

## Zmiana przepisów prawa od 01 lipca 2015

### Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)

#### Ustawa o przeciwdziałaniu fikcyjnym konstrukcjom na rynku pracy

Od 1 lipca 2015 została wprowadzona ustawa o przeciwdziałaniu fikcyjnym konstrukcjom na rynku pracy. Część warunków ustawy została wprowadzona bezpośrednio z dniem 1 lipca 2015, a część zostanie wprowadzona od 1 stycznia 2016. Ustawa została zatwierdzona 02 czerwca 2015.

Celem ustawy jest przeciwdziałanie wykorzystywaniu pracowników, nie wypłacaniu odpowiedniego wynagrodzenia, jak i zapobieganie nieuczciwej konkurencji na rynku pracy.

Podstawą tej ustawy jest zmiana podejścia politycznego w tej kwestii w roku 2013. Wraz z ustaleniem pomiędzy partiami politycznymi w roku 2013 tzw. Sociaal Akkoord zostało postanowione wprowadzenie nowego prawa, jak i poszerzenie kontroli związanej z prawem pracowniczym. W Ministerstwie Spraw Socjalnych powstał nowy wydział, którego celem jest kontrola nieuczciwej konkurencji na rynku pracy, poza tym przeciwdziałania wykorzystywaniu pracowników i wypłacaniu zaniżonego wynagrodzenia oraz kontroluje utrzymanie odpowiednich warunków pracy, w tym także stosowania się do zbiorowych układów pracy.

#### Zmiany wprowadzone od 1 lipca 2015

1. Pracodawca jest zobowiązany do wykazywania ,oprócz wynagrodzenia, również oddzielnie dodatku wakacyjnego, poza tym pracodawca musi udowodnić wypłaconą zarówno część dodatku wakacyjnego jak i wynagrodzenia.
2. Pracodawca jest zobowiązany do wykazania ilości przepracowanych przez pracownika godzin.
3. Inspekcja (pracy) ma prawo przekazać nazwę firmy pracodawcy, przekraczającego przepisy ustawy oraz adres siedziby jego firmy odpowiedniej organizacji branżowej, powołanej przez pracowników lub pracodawców, osobie prawnej, zajmującej się kwestią zbiorowego układu pracy lub instytucji upoważnionej do przyznawania oraz weryfikacji certyfikatów.
4. W przypadku naruszenia warunków ustawy, inspekcja ma prawo do publikacji danych dotyczących przekroczenia. Możliwe jest to dopiero po 10 dniach od momentu poinformowania pracodawcy lub po wypowiedzi wstępnej sadu. Jeśli publikacja mija się z zamierzonym celem, inspekcja ma prawo odstąpić od danej publikacji.
5. Pracodawca lub zleceniodawca jest w pełni odpowiedzialny za wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia, związanego z wydanym zleceniem. Zleceniodawca nie ponosi odpowiedzialności za nie wypłacenie wynagrodzenia, tylko w szczególnych przypadkach, zawsze indywidualnie rozpatrywanych i pod warunkiem, że nie popełnił żadnego wykroczenia. Za każdym razem brany jest pod uwagę zleceniodawca którego:
  - jest znany adres siedziby, -jest wpisany do rejestru, -nie znajduje się w stanie bankrutstwa,
  - został skazany a wyrok niet może być wykonany lub - zleceniodawca nie może być odpowiedzialny, ponieważ, spoglądając na daną sprawę, zachował się bez zarzutu.
6. Pracownik ma możliwość egzekwowania swoich praw i domagać się wynagrodzenia od zleceniodawcy. W momencie, kiedy pracownik chce podjąć działania, związane z uzyskaniem swojego wynagrodzenia, każdy pracodawca czy zleceniodawca, zobowiązany jest do podania nazwy, siedziby lub pobytu pracodawcy lub zleceniodawcy.

7. Układy zbiorowe były zatwierdzane jako powszechnie stosowane do 2 lat. Wprowadzona teraz ustawa daje możliwość przedłużenia o rok, terminu ,dla danego układu zbiorowego.
8. Inspekcja pracy ma prawo przekazać więcej informacji np: związkom zawodowym lub instytucjom kontrolnym. W takim przypadku mogą zostać podane informacje ,dotyczące minimum wynagrodzenia, minimum dodatku urlopowego, prawa WAADI, prawa czasu pracy, otoczenia pracy i innych związanych z tym warunków.

### **Zmiany, które wejdą w życie od 1 stycznia 2016**

1. Wpłata w wysokości minimalnego wynagrodzenia niderlandzkiego (od 01 lipca 2015 minimalne wynagrodzenie wynosi 1507,80 euro bruto, netto w zaokrągleniu jest to 1298 euro, przy założeniu, że uwzględniona jest ulga podatkowa )muszą zostać wypłacone w formie bezgotówkowej, to znaczy płatność musi zostać przekazana przelewem na konto bankowe.
2. Z wypłatą minimalnego wynagrodzenia nie wolno przeliczać żadnych innych odpisów/kosztów, niż te,które są ustalone w prawie cywilnym część 7, art 631, sub 3 (to znaczy premie emerytalne). Pracownik ma prawo, poprzez udzielenie pełnomocnictwa, zlecić pracodawcy odliczanie sum według ustaleń z art. 631. (W tym brane są pod uwagę tylko premie emerytalne, fiskalne możliwości oszczędzania itp. Nie wchodzi w to koszty zakwaterowania, kar lub ewentualnych dokonanych szkód, które ujęte są w art. 632).
3. Pracodawca ma prawo do odliczania od przelewu wynagrodzenia minimalnego,wcześniej już wypłaconych zaliczek (które także zostały wypłacone przelewem). Pracodawca zobowiązany jest do pisemnego ustalenia z pracownikiem rodzaju wypłat. Zaleca się, ustalenie takich warunków, już w momencie podpisania z pracownikiem umowy o pracę.
4. Inspekcja pracy ma prawo narzucić sumę, powodującą zmuszenie pracodawcy do stosowania się do warunków ustawy.
5. Pracodawca jest zobowiązany do wykazywania specyfikacji podziału i odliczeń od wynagrodzenia na przekazywanym pasku płacy (lub innym dokumencie wykazującym wynagrodzenie). \*
6. Nałożone na pracownika kary, nie mogą być większe niż 10% wynagrodzenia z tym, że nie wolno tego odliczać wynagrodzenia minimalnego ani też dodatku wakacyjnego. To znaczy można tylko odliczyć z wynagrodzenia wyższego niż minimalne.

Data: 07.07.2015

Autor: J.W. (Jarek) Solowski, dyrektor Solowski Consultancy BV

Loolaan 31  
3971 PL Driebergen  
Tel: +31 (0)303040 220  
Fax:+31 (0)303040 221  
E-mail: [info@solowski.com](mailto:info@solowski.com)

Biuro doradcze Solowski Consultancy BV zajmuje się obsługą podatkowo-prawną jak i prowadzeniem kompleksowej księgowości dla polskich przedsiębiorców w Niderlandach. Jest także jako jedyne (polskojęzyczne) polsko-niderlandzkie biuro certyfikowane poprzez organizację branżową NOAB zrzeszającą i utrzymującą jakość doradców podatkowych i administracyjnych w Holandii. Poza tzw. big five jak KPMG, PWC, Cap Gemini, E&Y czy BDO możecie się Państwo zwrócić do nas.