

08

Praca i prawa · poradniki praktyczne

Wszystkie osiem ścieżek, listy dokumentów i miejsce na notatki w jednym poradniku do wydruku w tym języku.

- 01 Pracodawca chce mnie zwolnić
- 02 Otrzymałem propozycję porozumienia VSO
- 03 Moje wynagrodzenie nie zostało wypłacone lub jest spóźnione
- 04 Choruję i muszę wracać do pracy
- 05 Kończy się moja umowa na czas określony
- 06 W pracy jest konflikt lub niewłaściwe zachowanie
- 07 Dostaję nową umowę o pracę
- 08 Chcę odejść od pracodawcy

Informacje ogólne. Nie zastępują indywidualnej porady prawnej. Informacje stanowią projekt redakcyjny oparty na oficjalnych źródłach. Nie odnotowano jeszcze niezależnej końcowej weryfikacji prawnej.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Przechowuj wypełniony egzemplarz bezpiecznie i nie udostępniaj zbędnych danych medycznych lub osobowych. Zeszyt nie pilnuje terminów ustawowych ani sądowych. Zleć ocenę ustaleń i potrzebnego postępowania dla swojej sytuacji.

Pracodawca chce mnie zwolnić

Rozmowa, formalny wniosek o zwolnienie i zwolnienie natychmiastowe wymagają różnych reakcji. Najpierw ustal tryb i daty. Następnie sprawdź argumenty pracodawcy oraz potrzebną pomoc.

Zwolnienie natychmiastowe albo pismo z UWV lub sądu? Od razu sprawdź terminy odpowiedzi i działania sądowego. Samo napisanie sprzeciwu nie wystarczy.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Ustal konkretny tryb zwolnienia

Zachowaj zaproszenie, pismo i załączniki. Zapytaj o podaną przyczynę, trwające już postępowanie oraz obowiązek dalszego stawiania się w pracy. Odróżnij propozycję odejścia od jednostronnego rozwiązania zatrudnienia. Zapisz datę odbioru i żadaną odpowiedź.

- ☐ Zapisano tryb zwolnienia i datę odbioru
- ☐ Bezpiecznie zachowano pismo i załączniki

Przeczytaj więcej na ten temat: [Zwolnienie z pracy: prawa, procedura i plan działania](#) · [Zwolnienie natychmiastowe: termin, obrona i dochód](#)

2 Sprawdź podstawę i dokumentację

Reorganizacja rodzi inne pytania niż krytyka wykonywania pracy. Ułóż zdarzenia chronologicznie wraz ze swoimi wcześniejszymi odpowiedziami i propozycjami rozwiązania. Poproś o brakujące dokumenty i wskaż kwestionowane fakty. Nie obiecuj odejścia przed oceną swojej sytuacji.

- ☐ Przygotowano chronologię z własnymi odpowiedziami
- ☐ Zapisano pytania o dowody i możliwość przeniesienia na inne stanowisko

Przeczytaj więcej na ten temat: [Reorganizacja i zwolnienie: dobór pracowników, inne stanowisko i odpowiedź](#) · [Zwolnienie za niewystarczające wyniki: poprawa i obrona](#)

3 Przygotuj się na wynik

Oceń łącznie procedurę, okres wypowiedzenia, możliwe rekompensaty i skutki dochodowe. Wyliczona transitievergoeding nie stanowi pełnej porady o zwolnieniu. Zaplanuj też zachowanie dokumentów, pasków płacowych i kontaktów, gdy dostęp do portalu pracowniczego się skończy.

- ☐ Wybrano doradcę i datę najbliższego działania
- ☐ Osobno sprawdzono dochód i rozliczenie końcowe

Przeczytaj więcej na ten temat: [Transitievergoeding: prawo, obliczenie i zapłata w 2026](#) · [WW po zwolnieniu: warunki, wniosek i ustalenia](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|--|--|
| ☐ Umowa o pracę i układ zbiorowy | ☐ Oceny pracy i ustalenia poprawy |
| ☐ Pismo o zwolnieniu lub wnioski z załącznikami | ☐ Aktualne paski płacowe |
| ☐ Ostrzeżenia i notatki z rozmów | ☐ Własna chronologia z datami odbioru |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Dwa pisma, dwie odrębne ścieżki

Najpierw otrzymujesz propozycję zakończenia pracy za porozumieniem, a później pismo dotyczące formalnego wniosku o zwolnienie. Traktuj je oddzielnie: negocjacje propozycji nie zastępują odpowiedzi w postępowaniu.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy muszę coś podpisać podczas rozmowy o zwolnieniu?

Najpierw ustal, co podpisujesz. Potwierdzenie odbioru i zgoda na rozwiązanie zatrudnienia mogą mieć zupełnie inne skutki. Poproś o kopię i czas na ocenę.

Czy mogę po prostu przestać pracować?

Pozostawaj do dyspozycji zgodnie z obowiązującymi ustaleniami, chyba że uzgodniono lub oceniono inne postępowanie. Przy zwolnieniu z obowiązku pracy potwierdź na piśmie skutki dla płacy i dostępności.

Od czego zacząć, gdy brakuje czasu?

Przełącz pomocy prawnej pełne pismo, załączniki i daty odbioru. Wyraźnie zapytaj, który termin upływa pierwszy i kto podejmie działanie przed jego końcem.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

- 1. UWV**
UWV: koniec umowy terminowej i ustalenia dotyczące zakończenia zatrudnienia
<https://www.uvw.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
- 2. UWV**
UWV: obrona po złożeniu wniosku o zwolnienie
<https://www.uvw.nl/nl/ontslag/na-ontslagaanvraag>
- 3. Rechtspraak**
Rechtspraak: termin złożenia wniosku o odprawę przejściową
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- 4. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: dopuszczalne przyczyny zwolnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
- 5. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/wat-is-ontslag-op-staande-voet>
- 6. UWV**
UWV: przyczyna zwolnienia i fikcyjny okres wypowiedzenia
<https://www.uvw.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
- 7. Overheid.nl**
Overheid: broszura o zwolnieniu ze skutkiem natychmiastowym
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-1fd039cd-c25e-4d10-bb1f-51d577416123/file>
- 8. UWV**
UWV: zwolnienie z przyczyn gospodarczych
<https://www.uvw.nl/nl/ontslag/ontslag-bedrijfseconomische-redenen>
- 9. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zasada afspiegeling przy doborze do zwolnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/afspiegelingsbeginsel>
- 10. Sociaal-Economische Raad (SER)**
SER: reorganizacja i przedstawicielstwo pracowników
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/reorganisatie>
- 11. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: procedura zwolnienia prowadzona przez pracodawcę
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
- 12. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: prawo do odprawy przejściowej i wyjątki
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- 13. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość i obliczanie
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- 14. Rijksoverheid**
Rijksoverheid: kolejne umowy i dopuszczalne limity
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
- 15. UWV**
UWV: warunki uzyskania zasiłku WW
<https://www.uvw.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
- 16. UWV**
UWV: wniosek o zasiłek dla bezrobotnych WW
<https://www.uvw.nl/nl/ww/ww-aanvragen>

Otrzymałem propozycję porozumienia VSO

Propozycja odejścia dotyczy więcej niż wysokości rekompensaty. Ten poradnik pomaga łącznie ocenić tekst, datę końcową i sytuację po odejściu, zanim zdecydujesz się negocjować lub podpisać.

