

Szanowni Państwo,

W związku z wejściem w życie przepisów dotyczących WTTA (Wet Toezicht op Terbeschikkingstelling van Arbeid / Ustawa dotycząca zasad udostępniania pracowników), przedstawiamy najważniejsze informacje i kroki przygotowawcze, które warto podjąć już teraz, aby zapewnić zgodność i płynne przejście do nowych wymogów.

Co warto przygotować już teraz

- **e-Herkenning:** Jest to użytkownik i hasło wydawane przez jedną z firm podanych poniżej, które daje możliwość zalogowania się do instytucji Państwowych lub semi Państwowych. Dostęp oferowany jest dla przedsiębiorstw. Państwa firma i osoba wskazana lub my jako doradca powinniśmy posiadać aktywny dostęp e-Herkenning na odpowiednim betrouwbaarheidsniveau (poziomie zaufania). Jest to wymagane do składania wniosków i komunikacji z organami i w tym z NAU, organem kontrolującym WTTA.

Firmy które to oferują są np. KPN, Digidentity, QuoVadis czy Reconi.

Nasza firma posiada tzw. Pełnomocnictwa (ketenmachtiging) dla większości klientów gdzie my bezpośrednio mamy dostęp po zalogowaniu własnym, do organów w Państwa imieniu. Centralnie organizujemy to w QuoVadis. Dla Państwa jeżeli jeszcze nie posiadamy założymy pełnomocnictwo żebyśmy mogli organizować wnioski i korespondencje z urzędem NAU. Koszt który narzuca nam QuoVadis zmienia się co roku, żeby zapobiec wyższym kosztom zostanie jednorazowo na 5 lat wydane pełnomocnictwo. W ten sposób koszt roczny jest niższy jak i nie będziecie Państwo ponosić własnych kosztów jednorazowych. My refakturujemy jednorazowo 175 euro (ex VAT).

QuoVadis e-herkenning jeżeli Państwo sami chcą zakładać to proszę przejść na stronę (lub stronę innego dostawcy):

[eHerkenning van QuoVadis | Eenvoudig en overzichtelijk](#)

- **Berichtenbox / skrzynka korespondencyjna:** konfiguracja i regularnie sprawdzajcie oficjalne skrzynki (elektroniczne powiadomienia od instytucji), aby nie przeoczyć terminów i żądań urzędowych.

W tym wypadku przedsiębiorstwa zagraniczne które posiadają już e-herkenning (lub ich doradca posiadający pełnomocnictwo - ketenmachtiging) może założyć skrzynkę korespondencyjną. Także może przedsiębiorstwo samo założyć oddzielnie skrzynkę korespondencyjną na podstawie użytkownika. Tej ostatniej opcji nie proponuje. Proszę wstępnie odczekanie aż Państwo lub my będziemy posiadać e-herkenning.

Założenie skrzynki można wykonać tutaj:

[Berichtenbox - Kies uw authenticatie methode | Antwoord voor bedrijven](#)

- Wymagane jest podanie oczekiwanego pełnego obrotu na rok 2026 na terenie Holandii jak i podanie oczekiwanego obrotu z udostępniania pracowników na terenie Holandii. Także trzeba zastanowić się jakie zgłoszenie będzie wykonywane w roku 2027, czy to będzie 'wstępna zgłoszenie' lub 'zgłoszenie na podstawie raportu z inspekcji'. Poniżej podajemy więcej informacji na ten temat.
- **Certyfikacja SNF (Stichting Normering Flexwonen):** Przedsiębiorstwa które udostępniające pracownikom zakwaterowanie, powinny posiadać certyfikat SNF. Wymogi podane są na stronie [Over SNF | Stichting Normering Flexwonen](#). Jako firma możemy pomóc w części administracyjnej certyfikacji. Proszę jednak pamiętać że przez audytora każdą nową lokalizacja musi być sprawdzona. To znaczy że po stronie przedsiębiorstwa jest osoba która będzie na miejscu, otworzy i przypilnuje audyt danego obiektu. Ewentualnie możemy zaproponować osobę, asystenta który oferuje taką pomoc (szczególnie dla przedsiębiorstw zagranicznych nie posiadających własnych koordynatorów)
- **Stichting Normering Arbeid (SNA):** Przedsiębiorstwa które udostępniają pracowników w większości powinny posiadać certyfikacje NEN 4400-1 lub NEN 4400-2 (SNA jest fundacja która organizuje zgłoszenia i utrzymanie certyfikatów NEN 4400-1 lub NEN 4400-2, jak i innych certyfikatów jak NEN+). Jest to określone w zbiorowych układach. Kiedy są one powszechnie stosowane obowiązek ten jest narzucany prawnie przez Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia dla danej branży/sektora. Proszę pamiętać że do WTTA nie ma obowiązku organizacji certyfikacji i rejestracji w SNA, jednak ze względu na wymóg w zbiorowych układach jak i na podstawie wymagań które stawia certyfikacja przedsiębiorstwo utrzymuje 95% wymagań które stawia audytor kontrolujący przedsiębiorstwo według normy ramowej, w celu uzyskania raportu który oczekuje prawo WTTA i organ NAU. Poza tym klienci, użytkownicy oczekują że przedsiębiorstwo powinno posiadać certyfikacje. Przedsiębiorstwo w ten sposób co roku utrzymuje wymogi SNA, co znaczy że jeżeli są jakiekolwiek odstępstwa, zostają one szybciej wykryte. Także proszę pamiętać że posiadanie certyfikacji, wiąże się z tym że klient nie musi wpłacać np. 40% wartości faktury na g-konto, ale może obniżyć to do 25% (dla przedsiębiorstw zagranicznych to ogólnie dużo wpływu nie ma, ze względu na niższe wartości wpłacane na g-konto).

