

BIPO TIMES

荷兰劳动法和雇佣条例解读

Understanding the Netherlands' Labour Law & Employment Regulations

荷兰

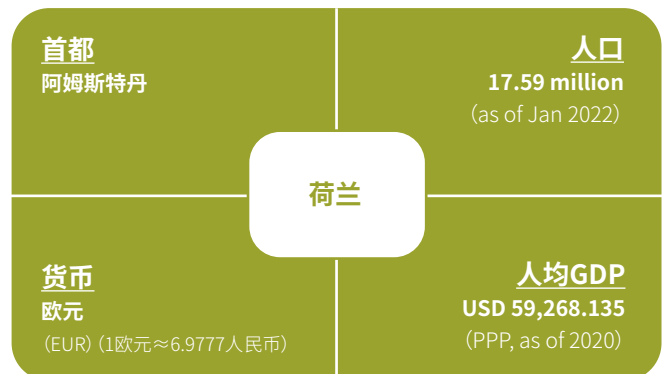
荷兰是欧盟第五大经济体，世界第17大经济体。2021年，该国的GDP达到了9450亿美元。

国家整体经济自由度为79.5分，是全球经济最自由的国家之一，商品与服务的出口约占国民生产总值的55%。电子、化工、水利、造船以及食品加工等领域技术先进，金融服务和保险业发达；陆、海、空交通运输十分便利，是欧洲大陆重要的交通枢纽；农业高度集约化，农产品出口额居世界前列。

概述

一. 招聘雇佣

1. 雇主要检查核实雇员的身份信息并保留雇员的身份信息记录。
2. 建议雇主对申请人事先进行背景调查，但不允许询问有关申请人的健康及生活信息，只允许询问与职位相关的问题，这类做法在荷兰还是比较普遍的。
3. 招聘雇佣所需的主要文件：
 - a. 签署的雇佣合同；
 - b. 雇员身份信息证明；
 - c. 公民服务号码 (BSN) 的复印件，其中有意在荷兰居住四个月以上的外国人要在到达荷兰的后五天内完成BSN注册；
 - d. 相关银行账户。



二. 雇佣合同

与其他欧洲国家一样，荷兰的雇佣关系受到法律的高度管制。除了相关立法和雇佣合同外，普遍的劳资集体谈判协议（CBA）在特定行业和应用场景下也同样适用，以保障雇员的权益。雇佣合同应遵循适用的CBA和法律条款，除非雇主提出的条件对雇员有利，否则不得违背或偏离。

合同可以以口头或书面形式达成，但建议以书面形式签订。

合同类型	时限
固定期限	雇员的最长工作年限为3年
无固定期限	-
试用期	试用期最长为2个月

三. 最低工资

荷兰的最低工资每年调整两次，每六个月调整一次。21岁及以上的雇员享有相同的最低工资，而15至21岁的雇员则根据其年龄遵循特定的最低工资标准。

截至2022年1月1日的现行月最低工资标准：

年龄	最低工资
21岁及以上	1,725 EUR
20岁	1,380 EUR
19岁	1,035 EUR
18岁	862.50 EUR
17岁	681.40 EUR
16岁	595.15 EUR
15岁	517.50 EUR

四. 工作时间

荷兰《工作时间法》制定了相应的工作及休息时间标准，雇主必须遵循，同时雇员可根据自身需求提出调整工时的要求。

相关规定：

- 荷兰的全职工作时间通常为每周40小时；
- 每班最长工作时间为12小时；
- 相邻两个工作日之间至少需要有11小时的休息时间；
- 如果连续工作超过5个半小时，雇员有权获得15分钟的休息，该休息时间是带薪的；
- 按照惯例，雇员有1小时的午餐休息时间，为无薪。

五. 加班时间

在荷兰，加班适用于超过每日12小时或每周60小时上限的工作时间。同时没有关于加班费的详细规定，相应的加班补偿取决于双方在劳资集体谈判协议（CBA）或雇佣合同中所约定的具体内容。