Chorujesz, czasowo nie możesz pracować albo już wyrażono zgodę? Natychmiast powiedz o tym doradcy. Skutki dla wynagrodzenia i świadczeń mogą być znaczne.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Zachowaj propozycję i daj sobie czas

Zachowaj każdą wersję i wiadomość przewodnią. W razie potrzeby potwierdź jedynie odbiór, bez zgody na treść lub datę końcową. Zapytaj o czas na ocenę oraz o pokrycie jej kosztów. Zapisz także wcześniejsze obietnice.

- ☐ Zachowano wersje i datę oferty
- ☐ Odróżniono odbiór od wyrażenia zgody

Przeczytaj więcej na ten temat: [Sprawdzenie porozumienia VSO: odprawa, WW i warunki odejścia](#) · [Zwolnienie podczas choroby: ochrona, wyjątki i dochód](#)

2 Czytaj ustalenia jako całość

Sprawdź inicjatora i przyczynę zakończenia, okres wypowiedzenia, płacę do końca i ewentualne zwolnienie z obowiązku pracy. Oceń też urlop, premię, emeryturę, zakaz konkurencji, referencje i końcowe zrzeczenie się roszczeń. Zapisz pytania przy każdym postanowieniu; korzystna kwota może ukrywać niekorzystne inne ustalenia.

- ☐ Zapisano pytania do poszczególnych postanowień
- ☐ Omówiono chorobę, WW i ograniczenia po odejściu

Przeczytaj więcej na ten temat: [Okres wypowiedzenia: pracownik, firma i data końca](#) · [WW po zwolnieniu: warunki, wniosek i ustalenia](#) · [Zakaz konkurencji i kontaktów: zmiana pracy bez niespodzianek](#)

3 Podejmij świadomą decyzję i pilnuj dalszych dat

Zleć ocenę ostatniej wersji przed wyrażeniem zgody. Zachowaj pełny podpisany egzemplarz z istotnymi datami. Jeżeli załujesz już zawartego porozumienia, natychmiast sprawdź ustawowy czas do namysłu i właściwą pisemną reakcję. Kalkulator nie rozstrzyga ważności.

- ☐ Sprawdzono ostatnią wersję i całość porozumienia
- ☐ Zapisano terminy namysłu i płatności

Przeczytaj więcej na ten temat: [Rozwiązanie za porozumieniem: od propozycji do odejścia](#) · [Transitievergoeding: prawo, obliczenie i zapłata w 2026](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|--|---|
| ☐ Wszystkie wersje VSO | ☐ Paski płacowe i regulamin premii |
| ☐ Wiadomości przewodnie i termin oferty | ☐ Saldo urlopu i ustalenia o kosztach |
| ☐ Umowa, układ zbiorowy i dodatkowe ustalenia | ☐ Zestawienie choroby lub reintegracji bez szczegółów medycznych |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Wyższa rekompensata, późniejsze prawo do świadczenia

Negocjujesz wyższą kwotę, ale proponowana data zakończenia nadal przypada zbyt wcześnie. Osobno omów okres bez płacy lub świadczenia; sama łączna kwota nie przedstawia całego obrazu dochodu.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy przy VSO automatycznie należy się transitievergoeding?

Przy zakończeniu za porozumieniem rekompensatę określa samo porozumienie. Ustawowa transitievergoeding może być punktem odniesienia negocjacji, lecz nie jest automatycznie takim samym roszczeniem jak przy jednostronnym zwolnieniu.

Czy po podpisaniu mogę zmienić zdanie?

Zasadniczo istnieje ustawowy czas do namysłu, z warunkami i wyjątkami. Od razu sprawdź początek, długość i formę pisemnego odstąpienia; przy wątpliwościach nie czekaj.

Czy sformułowanie mające chronić WW wystarczy?

Nie. UWV ocenia faktyczną sytuację i wszystkie warunki. Znaczenie mogą mieć m.in. choroba, zawinienie i właściwy okres wypowiedzenia.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

1. **UWV**
UWV: koniec umowy terminowej i ustalenia dotyczące zakończenia zatrudnienia
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
2. **UWV**
UWV: przyczyna zwolnienia i fikcyjny okres wypowiedzenia
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
3. **UWV**
UWV: okres wypowiedzenia przy zwolnieniu
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/opzegtermijn>
4. **Rechtspraak**
Rechtspraak: termin złożenia wniosku o odprawę przejściową
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zasady zwolnienia i porozumienie stron
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/nieuwe-regels-ontslagrecht>
6. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: procedury zwolnienia i zakazy wypowiedzenia
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/ontslagprocedures-en-opzegverboden/>
7. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: okres wypowiedzenia pracownika
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
8. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: okres wypowiedzenia pracodawcy
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
9. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zwolnienie podczas choroby
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: dopuszczalne przyczyny zwolnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: obecne wymogi i projekt reformy
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**
Rechtspraak: klauzula zakazu konkurencji i zakazu kontaktów z klientami
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
13. **Rechtspraak**
Rechtspraak: postępowanie w trybie pilnym i zawieszenie
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**
Rechtspraak: pełne postępowanie sądowe
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
15. **UWV**
UWV: warunki uzyskania zasiłku WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**
UWV: wniosek o zasiłek dla bezrobotnych WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
17. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: prawo do odprawy przejściowej i wyjątki
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
18. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość i obliczanie
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
19. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: kolejne umowy i dopuszczalne limity
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>

Moje wynagrodzenie nie zostało wypłacone lub jest spóźnione

Pokaż różnicę między prawdopodobną należnością, paskiem płacowym a wpływem na konto. Ten poradnik pomaga uzasadnić brakującą kwotę, przygotować konkretne pismo i wybrać dalszy krok.

Przy pilnych trudnościach finansowych, zapowiedzianym zaprzestaniu wypłaty lub możliwej niewypłacalności szybko skorzystaj z porady. Żądanie zapłaty nie zastępuje ani automatycznie nie wstrzymuje terminu ustawowego lub sądowego.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Oblicz osobno każdy okres płacowy

Przygotuj zestawienie miesięczne lub czterotygodniowe. Rozdziel wynagrodzenie, godziny, dodatki, dodatek wakacyjny i otrzymane płatności. Zachowaj grafiki i potwierdzenia bankowe, poproś o brakujące paski. Porównuj kwoty brutto z brutto; nie odejmuj bezpośrednio wpływu netto od roszczenia brutto.