Możliwe rodzaje zgłoszeń i terminy

Odróżniamy poniższe rodzaje zgłoszeń

1. Zgłoszenie według przepisów przejściowych
2. Zezwolenie na podstawie rejestracji w SNA
3. Wstępne (tymczasowe) zgłoszenie
4. Zezwolenie na podstawie raportu z inspekcji
5. Zwolnienie

Poniżej opiszemy każdy rodzaj zgłoszeń.

1 listopada 2026 do 31 grudnia 2026

Zgłoszenia przejściowe

Przepisy przejściowe są przeznaczone dla przedsiębiorstw które dotychczas udostępniają pracowników i przygotowują się do nowego systemu zezwoleń. Żeby być objętym przepisami przejściowymi, trzeba spełniać poniższe warunki:

1. Przedsiębiorstwo zgłasza w terminie pomiędzy 1 listopada do 31 grudnia 2026 przystąpienie do certyfikacji na podstawie przepisów przejściowych
2. Przedsiębiorstwo zgłasza w terminie pomiędzy 1 maja 2027 do 30 czerwca 2027:
 - a. Zapytanie o „wstępne zgłoszenie” lub
 - b. Zapytanie o ‘Zezwolenie na podstawie raportu z inspekcji’ lub
 - c. Zapytanie o ‘Zezwolenie na podstawie rejestracji w SNA’
3. Przekazane zostaną odpowiednie dane *
4. Przedsiębiorstwa utrzymuje wymogi normy ramowej¹ (warunki wynagrodzenia, wymagania przystąpienia do WTTA)

Jako firma będziemy uzupełniać zgłoszenia na podstawie przepisów przejściowych z utrzymaniem podstawy ze firma posiada SNA rejestracje na dzień 30 czerwca 2027. W tym wypadku Państwa przedsiębiorstwo posiada lub oczekiwane jest że będzie posiadało do 30 czerwca 2027 rejestracje w SNA (to znaczy jest jeszcze parę miesięcy na organizację NEN) To znaczy norma NEN 4400-1 lub 4400-2 jest nadal utrzymana lub wydana i zarejestrowana na czas – nie później niż 30 czerwca 2027 w SNA. Przedsiębiorstwo posiadające aktualną rejestrację w SNA (posiada NEN) **nie musi** być zgłoszone według przepisów przejściowych lecz, jeżeli straci NEN i rejestrację SNA w pierwszej połowie roku 2027, będzie jeszcze miało możliwość zorganizowania bezpośredniego raportu inspekcji. W ten sposób przedsiębiorstwo może nadal udostępniać pracowników w oczekiwaniu na potwierdzenie przez organizację NAU. Zgłaszając Państwa przedsiębiorstwo poprzez posiadanie SNA (to znaczy NEN normy) według przepisów przejściowych zwalnia to także Państwa organizowanie raportu inspekcji.

¹ [wetten.nl - Regeling - Regeling Waadi - BWBR0031719](https://wetten.nl/Regeling-Regeling-Waadi-BWBR0031719)

Zezwolenie na podstawie rejestracji w SNA

Jeżeli w okresie od 1 maja 2027 r. do 30 czerwca 2027 r. składają Państwo wniosek o zezwolenie i posiadają Państwo ważny certyfikat Stichting Normering Arbeid (SNA)? W takim przypadku mogą Państwo jednorazowo złożyć wniosek o zezwolenie bez konieczności przedkładania raportu z inspekcji.

Warunki jaki w tym wypadku obowiązują:

- a. Wniosek składają Państwo o zezwolenie pomiędzy 1 maja 2027 r. a 30 czerwca 2027 r.;
- b. Kiedy posiadają Państwo ważny certyfikat SNA w dniu 30 czerwca 2027 r.;
- c. Wpłacają Państwo kaucję gwarancyjną, chyba że zostaną Państwo z niej zwolnieni *;
- d. spełniają Państwo pozostałe warunki określone w ustawie o nadzorze nad udostępnianiem pracowników (Wtta). **

***Zwolnione są przedsiębiorstwa które;**

- a. na dzień 31 grudnia 2026 już 4 lata ciągle były wpisane w Izbie Handlowej na podstawie opisu i PKD (78201 lub 78202) dotyczącego udostępniania pracowników (podstawa do prawa WAADI) jak i
- b. przez te 4 lata także faktycznie udostępniała pracowników jak i
- c. posiadają zaświadczenie o niezaleganiu (betalingsgedrag inlenersaansprakelijkheid z urzędu skarbowego w Holandii) nie starsze niż 3 miesiące, z którego wynika że wszystkie podatki i premie są uregulowane.

****Pozostałe warunki są według ustawy:**

- a. Odpowiedni wpis do Izby Handlowej z odpowiednim opisem i PKD
- b. spełnia się warunki normy ramowej (nie tylko wymogi SNA!)
- c. Zleceniodawca informuje przedsiębiorstwo o warunkach wynagrodzenia jak i Państwa przedsiębiorstwo informuje pracowników (pisemnie!)
- d. Państwo jako przedsiębiorstwo zgłaszacie zleceniodawcy którzy pracownicy są delegowani
- e. Administracja placowa jest poprawnie prowadzona (kto do którego zleceniodawcy jest oddelegowany, ilości godzin z czasem od której godziny do której godziny pracują, godziny są łączone z paskami placowymi, akta pracownicze są poprawne i zachowane przez 7 lat itp.)
- f. Kiedy oferuje przedsiębiorstwo zakwaterowanie to w tym wypadku wymagane jest żeby było w posiadaniu SNF certyfikatu. Także pracownik posiada pisemną umowę najmu.
- g. Przedsiębiorstwo zgadza się na regularne kontrole przez instytucje kontrolne