六. 休假类型

1. 带薪和无薪休假

除了表中所列的假期外，雇员还有权享受短期护理假、长期护理假、紧急休假、无薪休假以及CBA或雇佣合同中约定的其他假期。

*假日津贴

- 假日津贴是雇主必须支付的，是雇员的法定权利；

- 假日津贴不得包含在雇员的工资内，应额外支付；
- 该津贴在工资总额的基础上计算，占总额8%，通常在5月支付。

休假类型	概述
年假	法定最低年假为每周工作天数的4倍 <ul style="list-style-type: none">未使用的假期不能以现金补偿CBA协议也可以规定额外的年假天数
病假	在病假期间，雇主至少支付工资和津贴的70%，持续支付的最长时间为2年
产假	至少16周的100%带薪休假，可以在孩子出生前4-6周开始休假
陪产假	1周的100%带薪假期
补充陪产假	5周的无薪假期
领养假	父母双方各享有6周的100%带薪假期

2. 2022年公共假期

关于公共假期的具体休假天数并没有明确的法律规定，雇员和雇主可在劳资集体谈判协议（CBA）和雇佣合同中双方自行约定具体休假规则。

*解放日每年都有庆祝活动，但每五年才是一个公共假期，下次成为公共假期是在2025年。

日期	公共假期
1月1日	元旦
4月15日	耶稣受难日
4月17日	复活节
4月18日	复活节翌日
4月27日	国王诞辰日
5月26日	耶稣升天日
6月6日	圣灵降临节
12月25日	圣诞节
12月26日	圣诞节翌日

七. 法定缴款

1. 雇员保险

为雇员在失业、疾病和丧失工作能力时提供保障

- 对所有雇员都是强制性的；
- 雇主每月需为其雇员向税务和海关总署缴纳，不允许从雇员的工资中扣除这部分缴款；
- 政府每六个月确定一次缴款费率。

2. 国家保险

- 所有在荷兰长期工作和生活的人都必须参加；
- 雇主每月需为其雇员向税务和海关总署缴纳，缴款从雇员的工资中扣除；
- 缴款费率每年确定一次。具体缴费金额取决于费率和雇员年龄。

*根据具体行业和应用环境可通过劳资集体谈判协议（CBA）确定额外的缴款。

八. 合同终止与解雇

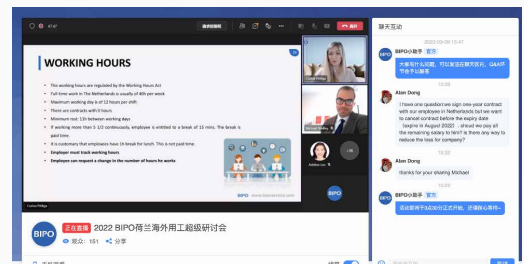
解雇类型	适用情形	通知期
有理解雇	<ul style="list-style-type: none"> 企业经营原因,需要裁员 雇员残疾超过2年 雇员表现不佳,不符合最低要求 雇员有严重的不当行为 	通知期取决于合同期限 <ul style="list-style-type: none"> 少于5年,法定通知期为1个月
无理解雇	<ul style="list-style-type: none"> 雇员已达到法定退休年龄 试用期内 临时合同结束 	<ul style="list-style-type: none"> 5至10年,法定通知期为2个月 如果雇员处于试用期,则没有通知期
*非解雇	<ul style="list-style-type: none"> 在雇员生病期间或有工作能力时 在雇员怀孕、育儿或护理假期间 在雇员参与机构的竞选/成员资格期间 由于歧视性的原因 由于雇员拒绝在周日工作 	在雇佣合同或CBA中可以对具体通知期自行约定,但要注意法律规定的最低限度

解雇决议的同意/不同意	相关规定
由雇主和雇员共同商议,并同意该解雇决议和过渡期限	<ul style="list-style-type: none"> 不需要雇员保险机构的具体批准 不需要支付过渡期补偿 在这种情况下,遣散费是可选的
雇员不同意由雇主提出的解雇决议	<ul style="list-style-type: none"> 雇主需要得到雇员保险机构的具体批准
雇员同意由雇主提出的解雇决议	<ul style="list-style-type: none"> 不需要雇员保险机构的具体批准 需要支付过渡期补偿 过渡期补偿的最低金额为每个工龄年度每月工资总额的1/3