- ☐ Wyszczególniono okres i brakujące składniki
- ☐ Zebrano umowę, grafiki i płatności

Przeczytaj więcej na ten temat: [Sprawdź pensję: odcinek płacowy, potrącenia i brak wypłaty](#) · [Nadgodziny: zapłata lub czas wolny](#) · [Dodatek urlopowy: naliczanie, wypłata i odejście](#)

2 Poproś konkretnie o zapłatę

Wskaż brakujący okres i składniki oraz poproś o sprawdzalne wyliczenie płacy. Wybierz odpowiedni dla sytuacji termin odpowiedzi i zachowaj dowód wystania oraz odbioru. Uzupełnij wzór faktami; nie kopiuj nieuzasadnionych kwot ani oskarżeń.

- ☐ Sprawdzono zgodność żądania z faktami
- ☐ Zapisano dowód wystania i datę kolejnego działania

Przeczytaj więcej na ten temat: [Zaległa płaca: wezwanie, dowody i postępowanie](#) · [Płaca minimalna 2026: godzina, wiek i potrącenia](#)

3 Wybierz właściwą dalszą ścieżkę

Roszczenie płacowe, spór o chorobę i niewypłacalność wymagają różnych działań. Przy pilnej potrzebie omów możliwość postępowania zabezpieczającego w trybie kort geding. Przy trwałych problemach płatniczych sprawdź też UWV. Wyraźnie ustal z doradcą właściwe roszczenia, dowody i terminy.

- ☐ Zbadano przyczynę braku zapłaty
- ☐ Omówiono pilność, koszty i możliwe postępowanie

Przeczytaj więcej na ten temat: [Płaca w chorobie: zawieszenie czy utrata prawa?](#) · [Koszt prawnika prawa pracy: ceny, ubezpieczenie i pomoc](#) · [Pracodawca upadł: pensja, syndyk, UWV i nowa praca](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|--|---|
| ☐ Umowa, układ zbiorowy i ustalenia płacowe | ☐ Ewidencja godzin i grafiki |
| ☐ Paski płacowe za sporne okresy | ☐ Wcześniejsze wezwania do zapłaty |
| ☐ Płatności bankowe z datami | ☐ Pisemne wyjaśnienie pracodawcy |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Pasek płacowy nie jest dowodem zapłaty

Pasek pokazuje pełną pensję, ale przelano tylko część. Zestaw go z faktycznymi wpływami na konto. Zapytaj o brakującą kwotę i przyczynę częściowej płatności.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy mam natychmiast przestać pracować?

Odmowa pracy może powodować nowe ryzyka. Najpierw sprawdź właściwe środki w swojej sytuacji i nadal starannie dokumentuj ustalenia oraz gotowość do pracy.

Co jeśli pracodawcy grozi upadłość?

Sprawdź świadczenie UWV z tytułu niewypłacalności. Warunki, objęte okresy i limity różnią się od zwykłego roszczenia płacowego; odpowiednio wcześniej zachowaj dokumenty płacowe i umowne.

Czy mogę żądać odsetek i ustawowego dodatku za opóźnienie?

Mogą przysługiwać przy spóźnionej wypłacie. Podstawa, obliczenie i ewentualne obniżenie wymagają oddzielnej oceny. Bez sprawdzenia nie traktuj ich jako kwot gwarantowanych.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wypłata wynagrodzenia i ustawowy dodatek za opóźnienie
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
2. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: pasek wynagrodzenia i ustawowe warunki zatrudnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/waaraan-moet-mijn-werkgever-zich-houden-bij-een-arbeidsovereenkomst>
3. **UWV**
UWV: ciągłe problemy płatnicze pracodawcy
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/betalingsproblemen-werkgever>
4. **UWV**
UWV: ubiegaj się o świadczenia z tytułu niezdolności do płacenia
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen>
5. **Rechtspraak**
Rechtspraak: dochodzenie zaległego wynagrodzenia
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
6. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: stawki płacy minimalnej w 2026 r.
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2026>
7. **Officiële bekendmakingen**
Officiële bekendmaking: płaca minimalna od 1 lipca 2026 r.
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2026-16505.html>
8. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: ustawowa płaca minimalna i płaca minimalna dla młodych pracowników
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/wettelijk-minimumloon-en-minimumjeugdloon/>
9. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: czas pracy i nadgodziny
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/arbeidsvoorwaarden/werktijden/>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość dodatku urlopowego
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: układ zbiorowy i ustalenia indywidualne
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
12. **Rechtspraak**
Rechtspraak: ustawowe podstawy wstrzymania wynagrodzenia, ECLI:NL:RBROT:2025:15411
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
13. **Rechtspraak**
Rechtspraak: odmowa przyjęcia propozycji zakończenia zatrudnienia a wynagrodzenie, ECLI:NL:RBROT:2023:3264
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
14. **Rechtspraak**
Rechtspraak: poinformowanie o wstrzymaniu wynagrodzenia, ECLI:NL:RBROT:2024:2492
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
15. **Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**
Nederlandse orde van advocaten: pierwsza rozmowa i ustalenia dotyczące kosztów
<https://zoekenadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
16. **Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: wkład własny i ocena sytuacji finansowej
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
17. **Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: zmiana roku odniesienia przy ocenie finansowej w 2026 r.
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
18. **Rechtspraak**
Rechtspraak: postępowanie w sprawie zwolnienia i reprezentacja
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
19. **UWV**
UWV: wypłata i ograniczenie gwarancji wynagrodzenia
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen/uitkering-uitkering>
20. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: dochody w przypadku problemów finansowych pracodawcy
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/hoe-krijg-ik-inkomen-als-mijn-werkgever-financiele-problemen-heeft>
21. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: rekompensata przejściowa i wyjątki
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/ontslaan/transitievergoeding/>

Choruję i muszę wracać do pracy

Podczas choroby równolegle dotyczą Cię wynagrodzenie, opieka medyczna i ustalenia zawodowe. Uporządkuj role oraz ustalenia i odpowiednio wcześniej omów różnicę zdań właściwą drogą.

Informacje medyczne przekazuj lekarzowi medycyny pracy odpowiednim kanałem. Nie zapisuj diagnoz, leków ani leczenia w zeszycie, który zamierzasz przekazać pracodawcy.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Zapisz sytuację wyjściową

Zgłoś chorobę zgodnie z obowiązującym regulaminem absencji i zapisz jej pierwszy dzień. Zachowaj ustalenia o dostępności i kontakcie z lekarzem medycyny pracy. Rozróżnij informacje organizacyjne potrzebne pracodawcy od medycznej oceny lekarza.

- ☐ Zapisano pierwszy dzień choroby i sposób zgłoszenia
- ☐ Ustalono kontakt z lekarzem lub służbą medycyny pracy

Przeczytaj więcej na ten temat: [Choroba w pracy: pensja, prywatność, lekarz i umowa](#) · [Wizyta u lekarza medycyny pracy: przygotowanie, prywatność i zalecenia](#)

2 Przełóż zalecenia na ustalenia dotyczące pracy

Na podstawie zaleceń omów zadania, godziny, stopniowe zwiększanie obciążenia i ocenę postępów. Zapisz, kto co robi i kiedy ponownie porozmawiacie. Gdy zalecenie jest niejasne, poproś o wyjaśnienie; własna ocena możliwości nie zastępuje oceny specjalisty.