Dokumenty jakie są wymagane:

- a. ważne poświadczenie certyfikatu SNA, obejmującego moduł „udostępnianie pracowników” (udostępnione na normeringarbeid.nl);
- b. zaświadczenie o niekaralności dla osób prawnych (VOG RP), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu; Nie jest obowiązkowe dla przedsiębiorców zagranicznych które nie posiadają oddziału na terenie Holandii. Kiedy w zarządzie jest obywatel Holenderski, wtedy wymagane będzie zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych.
- c. w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej: zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych (VOG NP), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu; Także tutaj dla przedsiębiorców z zagranicy nie ma tego obowiązku.
- d. jeśli ubiegają się Państwo o zwolnienie z obowiązku wniesienia kaucji: dokumenty potwierdzające spełnienie warunków uprawniających do takiego zwolnienia. (to znaczy najlepiej wyciąg z Izby Handlowej, jak i przedstawienie np. ewidencji placowej z której wynika że przedsiębiorstwo przez ostatnie 4 lata udostępniało pracowników.)

Wstępne (tymczasowe) zgłoszenie (1 maja do 30 czerwca 2027)

Na podstawie tymczasowego zezwolenia mogą Państwo czasowo udostępniać pracowników. Tymczasowe zezwolenie jest ważne przez 6 miesięcy. Holenderski Urząd ds. Rynku Udostępniania Pracowników (NAU) może je jednokrotnie przedłużyć maksymalnie o 6 miesięcy.

Tymczasowe zezwolenie jest przeznaczone dla przedsiębiorstw rozpoczynających działalność w zakresie udostępniania pracowników. Są to podmioty, które w okresie 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku nie udostępniały pracowników. Dlatego przy składaniu pierwszego wniosku nie mogą jeszcze przedłożyć raportu z kontroli.

Pracowników można udostępniać dopiero po uzyskaniu tymczasowego zezwolenia od NAU. Od 1 stycznia 2028 r. podmiot rozpoczynający taką działalność nie może udostępniać pracowników bez tymczasowego zezwolenia.

Warunki jaki w tym wypadku obowiązują:

- a. Przedsiębiorstwo przedstawi zaświadczenie o niekaralności dla osób prawnych (VOG RP), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu; Nie jest obowiązkowe dla przedsiębiorców zagranicznych które nie posiadają oddziału na terenie Holandii. Kiedy w zarządzie jest obywatel Holenderski, wtedy wymagane będzie zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych.
- b. Przedsiębiorca w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej: zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych (VOG NP), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu; Także tutaj dla przedsiębiorców z zagranicy nie ma tego obowiązku.

- c. Przedsiębiorstwo wpłaci 100.000 euro (lub 50.000 euro kaucji kiedy jest to przedsiębiorstwo rozpoczynające)
- d. Przedsiębiorstwo przedstawi raport z inspekcji na podstawie normy ramowej

Przedsiębiorstwo które występuje o wstępne tymczasowe zgłoszenie, musi w przeciągu 6 miesięcy przedstawić raport z inspekcji na podstawie normy ramowej jak i będzie musiało wpłacić druga transze kaucji o wartości 50.000 euro. To znaczy występując o wstępne tymczasowe zgłoszenie, przedsiębiorstwo po akceptacji NAU może udostępniać pracowników ale musi w przeciągu 6 miesięcy przygotować się do uzupełnienia pełnego zgłoszenia, to znaczy musi przedstawić raport inspekcji jak i wpłacić druga część kaucji (lub wcześniej już pełna wartość została wpłacona).

Zezwolenie na podstawie raportu z inspekcji

Zezwolenie wydawane na podstawie raportu z kontroli jest przeznaczone dla przedsiębiorstw, które już udostępniają pracowników, w tym dla przedsiębiorstw rozpoczynających działalność, które po wygaśnięciu tymczasowego zezwolenia chcą nadal udostępniać pracowników.

W większości przypadków należy złożyć wniosek o zezwolenie wraz z raportem z kontroli. Raport ten musi zostać sporządzony przez jednostkę kontrolną wyznaczoną przez Holenderski Urząd ds. Rynku Udostępniania Pracowników (NAU). Jednostka ta sprawdza, czy spełniają Państwo wymagania określone w normie ramowej. Pozytywny raport z kontroli nie oznacza automatycznie uzyskania zezwolenia. NAU ocenia cały złożony wniosek.

Warunki jaki w tym wypadku obowiązują:

- a. Przedsiębiorstwo musi przedłożyć raport z kontroli sporządzony na podstawie normy ramowej;
- e. Przedsiębiorstwo musi przedłożyć zaświadczenie o niekaralności (VOG), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu. Nie jest obowiązkowe dla przedsiębiorców zagranicznych które nie posiadają oddziału na terenie Holandii. Kiedy w zarządzie jest obywatel Holenderski, wtedy wymagane będzie zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych. w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej: zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych (VOG NP.).Także tutaj dla przedsiębiorców z zagranicy nie ma tego obowiązku.
- b. wpłacić kaucję gwarancyjną (100.000 euro), chyba że uzyskają Państwo zwolnienie z tego obowiązku;
- c. uiścić opłatę za rozpatrzenie wniosku. Wartość opłaty nie jest jeszcze znana. Poinformujemy kiedy będzie to już opublikowane.