BIPO荷兰用工超级研讨会:荷兰劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

3月9日, BIPO EMEA的Michael Shelley和BIPO Spain的Corina Pitoliga Caimac来到本次BIPO海外用工超级研讨会,为大家详细分析企业出海荷兰会遇到的困难和挑战,帮助企业更好地了解荷兰劳动法和雇佣条例。

活动中, Michael首先分析了荷兰的整体商业环境和劳动法概览。接着Corina为我们明晰了在荷兰进行当地招聘的注意事项以及劳动法中涉及雇佣合同和工作时间、加班规定的内容,并就荷兰的带薪假期(PTO)政策进行详解。针对当地医疗保障制度、休假政策以及针对HR们会遇到的合同终止及解雇费用情况, Corina也是进行了专业的说明和解读并提出合理意见。



BIPO正式加入SAP® PartnerEdge®计划

BIPO的薪酬管理解决方案已与SAP® SuccessFactors®解决方案联合集成, 以此提供多国薪酬解决方案, 旨在满足当今企业合规, 智能, 高效的工作模式需求。

2021年10月20日 - BIPO正式宣布加入SAP® PartnerEdge®计划, 成为设计、开发和构建与SAP解决方案集成的软件合作伙伴。通过这一合作关系, BIPO薪酬管理解决方案现在可以在SAP Store (SAP和合作伙伴产品的在线市场) 上购买。BIPO薪酬管理方案与SAP SuccessFactors® Employee Central的整合, 使企业能够通过安全的多国薪酬解决方案, 利用BIPO和SAP技术的综合专长和能力, 为企业提供更便捷的用户体验。



BIPO线上公开课 | 中国个人所得税——近期法规更新与洞察

3月22日, BIPO税务总监 Jack Lee 来到本次BIPO线上公开课, 来为大家就各地个税法规更新与优惠政策相关话题予以分享和解读。

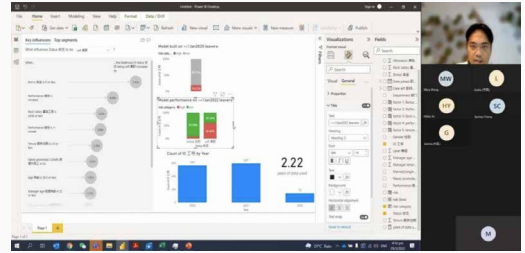
活动中, Jack首先为大家分析了近期国内个税政策的相关法规更新, 对粤港澳大湾区、海南自贸港和横琴合作区等地的个税优惠政策及可能面临的挑战予以详解并提出解决方案。接着, 针对学校中外籍教职员工所会受到的税务影响, Jack也是做了明确解释, 并在最后通过案例分析的方式, 举用本次活动内容会涉及到的各类典型案例, 帮助大家理解以及能够在之后的实操过程中进行有效正确的税务处理。



BIPO线上公开课 | 如何建立员工离职预测模型

为针对 Microsoft's AI 可支持实现员工的离职预测,帮助HR通过AI功能预测数据中的模型有效简化工作流程。3月29日, BIPO全球创新中心首席数据分析师Henry Liew来到本次BIPO线上公开课,来为大家就如何运用 Power BI 来建立员工离职预测模型以实现工作流程优化予以教学和解读。

活动中, Henry就如何使用直观的可视化视图为管理者进行数据解读, 以及利用可处理数据识别企业内有离职风险的员工, 予以了分析和讲解。同时就HR在日常业务中的实际应用, Henry也是结合自身经验给予了建议和优化解决方案。接着, Henry以一套模型案例为样本指导大家建立并复制模仿, 帮助大家理解熟悉Power BI的基本操作和逻辑原理。



关于我们

BIPO创立于2004年,作为全球化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念,分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚等27个国家和地区设立子公司,研发中心分别位于新加坡、中国(上海、成都)、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球100多个国家和地区,服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

📘 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)



©2022 BIPO Service · All right reserved

扫码关注,留下联系方式,我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