- ☐ Opisano konkretne zadania i datę oceny
- ☐ Potwierdzono ustalenia na piśmie bez danych medycznych

Przeczytaj więcej na ten temat: [Reintegracja po chorobie: plan, odpowiednia praca i impas](#) · [Druga opinia lekarza: kiedy i jak?](#) · [Opinia ekspercka UWV: pytanie, dokumenty i dalsze kroki](#)

3 Omów zastój i dalszy krok

Przy różnicy zdań sprawdź, czy pasuje wyjaśnienie, druga opinia lekarza czy deskundigenoordeel UWV. Te drogi służą różnym celom. Przy ograniczeniu płacy, kończącej się umowie lub propozycji odejścia od razu oceń skutki i potrzebną reakcję.

- ☐ Precyzyjnie sformułowano pytanie będące przedmiotem sporu
- ☐ Sprawdzone płacę, koniec umowy i kolejny krok

Przeczytaj więcej na ten temat: [Płaca w chorobie: zawieszenie czy utrata prawa?](#) · [Koniec zatrudnienia podczas choroby: zasiłek, zgłoszenie i dokumenty](#) · [Zwolnienie podczas choroby: ochrona, wyjątki i dochód](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|---|---|
| ☐ Regulamin absencji i umowa | ☐ Grafik i stopniowy powrót do pracy |
| ☐ Zalecenia dotyczące powrotu do pracy | ☐ Pisma o ograniczeniu wypłaty |
| ☐ Plan działania i oceny postępów | ☐ Data końca umowy i kontakty osób wspierających |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Ustalenie zrozumiano inaczej

Uważasz, że uzgodniono dwa krótkie dni pracy, a przełożony oczekuje czterech. Potwierdź omówiony grafik na piśmie i poproś o zgodność z zaleceniem lekarza. Przedstaw konkretną różnicę bez przekazywania szczegółów medycznych.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy druga opinia i deskundigenoordeel to to samo?

Nie. Druga opinia dotyczy zalecenia lekarza medycyny pracy, a UWV może wydać deskundigenoordeel w określonych kwestiach reintegracji. Wybierz drogę na podstawie rzeczywistego sporu.

Czy mogę odmówić propozycji reintegracji?

Sama odmowa może wywołać skutki. Przedstaw konkretne zastrzeżenia, w razie potrzeby skorzystaj z porady medycznej lub prawnej i współpracuj przy szukaniu odpowiednich ustaleń.

Co jeśli moja umowa na czas określony się kończy?

Zakończenie umowy stanowi osobną kwestię obok choroby. Odpowiednio wcześniej sprawdź potrzebne zgłoszenie, dokumenty i możliwą ścieżkę Ziektewet.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość wynagrodzenia podczas choroby
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
2. **UWV**
UWV: analiza sytuacji niezdolności do pracy
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/probleemanalyse>
3. **UWV**
UWV: wniosek o opinię ekspercką
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
4. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: choroba i umowa terminowa
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
5. **UWV**
UWV: ocena raportu reintegracyjnego
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
6. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: ustawowa rola i prywatność lekarza medycyny pracy
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/wat-zegt-de-wet>
7. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: podstawowa umowa o usługi medycyny pracy
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/basiscontract/wat-is-het-basiscontract>
8. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: druga opinia a opinia ekspercka UWV
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
9. **UWV**
UWV: plan działania i oceny postępów
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/plan-van-aanpak>
10. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: wniosek o drugą opinię
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/second-opinion/hoe-vraag-ik-een-second-opinion-aan>
11. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: druga opinia lekarza medycyny pracy
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/second-opinion>
12. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: broszura o drugiej opinii lekarza medycyny pracy
<https://www.arboportaal.nl/documenten/2018/01/17/factsheet-second-opinion>
13. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: spór o chorobę lub reintegrację
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werken-met-arbeidsbeperking/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-als-mijn-werkgever-en-ik-het-niet-eens-zijn-over-mijn-ziekte-of-re-integratie>
14. **UWV**
UWV: zakończenie zatrudnienia podczas choroby
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
15. **UWV**
UWV: choroba i możliwe świadczenie Ziektewet
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
16. **UWV**
UWV: raport reintegracyjny
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
17. **Rechtspraak**
Rechtspraak: ustawowe podstawy wstrzymania wynagrodzenia, ECLI:NL:RBROT:2025:15411
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
18. **Rechtspraak**
Rechtspraak: odmowa przyjęcia propozycji zakończenia zatrudnienia a wynagrodzenie, ECLI:NL:RBROT:2023:3264
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
19. **Rechtspraak**
Rechtspraak: poinformowanie o wstrzymaniu wynagrodzenia, ECLI:NL:RBROT:2024:2492
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
20. **Rechtspraak**
Rechtspraak: dochodzenie zaległego wynagrodzenia
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
21. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zwolnienie podczas choroby
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
22. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: dopuszczalne przyczyny zwolnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
23. **Rechtspraak**
Rechtspraak: postępowanie pracownika w sprawie zwolnienia
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
24. **UWV**
UWV: zasiłek WW po zwolnieniu
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>

Kończy się moja umowa na czas określony

Zacznij od całej historii umów, nie tylko ostatniej daty końcowej. Potem sprawdź informację o kontynuacji, rekompensaty, rozliczenie końcowe i dalszy dochód. Ta ścieżka pomaga oddzielić te pytania.

Brak zawiadomienia nie przedłuża automatycznie umowy. Dla *aanzegvergoeding* i *transitievergoeding* obowiązują różne krótkie terminy sądowe; zapisz je osobno po sprawdzeniu.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Sprawdź, czy umowa rzeczywiście się kończy

Zestaw początki, końce i przerwy wszystkich kolejnych umów. Uwzględnij też pracę agencyjną oraz zmianę pracodawcy przy tej samej pracy. Sprawdź układ zbiorowy i wyjątki, zanim uznasz samą nazwę umowy czasowej za rozstrzygającą.

- ☐ Przygotowano pełną sekwencję umów
- ☐ Uwzględniono układ zbiorowy i kolejnych pracodawców

Przeczytaj więcej na ten temat: [Umowa terminowa: koniec, przedłużenie i wcześniejsze wypowiedzenie](#) · [Kolejne umowy: kiedy zatrudnienie staje się stałe?](#)

2 Sprawdź zawiadomienie i kwoty

Zachowaj pisemną informację o kontynuacji z datą odbioru i przeczytaj, co zapisano już w umowie. Następnie osobno oceń możliwe *aanzegvergoeding* i *transitievergoeding*. Prośba do pracodawcy różni się od terminowego wniosku do sądu.