Proszę także pamiętać że rocznie za utrzymanie wpisu będzie wymagane uiszczenie opłaty. Na rok 2027 jest to nie więcej niż 3.611 euro. Oczekujemy że wartość opłaty będzie to zależna od obrotu firmy.

Dokumenty jakie są wymagane:

- a. ważny raport z kontroli sporządzony na podstawie normy ramowej;
- b. zaświadczenie o niekaralności dla osób prawnych (VOG RP), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu; Nie jest obowiązkowe dla przedsiębiorców zagranicznych które nie posiadają oddziału na terenie Holandii. Kiedy w zarządzie jest obywatel Holenderski, wtedy wymagane będzie zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych.
- c. w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej: zaświadczenie o niekaralności dla osób fizycznych (VOG NP), wydane nie wcześniej niż 3 miesiące temu; Także tutaj dla przedsiębiorców z zagranicy nie ma tego obowiązku.
- d. jeśli ubiegają się Państwo o zwolnienie z obowiązku wniesienia kaucji: dokumenty potwierdzające spełnienie warunków uprawniających do takiego zwolnienia. (to znaczy najlepiej wyciąg z Izby Handlowej, jak i przedstawienie np. ewidencji placowej z której wynika że przedsiębiorstwo przez ostatnie 4 lata udostępniało pracowników.)

Zwolnienie

Zwolnienie jest przeznaczone dla przedsiębiorstw, które jedynie niewielką część swoich przychodów uzyskują z udostępniania pracowników. Zwolnienie nie jest zezwoleniem, lecz wyjątkiem od obowiązku jego uzyskania.

Mogą Państwo uzyskać zwolnienie, jeżeli:

- a. mniej niż 10% rocznego obrotu Państwa firmy (na terenie Holandii) pochodzi z udostępniania pracowników;
- b. obrót ten wynosi maksymalnie 5 mln euro rocznie;
- c. Państwa firma wypłacała wynagrodzenia przez co najmniej 12 miesięcy przed złożeniem wniosku;
- d. Państwa przedsiębiorstwo nie jest agencją pracy tymczasowej ani firmą payrollową. Proszę tutaj także pamiętać że podlegają tutaj także przedsiębiorstwa które nie są agencją pracy a udostępniają na terenie Holandii według prawa WAADI pracowników.

Do wniosku należy dołączyć:

- a. oświadczenie (biegłego) rewidenta potwierdzające prawidłowości danych liczbowych;
- b. dane dotyczące obrotu, które zostały przez niego zweryfikowane.

(biegły) rewident ocenia:

- c. całkowity obrót Państwa firmy;
- d. obrót z tytułu udostępniania pracowników;
- e. jaki procent całkowitego obrotu stanowi ten obrót.

Oświadczenie (biegłego) rewidenta nie jest raportem z kontroli. NAU wykorzystuje je do oceny, czy Państwa firma mieści się w określonych limitach

obrotu. Na ten moment wskazany jest przez NAU biegły rewident (Register Accountant) lub rewident (AA-accountant). Jesteśmy w rozmowach z NAU żeby to był Księgowy lub (biegły) rewident, doradca posiadający rejestrację w NOAB, NOB lub RB.

Kiedy otrzymali Państwo zwolnienie? W takim przypadku mogą Państwo nadal udostępniać pracowników przez cały okres obowiązywania zwolnienia. Należy jednak co roku, przed 1 listopada, ponownie przedłożyć wymagane dane. Po raz pierwszy należy to zrobić przed 1 listopada roku następującego po roku, w którym udzielono zwolnienia.

Przykład: otrzymują Państwo zwolnienie w 2027 roku. Aby je zachować, należy następnie co roku przed 1 listopada ponownie przedkładać wymagane dane. Pierwszy termin przypada więc przed 1 listopada 2028 roku.

Należy wówczas przedłożyć:

- dane dotyczące obrotu;
- nowe oświadczenie (biegłego) rewidenta.

Następnie NAU oceni, czy zwolnienie może nadal obowiązywać.

Z ustawy ogólnie także zwolnione są przedsiębiorstwa:

- ▪ Udostępnianie w koncernach (nie ma celu osiągnięcia zysku i nie ma więcej niż 105% kosztów prefakturowanych -transfer pricing-cost plus)
- ▪ Wzajemne udostępnianie -koleżeńskie (nie ma celu osiągnięcia zysku i nie ma więcej niż 105% kosztów prefakturowanych)
- ▪ Podwykonawstwo
- ▪ Organizacje socjalne (prace socjalne, osoby niepełnosprawne)
- ▪ Fundacje socjalne związane ze szkoleniem (BBL)
- ▪ Organizacje ochroniarskie i detektywistyczne
- ▪ Pośrednictwo firm jednoosobowych (tussenkomst, bemiddeling)

Przedsiębiorstwa przekazujące dalej do osoby trzeciej danego pracownika, podlega pod prawo WTTA. Nie są to zwolnione przedsiębiorstwa.

Zawieszenie lub wycofanie zezwolenia

Holenderski Urząd ds. Rynku Udostępniania Pracowników (NAU), działając w imieniu ministra spraw społecznych i zatrudnienia (SZW), może czasowo zawiesić lub ostatecznie cofnąć Państwa zezwolenie. Może się tak stać na przykład wtedy, gdy kontrola okresowa wykaże, że Państwa firma nie spełnia już wymogów związanych z obowiązkiem uzyskania zezwolenia. Na tej stronie wyjaśniamy, co oznacza zawieszenie lub cofnięcie zezwolenia, kiedy zaczyna ono obowiązywać oraz jakie działania są w tym okresie dozwolone, a jakie zabronione.

