,90).

Osobom, które mają stopień niepełnosprawności zawodowej w przedziale 35-80% przysługuje renta wg systemu WGA.

- Jeśli nie pracują na początku otrzymają rentę opartą o dotychczasowe zarobki w wysokości 70% dziennych zarobków. Renta przysługuje na przynajmniej pół roku i na maksymalnie 5 lat, w zależności od liczby lat jakie ta osoba przepracowała

Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć na stronie internetowej:

<http://www.employment.gov.nl/> (EN, NL)

<http://www.uwv.nl> (NL)

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Ustawa o świadczeniach rodzinnych (AKW) dotyczy przyznawania świadczeń z tytułu posiadania dzieci do 18 roku życia. Kwota świadczenia zależy od wieku dziecka i liczby członków rodziny. Ten drugi warunek nie znajduje zastosowania, jeżeli Twoje dziecko urodziło się po 31 grudnia 1994 r.

Kwoty świadczeń rodzinnych są indeksowane co 6 miesięcy w zależności od inflacji.

Poniżej tabela (na dzień 1 lipca 2008 r.) przedstawiająca aktualne stawki świadczeń rodzinnych

Dzieci w wieku 13-17

Rodziny z:

1 dzieckiem

2 dzieci

3 dzieci

Dzieci urodzone przed 1.01.1995 r.

Kwartalna kwota świadczenia rodzinnego

€ 276,75

€ 311,12

€ 322,71

4 dzieci	€ 347,96
5 dzieci	€ 363,11
6 dzieci	€ 373,22

Dzieci urodzone po 1 stycznia 1995 r.

Dla dzieci w wieku:	Kwartalna kwota świadczenia rodzinnego
0 – 5 lat	€ 193,73
6 – 11 lat	€ 235,24
12- 17 lat	€ 276,75

Źródło: www.employment.gov.nl/ (EN)

www.svb.nl/internet/uk/social_insurance_schemes/akw/rates_and_payment_dates/index.jsp (EN)

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Holandii

Jeżeli osoba posiadająca status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku była zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy co najmniej 4 tygodnie, posiada prawo do pobierania swojego zasiłku w kraju, do którego wyjeżdża – przez okres 3 miesięcy. Wysokość tego świadczenia jest równa (w przeliczeniu na walutę danego kraju) zasiłkowi wypłacanemu w Polsce. Formularz E303 (zaświadczeniem wydawane przez wojewódzkie urzędy pracy w sytuacji zachowania prawa do transferu za granicę zasiłku dla bezrobotnych, przyznanego na podstawie polskiego ustawodawstwa) jest wydawany na prośbę bezrobotnego z prawem do zasiłku po złożeniu wniosku oraz zaświadczenia z powiatowego urzędu pracy, w którym jest zarejestrowany.

Warunki nabycia zasiłku dla bezrobotnych w Holandii

Ustawa o bezrobociu zabezpiecza pracowników i urzędników służby cywilnej, którzy utracili pracę przed finansowymi skutkami bezrobocia. Z dniem 1 października 2006 r. zaszły duże zmiany w wysokości i okresie pobierania zasiłku

Komu przysługuje zasiłek dla bezrobotnych:

Osobom poniżej 65 roku życia,;

- które straciły co najmniej 5 godzin pracy w tygodniu (lub tym co pracowali mniej niż 10 godzin w tygodniu – przynajmniej połowę czasu pracy);
- którym nie przysługuje już wynagrodzenie za ten utracony czas pracy;
- które mogą pracować;
- które nie pobierają zasiłku chorobowego ani renty z tytułu pełnej niezdolności do pracy ani renty chorobowej (IVA)
- które nie otrzymują zasiłku dla osób niepełnosprawnych (WGA) (chyba że pracowali pobierając ten zasiłek i stracili pracę);
- które przepracowały 26 z 36 tygodni. Trzeba mieć przepracowane przynajmniej 26 tygodni w ostatnich 36 tygodniach przed pierwszym dniem rejestracji jako osoba bezrobotna. Nie wlicza się do tego okresu praca jako osoba samozatrudniona.

Dla niektórych grup zawodowych (np. artyści, muzycy i pracownicy branży filmowej, stosuje się niższy wymóg: 16 z 39 tygodni).

Wysokość zasiłku:

W pierwszych dwóch miesiącach, osoba bezrobotna otrzymuje 75% ostatniego wynagrodzenia(maks. € 179,90 na dzień), w kolejnych - 70%.

Długość wypłaty zasiłku:

Osoba, która spełnia jedynie wymagany okres przepracowanych tygodni pracy, otrzymuje zasiłek przez okres maks. 3 miesiący;

Osoba, która otrzymywała zarobki przez okres przynajmniej 52 dni w 4 z 5 lat kalendarzowych poprzedzających rok, w którym stała się osobą bezrobotną otrzyma zasiłek przez dłuższy okres. Okres wypłaty zasiłku będzie uzależniony wtedy od historii zatrudnienia. Zasiłek będzie wypłacany przez tyle miesięcy ile było przepracowanych lat (maks. 38 tygodni).

W każdym miesiącu, 8% zasiłku dla bezrobotnych jest rezerwowane na dodatek wakacyjny, który jest wypłacany w maju.

Jeżeli kwota zasiłku dla bezrobotnych dodana do pozostałych dochodów rodziny jest niższa niż minimalny gwarantowany dochód, może przysługiwać dodatek uzupełniający zgodny z Supplementary Benefits Act (TW).

Gdzie występować o zasiłek dla bezrobotnych?

O zasiłek dla bezrobotnych występuje się w holenderskim urzędzie pracy (CWI). Urząd sprawdza najpierw czy nie ma dostępnych ofert pracy. Jeśli nie ma odpowiednich ofert pracy wnioski o zasiłek trafia do Institute for Employee Benefit Schemes (UWV).

Data przygotowania informacji:

Sierpień 2008 r./ Luty 2009- aktualizacja linków internetowych.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Marcin Lewandowski z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.