- ☐ Sprawdzono zawiadomienie i datę
- ☐ Rozróżniono obie rekompensaty i terminy postępowań

Przeczytaj więcej na ten temat: [Aanzegvergoeding: spóźnione lub brakujące zawiadomienie](#) · [Transitievergoeding: prawo, obliczenie i zapłata w 2026](#)

3 Przygotuj okres po zakończeniu

Sprawdź pensję, urlop i dodatek wakacyjny w rozliczeniu końcowym. Jeszcze przed końcem zbadaj odpowiednią ścieżkę WW lub zgłoszenia choroby przy końcu zatrudnienia. Jeśli pracujesz dalej za zgodą pracodawcy, udokumentuj okoliczności i poproś o potwierdzenie warunków kontynuacji.

- ☐ Przygotowano rozliczenie i właściwą ścieżkę świadczenia
- ☐ Wyjaśniono na piśmie dalszą pracę lub przedłużenie

Przeczytaj więcej na ten temat: [Koniec zatrudnienia podczas choroby: zasiłek, zgłoszenie i dokumenty](#) · [WW po zwolnieniu: warunki, wniosek i ustalenia](#) · [Urlop: nabywanie, wykorzystanie, wygaśnięcie i wypłata](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|--|--|
| ☐ Wszystkie umowy i przedłużenia | ☐ Pisemna informacja o kontynuacji lub jej braku |
| ☐ Zestawienie przerw między umowami | ☐ Paski płacowe i saldo urlopu |
| ☐ Układ zbiorowy i dane dawnych pracodawców | ☐ Rozliczenie końcowe i ustalenia o dalszej pracy |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Trzy lata nie wyczerpują pytania

Otrzymujesz następną umowę czasową i uwzględniasz wyłącznie obecnego pracodawcę. Wcześniejsza praca przez agencję na tym samym stanowisku może mieć znaczenie. Uwzględnij tę umowę i okresy przerw w ocenie.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy muszę samodzielnie wypowiedzieć umowę w dniu końcowym?

Ważna umowa na czas określony zasadniczo kończy się z mocy prawa. Najpierw sprawdź, czy istnieje już umowa stała lub kontynuacja; niepotrzebne wypowiedzenie może skomplikować sytuację.

Czy zawsze należy się miesiąc aanzegvergoeding?

Nie. Trzeba sprawdzić istnienie obowiązku, terminowość i zakres opóźnienia. Znaczenie może mieć wcześniejsza pisemna informacja już zawarta w umowie.

Co jeśli choruję w dniu zakończenia umowy?

Choroba nie przedłuża automatycznie ważnej umowy czasowej. Sprawdź zgłoszenie choroby przy końcu zatrudnienia i dokumenty do ewentualnego świadczenia Ziektewet.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: umowa terminowa a umowa na czas nieokreślony
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
2. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: kiedy umowa terminowa staje się bezterminowa
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
3. **UWV**
UWV: koniec umowy terminowej i ustalenia dotyczące zakończenia zatrudnienia
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
4. **Rechtspraak**
Rechtspraak: termin złożenia wniosku o odprawę przejściową
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: choroba i umowa terminowa
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsvereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
6. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: termin poinformowania o kontynuacji umowy i odszkodowanie
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werktijden/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wat-is-een-aanzegtermijn>
7. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: termin poinformowania o dalszym trwaniu umowy terminowej
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/aanzegtermijn-voor-tijdelijke-werknemers/>
8. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: zawarcie umowy o pracę
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
9. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: prawo do odprawy przejściowej i wyjątki
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość i obliczanie
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
11. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: kolejne umowy i dopuszczalne limity
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
12. **UWV**
UWV: zakończenie zatrudnienia podczas choroby
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
13. **UWV**
UWV: choroba i możliwe świadczenie Ziektewet
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
14. **UWV**
UWV: raport reintegracyjny
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
15. **UWV**
UWV: warunki uzyskania zasiłku WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**
UWV: wniosek o zasiłek dla bezrobotnych WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
17. **UWV**
UWV: przyczyna zwolnienia i fikcyjny okres wypowiedzenia
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
18. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wykorzystanie urlopu i terminy
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
19. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wynagrodzenie za urlop podczas choroby
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
20. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: ustawowe uprawnienia urlopowe pracowników
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
21. **Rechtspraak**
Rechtspraak: obowiązek informacyjny dotyczący urlopu, ECLI:NL:RBROT:2026:6220
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>

W pracy jest konflikt lub niewłaściwe zachowanie

Ostrzeżenie, spór o pracę i zgłoszenie molestowania to różne sprawy. Uporządkuj zdarzenia, swoje potrzeby i właściwą drogę. Ten poradnik pomaga przygotować się rzeczowo i starannie.

Przy bezpośrednim zagrożeniu pierwszeństwo ma bezpieczeństwo. Groźba zwolnienia, choroba lub dyskryminacja mogą wymagać dodatkowych działań i krótkich terminów. Skarga wewnętrzna nie zastępuje działania prawnego.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Opisz zdarzenia i swoją potrzebę

Zapisz konkretne zdarzenia z datą, osobami i dostępnymi dokumentami. Oddziel własne obserwacje od informacji zasłyszanych od innych. Opisz oczekiwany wynik: bezpieczne miejsce pracy, poprawienie ostrzeżenia, lepsze ustalenia lub zbadanie zgłoszenia.

- ☐ Oddzielono fakty i własne obserwacje
- ☐ Wybrano oczekiwany wynik i osobę kontaktową

Przeczytaj więcej na ten temat: [Konflikt w pracy: dokumentacja, rozmowa i drogi prawne](#) · [Mobbing, molestowanie i dyskryminacja: co możesz zrobić?](#) · [Dyskryminacja w pracy: dowody, skarga i dalsze kroki](#) · [Prywatność w pracy: kontrola, kamery i dane pracownicze](#)

2 Wybierz rozmowę lub formalną odpowiedź

Sprawdź procedurę skarg i rolę przełożonego, HR, osoby zaufania oraz rady pracowniczej. Konkretnie odpowiedz na sporne fakty w ostrzeżeniu lub planie poprawy. Osoba zaufania może wspierać, ale nie staje się automatycznie Twoim przedstawicielem prawnym.

- ☐ Sprawdzone właściwą drogę wewnętrzną
- ☐ Przygotowano rozmowę lub pisemną odpowiedź

Przeczytaj więcej na ten temat: [Zwolnienie za niewystarczające wyniki: poprawa i obrona](#) · [Mediacja w konflikcie pracowniczym: przygotowanie, ustalenia i wynik](#)

3 Zapisz ustalenia i granice

Prześlij rzeczowe potwierdzenie uzgodnień wraz z datą ponownej oceny. Przy dalszych problemach omów mediację lub pomoc prawną. Oddziel ewentualne zgłoszenie choroby i ocenę lekarską od treści konfliktu; gdy praca wpływa na zdrowie, skonsultuj się z lekarzem medycyny pracy.