Zawieszenie ma charakter tymczasowy. Otrzymują Państwo czas na usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

W okresie zawieszenia mogą Państwo:

- nadal kierować do pracy wyłącznie pracowników, którzy już pracują u danego klienta/użytkownika korzystającego z ich pracy;
- nie mogą Państwo udostępniać nowych pracowników;
- nie mogą Państwo podejmować współpracy z nowymi klientami/użytkownikami korzystającymi z pracy udostępnianych pracowników.

Prawa Państwa pracowników pozostają zawsze w mocy.

Cofnięcie zezwolenia następuje wyłącznie w poważnych przypadkach. Na przykład, jeżeli:

- wielokrotnie naruszają Państwo przepisy;
- świadomie przekazali Państwo nieprawdziwe lub niepełne informacje;
- po zawieszeniu zezwolenia nie usuną Państwo stwierdzonych nieprawidłowości.

Po cofnięciu zezwolenia nie mogą już Państwo udostępniać pracowników.

Decyzja o zawieszeniu lub cofnięciu zezwolenia wchodzi w życie najpóźniej w ciągu 4 tygodni od jej ogłoszenia. NAU zamieszcza decyzję w publicznym rejestrze wraz z datą jej wejścia w życie.

Dzięki temu pracownicy oraz klienci/użytkownicy korzystające z ich pracy wiedzą, jaka jest ich sytuacja, i mogą się odpowiednio przygotować.

Klienci/użytkownicy korzystające z pracy udostępnianych pracowników mogą włączyć w rejestrze powiadomienia o zawieszeniu działalności przedsiębiorstwa udostępniającego pracowników lub o cofnięciu jego zezwolenia.

W okresie między ogłoszeniem decyzji a datą jej wejścia w życie mogą Państwo:

- nadal kierować do pracy wyłącznie pracowników, którzy już pracują u danego klienta/użytkownika korzystającego z ich pracy;
- nie mogą Państwo udostępniać nowych pracowników;
- nie mogą Państwo podejmować współpracy z nowymi klientami/użytkownikami korzystającymi z pracy udostępnianych pracowników.

Przestrzeganie tych zasad nadzoruje Holenderska Inspekcja Pracy.

Nie zgadzają się Państwo z decyzją o zawieszeniu lub cofnięciu zezwolenia? Mogą Państwo złożyć sprzeciw. Informacje o sposobie i terminie jego złożenia znajdują Państwo w decyzji otrzymanej od NAU. W trakcie postępowania w sprawie sprzeciwu decyzja pozostaje w mocy, chyba że NAU postanowi inaczej.

Proszę także Pamiętać ze jeżeli były przekroczenia w terminie do 12 miesięcy, NAU może nie przyjąć nowego zgłoszenia do otrzymania zezwolenia.

Problematyka związana z WTTA

Jako biuro doradcze jesteśmy zobligowani przedstawić możliwe znaki zapytania, problemy które mogą powstać na podstawie prawa WTTA.

Podwykonawstwo/wykonawstwo

Przedsiębiorstwa które oczekuje ze nie udostępniają pracowników a wykonują podwykonawstwo lub wykonawstwo bezpośrednie dla klienta, mogą nie spełniać warunków faktycznego podwykonawstwa. Przedsiębiorstwa mogą nie spełniać warunków podwykonawstwa i mogą być zakwalifikowane jako firma udostępniająca pracowników. Trzeba tutaj poprawna analizę wykonać, gdzie sprawdzone jest czy jest np. kalkulacja projektu jest wykonana, jest oferta przedstawiona, są faktyczne odbiory prac (które nie są przeliczeniem godzin przepracowanych lub jednostek). Faktycznie musi tutaj być mowa o ponoszeniu ryzyka, nie wkładu tylko pracy na podstawie jednostek przepracowanych. Także nadzór faktycznie musi być prowadzony i na podstawie umowy kontrola projektu musi być wykonywana. Jako biuro pomagamy w analizie sytuacji.

Przeważnie firmy takie nie są zarejestrowane przed prawem WAADI, co przynosi kare w wartościach 12.000 euro za każdego pracownika po stronie przedsiębiorstwa jak i klienta/użytkownika. Poza tym kara za nieposiadanie certyfikacji WTTA może być rzędu 110.000 euro.

Praca z osobami na działalności gospodarczej

Uzupełniając powyższy punkt na temat podwykonawstwa lub wykonawstwa trzeba tutaj rozszerzyć problematykę związaną z pracą osób na działalności gospodarczej. Przedsiębiorstwo które sadi ze wykonuje podwykonawstwo lub wykonawstwo a pracuje z osobami na działalności gospodarczej, gdzie jest mowa o udostępnianiu pracowników po stronie relacji pomiędzy klientem/użytkownikiem, wiąże się z tym ze przeważnie nie ma tutaj także mowy o wykonaniu podwykonawstwa przez prace osób na działalności gospodarczej. Kwalifikacja relacji pomiędzy przedsiębiorstwem a osoba na działalności gospodarczej może być wtedy kwalifikowana jako fikcyjna umowa o prace. Nie jest dozwolone udostępnianie osób na działalności gospodarczej (jedynie pośrednictwo na to pozwala)

Obowiązek utrzymania odpowiedniego meldunku pracowników

W prawie WTTA w art. 12ba ustanowiono obowiązek należytej dbałości przez pracodawcę o prawidłową rejestrację pracowników w Podstawowym Rejestrze Osób (BRP). Przy ustanawianiu w ustawie obowiązku rejestracji pracowników nie uwzględniono jednak w pełni problemów leżących u jego podstaw. Można zatem

oczekiwać, że podczas wdrażania i przestrzegania tych przepisów pojawią się trudności.

Od 5 stycznia 2014 r. pracownicy przebywający w Niderlandach przez okres dłuższy niż 120 dni w ciągu 180 dni (4 miesiące) mają obowiązek dokonania rejestracji (art. 2.38 ust. 4 ustawy o Podstawowym Rejestrze Osób).

Większość zagranicznych przedsiębiorstw nie zastosowała się jednak do tego obowiązku, między innymi ze względu na związane z nim problemy. Obejmują one następujące kwestie:

1. Pracownicy delegowani na przykład na półtoraroczny projekt powinni obowiązkowo zarejestrować się w BRP. Informacja ta zostaje następnie przekazana organom podatkowym, które automatycznie kwalifikują tych pracowników jako migrantów. Pracownicy otrzymują wezwanie do złożenia zeznania podatkowego jako migranci. Taka kwalifikacja nie jest jednak prawidłowa. Wielu pracowników ma rodzinę i centrum interesów życiowych za granicą, a w Niderlandach przebywa wyłącznie w związku z realizacją projektu. Do celów podatkowych powinni więc zostać uznani za nierezydentów. Pracownicy ci często składają zeznanie za pośrednictwem obsługującego ich biura. Nierzadko wynika z niego konieczność dopłaty od 3000 do 4500 euro rocznie. Jest to spowodowane tym, że za okres migracji uwzględnia się nie tylko podatek od wynagrodzeń, lecz także niderlandzkie składki na ubezpieczenia społeczne. Za dany okres przedsiębiorstwo odprowadza jednak składki na ubezpieczenia społeczne w państwie zamieszkania pracownika na podstawie zaświadczenia A1 wydanego przez zagraniczną instytucję ubezpieczeń społecznych. Składek tych nie można odliczyć w Niderlandach. Biuro doradcze może oczywiście zwrócić się do organów podatkowych o zmianę formularza zeznania na formularz C przeznaczony dla nierezydentów, a następnie skorygować zeznanie podatkowe. Powoduje to jednak dodatkowe koszty dla pracowników oraz dodatkową pracę po stronie organów podatkowych, które muszą przeprowadzić postępowanie wyjaśniające dotyczące miejsca zamieszkania.
2. Obywatele państw trzecich delegowani do Niderlandów w celu świadczenia usług mogą w wyniku rejestracji w BRP utracić swój status w państwie, z którego zostali delegowani. Powstaje wówczas związek przyczynowo skutkowy, wskutek czego inspekcja pracy często jest uprawniona do sporządzania protokołów stanowiących podstawę nałożenia kary.
3. Jeżeli projekty trwają co najmniej dwa lata, niderlandzki Bank Ubezpieczeń Społecznych (SVB) może odmówić przedłużenia zaświadczenia A1 na wniosek zagranicznej instytucji ubezpieczeń społecznych albo wszcząć dodatkowe postępowanie wyjaśniające. Przyczyną może być fakt, że dany pracownik figuruje w BRP, mimo że nie jest rezydentem Niderlandów, a jego centrum interesów życiowych znajduje się w innym państwie.

Powyższy problem został przez nas zgłoszony do senatu jak i do NAU, w celu ustalenia rozwiązań w tym kierunku. Oczekujemy jednak ze tutaj

przedsiębiorstwa same do tego momentu muszą sobie radzić. Rozwiązaniem może być aktywna rozmowa z gminami, w których rejestrowani mieliby być pracownicy, w celu ustalenia odpowiedniego prowadzenia przekazywania informacji, kto i kiedy przebywa w Holandii, w celu poprawności do uiszczenia podatków gminnych, danych statystycznych. W ten sposób formalnie może nie być potrzeby rejestracji indywidualnych w gminie przez prawem BRP. W większości także wiązać się to będzie z dodatkowymi obciążeniami podatkiem za pracowników. Są to koszty rzędu pomiędzy 1 a 7 euro dziennie za pracownika.

Podatek drogowy pracowników zameldowanych

Ten punkt wiąże się z poprzednim, gdzie przedsiębiorstwo zagraniczne jest zobligowane do meldowania pracowników po 120 dniach pobytu w Holandii.

Tutaj powstaje pytanie, czy jest obowiązek zgłoszenia pojazdów oraz uiszczenia podatku drogowego może dotyczyć pracodawcy?

Mogą być tutaj różne sytuacje, ale ważne jest, kto w tym wypadku jest tutaj stroną płacenia podatku drogowego. W większości jest to użytkownik.

1. pracownik mieszka we Holandii i otrzymuje samochód do użytkowania w celu wykonywania większości pracy poza Holandii. Pracownik może wystąpić o zwolnienie do urzędu skarbowego, żeby nie opłacać podatku drogowego.
2. Osoba (nie pracownik) która mieszka w Holandii i porusza się samochodem zarejestrowanym za granicą (poza Holandią ze względu na posiadanie firmy jednoosobowej, uczestniczy w spółce jako wspólnik, akcjonariusz czy członek zarządu) może wystąpić o zwolnienie do urzędu skarbowego, kiedy samochód używany jest więcej niż 50% poza granicami Holandii (analiza roczna na podstawie rejestracji km, przejazdu pomiędzy krajami nie brane pod uwagę z miejsca zamieszkania do miejsca pracy za granicą, poza Holandią)
3. Osoba zamieszkująca na terenie Holandii ma zwolnienie użytkowania samochodu zarejestrowanego poza granicami do maksymalnie 2 tygodni.
4. Osoba zamieszkująca za granicą i użytkująca samochód zarejestrowany za granicą. Jest tutaj zwolnienie na podstawie prawa międzynarodowego. W tym wypadku zwolnienie jest, kiedy:
 - a. Osoba nie jest zameldowana w BRP (Basisregistratie Personen)
 - b. Osoba nie ma obowiązku do zgłoszenia swojego pobytu i adresu w Holandii