- ☐ Zapisano ustalenia i termin oceny
- ☐ Wybrano wsparcie i dalsze działania przy braku rozwiązania

Przeczytaj więcej na ten temat: [Choroba w pracy: pensja, prywatność, lekarz i umowa](#) · [Koszt prawnika prawa pracy: ceny, ubezpieczenie i pomoc](#) · [Sygnalista: zgłoszenie nieprawidłowości i ochrona przed odwetem](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|---|---|
| ☐ Ostrzeżenie lub zaproszenie na rozmowę | ☐ Wiadomości i własne rzeczowe notatki |
| ☐ Opis stanowiska i ustalenia pracy | ☐ Notatki z rozmów i odpowiedzi |
| ☐ Procedura skarg i kodeks postępowania | ☐ Kontakt osoby zaufania lub doradcy |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Nie zgadzasz się z ostrzeżeniem

Ostrzeżenie mówi, że odmówiono zadania. W rzeczywistości poproszono o wyjaśnienie sprzecznych poleceń. Odpowiedz konkretną korespondencją i poproś o dołączenie swojej odpowiedzi do akt osobowych.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy mediacja zawsze jest najlepszym pierwszym krokiem?

Zależy to od problemu i bezpieczeństwa. Mediacja wymaga możliwości dobrowolnej rozmowy i nie zawsze zastępuje dochodzenie, procedurę skarg lub poradę prawną.

Czy mogę zabrać wszystkie dokumenty firmy jako dowody?

Nie. Zachowuj wyłącznie istotne dokumenty, do których masz legalny dostęp. Szanuj dane innych i tajemnice firmy; problemy dowodowe omów z doradcą.

Co jeśli konflikt powoduje chorobę?

Postępuj według regulaminu absencji i omów możliwości pracy z lekarzem. Konflikt nie jest automatycznie chorobą, lecz objawy zdrowotne wymagają odrębnej oceny.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: dopuszczalne przyczyny zwolnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: postępowanie w sprawie zwolnienia i reprezentacja
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: różnica między drugą opinią a opinią ekspercką UWV
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: psychospołeczne obciążenie pracą
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: rola osoby zaufania
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/vertrouwenspersoon>
- Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: mobbing w pracy
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting/pesten-op-het-werk>
- mensenrechten.nl**
Kolegium Praw Człowieka: rozpatrywanie skarg i kompetencje
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/wat-doet-het-college/veel-gestelde-vragen>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: procedura zwolnienia prowadzona przez pracodawcę
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: mediacja i zasady postępowania
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation/mediation-conflict-naast-rechtspraak>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: informacje o mediacji
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: poufność mediacji pracowniczej, ECLI:NL:GHARL:2022:10964
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3AGHARL%3A2022%3A10964>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: wkład własny i ocena sytuacji finansowej
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość wynagrodzenia podczas choroby
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
- UWV**
UWV: analiza niezdolności do pracy i dane medyczne
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/probleemanalyse>
- UWV**
UWV: opinia ekspercka dotycząca reintegracji zawodowej
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: umowa terminowa a choroba
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomsten-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
- UWV**
UWV: ocena raportu reintegracyjnego i sankcja przedłużenia wypłaty wynagrodzenia
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
- Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**
Nederlandse orde van advocaten: pierwsza rozmowa i ustalenia dotyczące kosztów
<https://zoekeenadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
- Raad voor Rechtsbijstand**
Raad voor Rechtsbijstand: zmiana roku odniesienia przy ocenie finansowej w 2026 r.
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
- mensenrechten.nl**
Kolegium Praw Człowieka: praca i równe traktowanie
<https://www.mensenrechten.nl/themas/arbeid>
- mensenrechten.nl**
Kolegium Praw Człowieka: skargi i opinia
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/discriminatieklachten-en-verzoek>
- Wettenbank · Overheid.nl**
Ogólna ustawa o równym traktowaniu: przepisy i ciężar dowodu
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2026-01-01/0/Hoofdstuk1/Paragraaf5/Artikel9>
- Autoriteit Persoonsgegevens**
Organ ochrony danych: dodatkowe warunki kontroli ukrytej
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers/voorwaarden-voor-heimelijke-controle-werknemers>
- Autoriteit Persoonsgegevens**
Organ ochrony danych: rada zakładowa i systemy śledzenia
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/ondernemingsraad/de-or-en-personeelsvolgsystemen>

25. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Organ ochrony danych: praca domowa i kontrola
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
26. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Organ ochrony danych: prawo dostępu i termin odpowiedzi
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/privacyrechten/recht-op-inzage>
27. **huisvoorklokkenluiders.nl**
Huis voor Klokkenluiders: kryteria i poufna porada
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand>
28. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**
Ustawa o ochronie sygnalistów: ochrona i wsparcie
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/de-wet-op-hoofdlijnen/bescherming-klokkenluiders>
29. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**
Ustawa o ochronie sygnalistów: zgłoszenie i terminy
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/ik-ben-werkgever/wat-zijn-mijn-wettelijke-verplichtingen>
30. **huisvoorklokkenluiders.nl**
Huis voor Klokkenluiders: kompetencje i dochodzenie
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>

Dostaję nową umowę o pracę

Nowa umowa dotyczy przyszłej pracy oraz ograniczeń po odejściu. Porównaj ofertę, układ zbiorowy i załączniki, zanim skupisz się tylko na pensji. Ten poradnik porządkuje pytania i początkowy okres pracy.

Ustne obietnice i podpisana umowa mogą się różnić. Przed zgodą poproś o pisemne potwierdzenie ważnych ustaleń; niejasne lub ograniczające klauzule oceń osobno.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Sprawdź podstawowe warunki

Porównaj z ofertą pracodawcę, stanowisko, godziny, miejsce, początek, czas trwania i płacę. Zapytaj o właściwy układ zbiorowy, program emerytalny i regulaminy pracownicze oraz komplet załączników. Przy zmiennych godzinach ustal sposób planowania grafiku i zapewnienia przewidywalnej płacy.

- ☐ Porównano ofertę, umowę i załączniki
- ☐ Potwierdzono pracodawcę, układ zbiorowy, płacę i godziny

Przeczytaj więcej na ten temat: [Sprawdzenie umowy o pracę przed podpisaniem](#) · [Które cao obowiązuje: zakres, płaca i odstępstwa](#) · [Emerytura za pośrednictwem Twojego pracodawcy: gromadzenie praw, składki i nowe zasady](#) · [Praca z domu: wniosek, bezpieczne stanowisko i jasne zasady hybrydowe](#)

2 Przeczytaj ograniczenia i wyjątki

Sprawdź okres próbny, wcześniejsze wypowiedzenie, zakaz konkurencji lub kontaktów z klientami oraz koszty szkolenia. Oceń obowiązki w trakcie pracy i po odejściu. Zapytaj o dokładny zakres i warunki; określenie „standardowa umowa” nie wyjaśnia skutków dla Ciebie.