Dodatkowo:

Jeżeli nie używa pracownik samochodu do przewozu towarów lub osób za opłatą i ma pracownik stałe miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim, przysługuje zwolnienie:

- przez okres 6 miesięcy w roku, licząc od dnia, w którym pojazd jest używany na drogach w Holandii. Nie musi to być ciągły okres 6 miesięcy.
- przez czas trwania stosunku pracy, jeśli pojazd jest używany do dojazdów między domem a miejscem pracy.
- przez czas trwania studiów, jeśli przebywa Pan/Pani w Holandii wyłącznie w celu studiowania.

Powyższy punkt nr. 4 zezwala do maksymalnie 6 miesięcy użytkowanie danego samochodu w ciągu roku. Proszę jednak pamiętać że formalnie każda osoba po 4 miesiącach pobytu w Holandii, jest prawnie zmuszona do rejestracji w gminie gdzie przebywa. Sankcja jest 325 euro za osobę kiedy gmina by zmuszała a firma by nie reagowała. Co znaczy jest zwolnienie, ale tylko przyjmując ze dane osoby nie byłyby dłużej niż 4 miesiące. Tutaj trzeba brać pod uwagę ze mamy do czynienia z 120 dni z 180 dni pobytu w Holandii, co znaczy ze przerwa wyjazd do Polski nie jest liczona jako dni w Holandii, ale jest tutaj wiodące 120 dni (to znaczy te dni są podliczane) z 180 dni, po przekroczeniu obowiązek istnieje. (art. 2.38 ust 4, Wet basisregistratie personen, wetten.nl - Regeling - Wet basisregistratie personen - BWBR0033715). Przedsiębiorcy zagraniczni mają opcje w tym wypadku opłacania podatku drogowego za udostępniony samochód pracownikowi.

[Aangifte motorrijtuigenbelasting buitenlandse kenteken en ongekentekend motorrijtuig | Belastingdienst](#)

Jaka jest wysokość potencjalnych należności podatku drogowego oraz sposób ich kalkulacji?

kalkulator jest podany na stronie urzędu skarbowego

[Motorrijtuigenbelasting berekenen | Belastingdienst](#)

Pytania które ważne są żeby ustalić wartość podatku drogowego są:

- czy chodzi tutaj o rezydenta czy nie
- wybór jaki to jest samochód (dostawczy, osobowy, autobus, ciężarówka itp.)
- czy samochód jest elektrykiem czy jedzie na wodór, jak i jakie faktycznie paliwo jest używane
- jaka jest waga samochodu

Jakie są konsekwencje oraz ryzyka związane z ewentualnym brakiem zgłoszenia?

jest to w sytuacji: kiedy pracownik jest zatrzymywany na drodze gdzie po sprawdzeniu przez urzędnika czy przebywa więcej niż 4 miesiące. Jeżeli tak, to urząd narzuca pracownikowi wartości od których może się pracownik odwoływać.

Punkty uzupełniające do normy ramowej

Jak wcześniej podawałem, przedsiębiorstwa posiadające NEN certyfikacje spełniają (przeważnie) w 95% warunki normy ramowej WTTA. Norma ta obejmuje warunki na podstawie których udostępniany jest pracownik. W wypadku spełnienia NEN normy trzeba uzupełnić dodatkowe wymagania normy ramowej. Przykładem tym jest:

1. Przedsiębiorstwa udostępniające pracowników rejestrujące ilości przepracowanych godzin, będą musiały rejestrować godziny od/do co znaczy nie tylko ilość godzin, ale także czas kiedy rozpoczyna pracownik jak i kończy pracę.
2. Na paskach placowych ujęte są dane na temat grupy funkcyjnej, etapu w danej grupie w wypadku kiedy pracownik jest przydzielony do danej grupy i etapu doświadczenia ustalonego na podstawie informacji od klienta użytkownika, przeważnie na podstawie zbiorowego układu. Także na paskach ilość godzin pracy (tygodniowo, miesięcznie) powinna być wykazana. Jeżeli jest to technicznie możliwe to także na pasku jest wykazany klient/użytkownik.
3. Umowy o pracę jeżeli są podpisywane online, oprogramowanie musi spełniać wymagania AES Advanced Encryption Standard.
4. Kiedy paski i umowy o pracę udostępniane są elektronicznie, pracownik musi mieć minimalnie 12 miesięcy dostęp do nich.
5. Użytkownik/klient musi minimalnie poniższe dane potwierdzić w celu ustalenia odpowiedniego wynagrodzenia:
 1. Zaszeregowanie stanowiska i stopień wynagrodzenia zgodnie z systemem wynagradzania obowiązującym u pracodawcy użytkownika;
 2. Obowiązujące wynagrodzenie okresowe przewidziane dla danej grupy zaszeregowania;
 3. Obowiązujące skrócenie czasu pracy, które może zostać zrekompensowane finansowo;
 4. Obowiązujący dodatek wakacyjny;
 5. Obowiązująca ilość i wartość dni urlopowych;
 6. Czy jest dodatek roczny i o jakiej wartości;
 7. Standardowy wymiar czasu pracy obowiązujący u pracodawcy użytkownika;
 8. Wszystkie dodatki za pracę w nieregularnych godzinach lub w warunkach uciążliwych (fizycznie), związanych z charakterem pracy³;
 9. Ogólna podwyżka wynagrodzenia, obowiązująca od tego samego momentu i w takiej samej wysokości jak u pracodawcy użytkownika;
 10. Zwrot kosztów, o ile przedsiębiorstwo może go wypłacić bez potrącania podatku od wynagrodzeń i składek;

11. Okresowe podwyżki wynagrodzenia — w wysokości i terminach określonych u pracodawcy użytkownika;
12. Wynagrodzenie za godziny podróży i czas przejazdu związane z wykonywaną pracą (chyba że godziny podróży i czas przejazdu są już uznawane za czas pracy);
13. Świadczenia jednorazowe, niezależnie od ich celu lub podstawy wypłaty, niebędące świadczeniami wypłacanymi cyklicznie;
14. Dodatki z tytułu pracy zdalnej, przy czym część dodatku, która nie jest ustawowo zwolniona z obciążeń, jest wypłacana w kwocie brutto.

Wszystkie te dane są także potwierdzane pracownikowi, to znaczy jeżeli jeden z powyższych punktów nie dotyczy to także w aneksie/potwierdzeniu oddelegowania powinno być uzupełnione odniesienie do danego punktu. Nie można tylko uzupełniać punktów które dotyczą, także te co nie dotyczą.

W aneksie/potwierdzeniu oddelegowania także muszą być podane dane kontaktowe użytkownika, nazwisko i kontakt do danej osoby jak i adres gdzie prace mają być wykonywane. Dodatkowo oczekiwana data rozpoczęcia pracy i zakończenia prac.

Agencje pracy w celu uzyskania informacji od klienta/użytkownika mogą korzystać z formularza podanego na stronie www.wijzonderbelonen.nl

[Standaard-uitvraag-formulier-pdf-ABU-NBBU-oktober.pdf](#)

Ewentualnie także można korzystać ze stron:

<https://caowijzer.com/>

<https://caoloan.com/>

[Inlenersbeloning.com | Alle tools voor gelijkwaardige beloning](#)

Przedsiębiorstwa zagraniczne, nie podlegają pod zbiorowy układ ABU nie są zobligowane do utrzymania formularza powyższego, wystarczy że użytkownik/klient przedstawi warunki wynagrodzenia na podstawie podanych 14 punktów. W tym celu możemy przekazać Państwu zaświadczenie które klient/użytkownik może uzupełnić i który odnosi się od powyższych 14 punktów.

6. Umowa o pracę z pracownikiem obejmuje dane pracownika, jego adres zamieszkania, data rozpoczęcia pracy, termin na jaki umowa została zawarta, ilość dni urlopu, wynagrodzenie, termin wypłaty, ustalona ilość godzin, czy pracownik będzie uczestniczył w funduszu emerytalnym (II Filar), czy jest to umowa na prace tymczasowa (prawo cywilne 690:7*) czy to umowa Payroll (prawo cywilne 692:7*) czy jest to umowa na zawołania (prawo cywilne 628a:7*). W umowie także muszą być zawarte ustalenia na temat terminu rozpoczęcia i zakończenia umowy. Poza tym informacje są ujęte w celu ustalenia rozpoczęcia umowy i jej

zakończenia, w tym wypadku ewentualne odprawy itp. ** jak i uczestnictwa w funduszach emerytalnych.

*Zgłosiliśmy do NAU problematykę przedsiębiorstw zagranicznych. Tutaj umowa o pracę jest według prawa cywilnego lub kodeksu pracy innego kraju dlatego też powinni tutaj podstawy zmienić.

** W odniesieniu do dyrektywy 96/71 art. 3 sub 1bis gdzie uczestnictwa w funduszach emerytalnych jak i sprawy związane z rozpoczęciem umowy o pracę lub jej zakończeniem są wykluczone, odniosłem się także do NAU w celu anulowania lub zmiany zapisów.

Ważne ogólne punkty przedsiębiorstwa zagraniczne

1. Przedsiębiorstwo musi wykonywać zgłoszenia do postedworkers.nl jak i jest ustalona wewnętrzna procedura.
2. Przedsiębiorstwo musi poprawnie według ustalonej procedury analizować dokumenty tożsamości, jak i musi posiadać czytelna kopie dokumentu tożsamości. Kiedy wykonuje to biuro zewnętrzne jasno w umowie musi być zawarte:
 - a. biuro przekazuje czytelną kopię dokumentu tożsamości oraz, w stosownych przypadkach, zezwolenia na pracę;
 - b. biuro przekazuje podpisane oświadczenie potwierdzające, że tożsamość została zweryfikowana — również pod kątem ewentualnej zamiany osób — oraz wskazujące, kto przeprowadził tę weryfikację. Oświadczenie to musi zostać podpisane także przez danego pracownika podejmującego zatrudnienie;
 - c. biuro umożliwia przedsiębiorstwu, na rzecz którego dokonuje faktycznego ustalenia tożsamości, przeprowadzanie u niego na miejscu wyrywkowych kontroli tej procedury;
 - d. biuro jeżeli samo prowadzi ewidencję urlopów, zapewnia przedsiębiorstwu, na rzecz którego dokonuje faktycznego ustalenia tożsamości, dostęp do tej ewidencji.

Zaświadczenie i umowa powyższa będzie/jest dostępne podczas kontroli.

Napisane przez: J.W. (Jarek) Solowski, Dyrektor Solowski Consultancy BV

Utrechtseweg 103, Zeist

Tel: +31 (0)303040 220

E-mail: info@solowski.com

Ze względu na ewentualne zmiany lub braki w prawie, nie ponosimy odpowiedzialności za interpretacje lub prawne użycie tego dokumentu.