- ☐ Omówiono klauzule i skutki po odejściu
- ☐ Poprawiono niejasności na piśmie

Przeczytaj więcej na ten temat: [Okres próbny: ważność, długość i zwolnienie w pierwszych tygodniach](#) · [Zakaz konkurencji i kontaktów: zmiana pracy bez niespodzianek](#) · [Klauzula kosztów szkolenia: kiedy trzeba zwrócić koszt kursu?](#) · [Klauzula dodatkowej pracy: druga posada lub własna firma obok etatu](#) · [Zakaz kontaktów z klientami: relacje biznesowe a zmiana pracy](#)

3 Zachowaj ostateczne ustalenia

Zapisz podpisaną wersję, załączniki i potwierdzone obietnice w bezpiecznym miejscu pod swoją kontrolą. W pierwszym okresie płacowym sprawdź godziny, płacę i dodatki. Jeśli wcześniej wykonywano tę samą pracę czasowo lub przez agencję, sprawdź też sekwencję umów.

- ☐ Zachowano ostatnią wersję i obietnice
- ☐ Sprawdzone pierwszy pasek płacowy i historię umów

Przeczytaj więcej na ten temat: [Praca na wezwanie: grafik, płaca i pewność](#) · [Kolejne umowy: kiedy zatrudnienie staje się stałe?](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|---|--|
| ☐ Ogłoszenie i pisemna oferta | ☐ Regulamin pracowniczy i informacje emerytalne |
| ☐ Projekt umowy i wszystkie załączniki | ☐ Wcześniejsze umowy dotyczące tej samej pracy |
| ☐ Właściwy układ zbiorowy pracy | ☐ Pisemne obietnice płacy i szkolenia |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Oferta różni się od załącznika

Podczas rozmowy obiecano pracę hybrydową, a załącznik mówi tylko o pracy biurowej. Ustal obowiązującą zasadę i zapisz ją konkretnie, zanim podejmiesz decyzję opartą na ustnej obietnicy.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy umowa o pracę zawsze musi być pisemna?

Umowa może powstać także inaczej, ale pracodawca musi ważne informacje przekazać na piśmie. Pewne klauzule mają dodatkowe wymagania. Pisemne potwierdzenie pomaga uniknąć sporów dowodowych.

Czy każdy zakaz konkurencji jest ważny?

Nie. Liczy się rodzaj umowy, treść i okoliczności. Oceń ważność oraz praktyczne skutki, zanim zaakceptujesz lub zignorujesz klauzulę.

Co jeśli brakuje ustnego ustalenia?

Przed zgodą poproś o dodanie lub potwierdzenie i zachowaj odpowiedź. Nie zakładaj, że luźna obietnica automatycznie usuwa sprzeczną treść umowy.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

- Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: zawarcie umowy o pracę
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: układy zbiorowe i warunki zatrudnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: okres wypowiedzenia pracownika
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: gdy pracodawca nie przestrzega układu zbiorowego
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-kan-ik-doen-als-mijn-werkgever-de-cao-niet-nakomt>
- Sociaal-Economische Raad (SER)**
SER: układ zbiorowy pracy
<https://www.ser.nl/nl/ser/over-ser/FAQ/definitie-cao>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zasady i rozwiązanie umowy w okresie próbnym
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/regels-bij-proeftijd>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: maksymalny okres próbny
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/migratie-en-reizen/discriminatie-en-racisme/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/hoelang-duurt-een-proeftijd>
- UWV**
UWV: WW po zwolnieniu w okresie próbnym
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: wnioski pracownika w sprawach dotyczących zwolnienia
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- Rijksoverheid**
Rząd: obecne warunki i plany reform
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Sądowictwo: zakaz konkurencji i zakaz relacji biznesowych
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: postępowanie w trybie pilnym i zawieszenie
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: pełne postępowanie sądowe
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: konieczne szkolenie,
ECLI:NL:RBOBR:2026:857
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
- Rechtspraak**
Rechtspraak: kwalifikacja szkolenia i koszty,
ECLI:NL:RBOVE:2023:336
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>
- Officiële bekendmakingen**
Tweede Kamer: ustawowe szkolenia i bezpłatność
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: umowy pracowników na wezwanie
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wypłata wynagrodzenia i ustawowy dodatek za opóźnienie
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: struktura holenderskiego systemu emerytalnego
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: uprawnienia emerytalne po przejściu na emeryturę
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: przejście na nowy system emerytalny
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
- Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zmiany w zakresie renty rodzinnej
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
- mijnpensioenoverzicht.nl**
Przegląd mojej emerytury: informacje o nowych zasadach emerytalnych
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>
- Rijksoverheid**
Rząd: warunki i terminy wniosku o miejsce pracy
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-mag-ik-werken-vanuit-huis>

25. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: przepisy i obowiązki dbałości przy pracy domowej
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/inrichting-werkvloer/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>
26. **Autoriteit Persoonsgegevens**
Organ ochrony danych: bezpieczna praca z domu i kontrola
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
27. **Rijksoverheid**
Rząd: warunki pracy w domu
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsomstandigheden/arbeidsomstandigheden-thuiswerken>
28. **Officiële bekendmakingen**
Tekst ustawy: wprowadzenie art. 7:653a o dodatkowej pracy
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2022-277.html>
29. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Portal przedsiębiorców: własna firma w niepełnym wymiarze obok etatu
<https://ondernemersplein.overheid.nl/bedrijf-starten/startsituaties/parttime-ondernemen-bedrijf-starten-naast-een-vaste-baan/>
30. **Arboportaal · Ministerie van SZW**
Arboportaal: czas pracy i odpoczynku
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbetwet--en--regelgeving/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet>
31. **Rechtspraak**
Sądowictwo: pilna procedura dla pracowników
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
32. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: kiedy umowa terminowa staje się bezterminowa
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>

Chcę odejść od pracodawcy

Inna praca, konflikt lub zmiana osobista mogą skłaniać do odejścia. Najpierw sprawdź możliwość i termin wypowiedzenia oraz skutki dla dochodu, klauzul i rozliczenia końcowego.

Własne wypowiedzenie może wpływać na WW i inne prawa podczas choroby. Nie odchodź wyłącznie po to, aby uniknąć presji pracodawcy, bez wcześniejszej oceny sytuacji.

Twoja ścieżka w trzech krokach

1 Sprawdź powód i sytuację finansową

Zastanów się, czy naprawdę chcesz wypowiedzieć umowę, czy rozwiązać problem. Sprawdź, czy nowa praca jest ostatecznie uzgodniona i jakie niepewności pozostają. Przy chorobie, konflikcie lub presji odejścia najpierw omów skutki dla płacy i świadczeń.

- ☐ Sprawdzono nową pracę i finansowanie okresu przejściowego
- ☐ Wcześniej omówiono chorobę, presję lub konflikt

Przeczytaj więcej na ten temat: [Wypowiedzenie przez pracownika: termin, data odejścia i ryzyko dochodowe](#) · [WW po zwolnieniu: warunki, wniosek i ustalenia](#)

2 Ustal realną datę zakończenia

Przeczytaj w umowie i układzie zbiorowym zasady okresu oraz momentu wypowiedzenia. Przy umowie czasowej sprawdź dopuszczalność wcześniejszego wypowiedzenia. Oceń też zakaz konkurencji, kontaktów z klientami i zwrot kosztów szkolenia przed obietnicą daty rozpoczęcia lub pracy gdzie indziej.

- ☐ Sprawdzono możliwość wypowiedzenia i datę końcową
- ☐ Oceniono ograniczenia przy zmianie pracy

Przeczytaj więcej na ten temat: [Umowa terminowa: koniec, przedłużenie i wcześniejsze wypowiedzenie](#) · [Okres wypowiedzenia: pracownik, firma i data końca](#) · [Zakaz konkurencji i kontaktów: zmiana pracy bez niespodzianek](#) · [Zakaz kontaktów z klientami: relacje biznesowe a zmiana pracy](#)

3 Starannie zamknij zatrudnienie

Jasno udokumentuj ważne wypowiedzenie i jego odbiór oraz poproś o potwierdzenie ostatniego dnia pracy. Uzgodnij przekazanie obowiązków, sprzętu, urlop i rozliczenie końcowe. Zachowaj paski i istotne dokumenty przed utratą dostępu. Porównaj końcową wypłatę z ustaleniami.

- ☐ Potwierdzono datę końcową i przekazanie obowiązków
- ☐ Uregulowano urlop, sprzęt i rozliczenie

Przeczytaj więcej na ten temat: [Urlop: nabywanie, wykorzystanie, wygaśnięcie i wypłata](#) · [Dodatek urlopowy: naliczanie, wypłata i odejście](#) · [Klauzula kosztów szkolenia: kiedy trzeba zwrócić koszt kursu?](#) · [Emerytura za pośrednictwem Twojego pracodawcy: gromadzenie praw, składki i nowe zasady](#)

Mój zeszyt przygotowań

Zaznaczaj przygotowane elementy w wydrukowanych polach i zapisuj pytania oraz ustalenia w przeznaczonym miejscu. Linki prowadzą do szczegółowych artykułów i zeszytów online. Ten PDF nie zawiera pól do cyfrowego wypełniania.

Przygotuj te dokumenty

- | | |
|--|---|
| ☐ Umowa o pracę i układ zbiorowy | ☐ Zestawienie dni urlopu i dodatku wakacyjnego |
| ☐ Nowa umowa o pracę, jeśli istnieje | ☐ Paski płacowe i ustalenia premii |
| ☐ Zakaz konkurencji, kontaktów z klientami i koszty szkolenia | ☐ Potwierdzenie daty końcowej i przekazania obowiązków |

Moje pytania i ustalenia

Jakich faktów brakuje? Z kim porozmawiasz i kiedy? Nie wpisuj tutaj szczegółów medycznych ani danych innych osób.

Przykład z praktyki

Nowa praca zaczyna się zbyt wcześnie

Nowy pracodawca oczekuje rozpoczęcia na początku następnego miesiąca. Obecna umowa ma inną możliwość wypowiedzenia. Najpierw omów wykonalne przejście i zapisz ewentualne odmienne ustalenie na piśmie.

Pytania dotyczące tej ścieżki

Czy mogę odejść z umowy czasowej bez klauzuli wcześniejszego wypowiedzenia?

Nie automatycznie. Może być potrzebne porozumienie o odejściu lub inna droga prawna. Samo zaprzestanie pracy może mieć skutki finansowe; wcześniej sprawdź możliwości.

Czy dostanę WW po dobrowolnym odejściu?

Własne wypowiedzenie może zagrażać prawu do WW. Istnieją szczególne sytuacje, lecz własna ocena nie jest wystarczającą podstawą wypowiedzenia.

Czy urlop może zastąpić okres wypowiedzenia?

Korzystanie z urlopu i długość zatrudnienia to osobne kwestie. Osobno ustal urlop, zwolnienie z obowiązku pracy i datę zakończenia.

Źródła i sposób opracowania

Ten plan przygotowań jest własnym opracowaniem redakcyjnym. Poniższe źródła pierwotne dotyczą powiązanych artykułów. Sprawdź datę stanu źródeł i zleć indywidualną ocenę porozumienia lub postępowania.

Stan źródeł na dzień: 18 października 2026

Publikacje źródłowe są w języku niderlandzkim. Wszystkie wersje językowe dotyczą prawa holenderskiego.

1. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wypowiedzenie przez pracownika
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-kan-ik-ontslag-nemen>
2. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: okres wypowiedzenia pracownika
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
3. **UWV**
UWV: przyczyna zwolnienia i fikcyjny okres wypowiedzenia
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
4. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: odprawa przejściowa przy odejściu pracownika
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
5. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: okres wypowiedzenia pracodawcy
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
6. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: umowa terminowa a umowa na czas nieokreślony
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
7. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: obecne zasady kolejnych umów terminowych i przyszła ustawa
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
8. **UWV**
UWV: koniec umowy terminowej i ustalenia dotyczące zakończenia zatrudnienia
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
9. **Rechtspraak**
Rechtspraak: wnioski o odszkodowanie za brak informacji o kontynuacji umowy i o odprawę przejściową
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
10. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: choroba przy umowie terminowej
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
11. **Rijksoverheid**
Rząd: obecne warunki i plany reform
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**
Sądowictwo: zakaz konkurencji i zakaz relacji biznesowych
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
13. **Rechtspraak**
Rechtspraak: postępowanie w trybie pilnym i zawieszenie
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**
Rechtspraak: pełne postępowanie sądowe
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
15. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wykorzystanie urlopu i terminy
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
16. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wynagrodzenie za urlop podczas choroby
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
17. **Ondernemersplein · Overheid.nl**
Ondernemersplein: ustawowe uprawnienia urlopowe pracowników
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
18. **Rechtspraak**
Rechtspraak: obowiązek informacyjny dotyczący urlopu, ECLI:NL:RBROT:2026:6220
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>
19. **UWV**
UWV: warunki uzyskania zasiłku WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
20. **UWV**
UWV: wniosek o zasiłek dla bezrobotnych WW
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
21. **Rechtspraak**
Sądowictwo: pilna procedura dla pracowników
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
22. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: wysokość dodatku urlopowego
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
23. **Rechtspraak**
Rechtspraak: dochodzenie zaległego wynagrodzenia
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
24. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: układy zbiorowe i warunki zatrudnienia
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>

25. **Rechtspraak**
Rechtspraak: konieczne szkolenie,
ECLI:NL:RBOBR:2026:857
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
26. **Rechtspraak**
Rechtspraak: kwalifikacja szkolenia i koszty,
ECLI:NL:RBOVE:2023:336
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>
27. **Officiële bekendmakingen**
Tweede Kamer: ustawowe szkolenia i bezpłatność
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
28. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: struktura holenderskiego systemu emerytalnego
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
29. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: uprawnienia emerytalne po przejściu na emeryturę
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
30. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: przejście na nowy system emerytalny
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
31. **Rijksoverheid**
Rijksoverheid: zmiany w zakresie renty rodzinnej
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
32. **mijnpensioenoverzicht.nl**
Przegląd mojej emerytury: informacje o nowych zasadach emerytalnych
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>