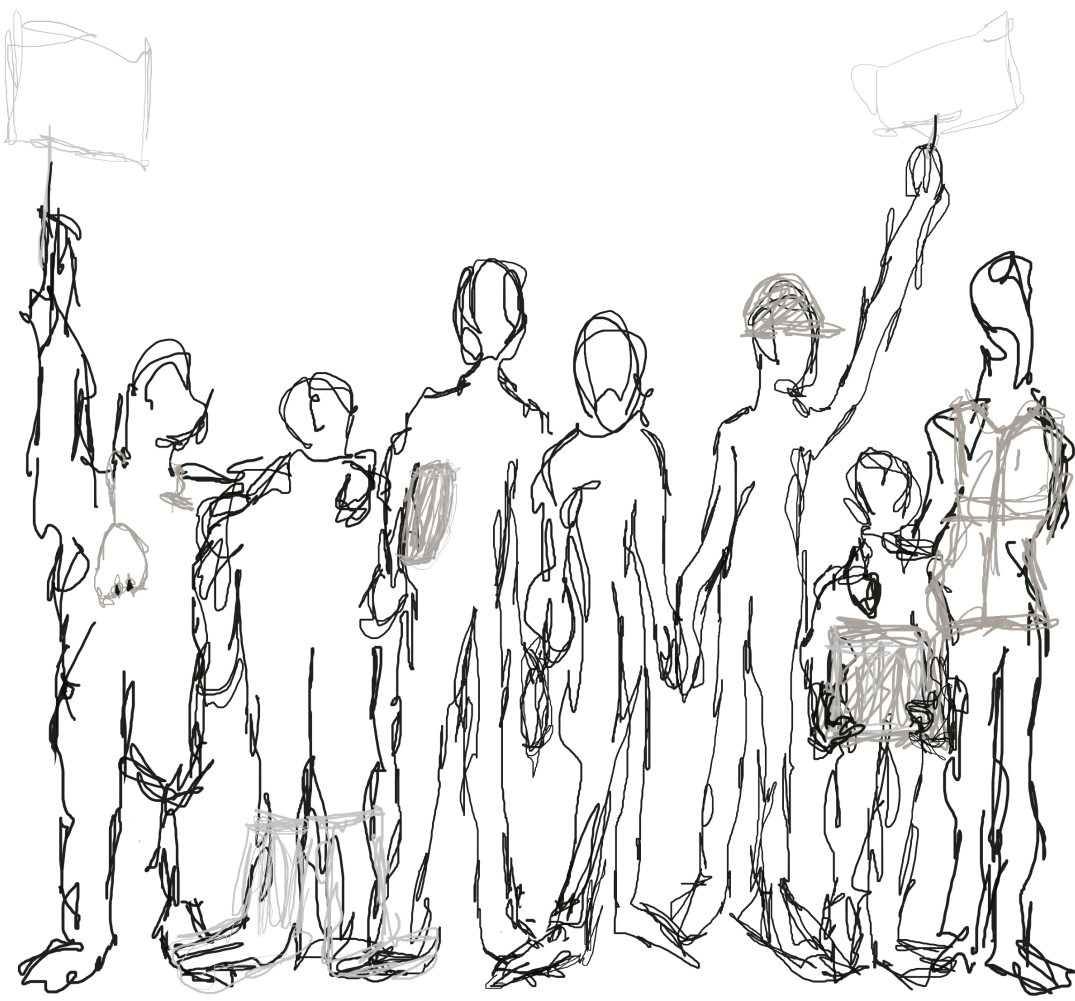


Pracovní práva v Nizozemsku



Obsah

Prolog	3
Organizovat se a bránit se	3
Obecné rady	3
Když se něco pokazí	4
Co čekat?	4
Právní pomoc	5
Informace	5
Smlouvy	5
Základní informace	5
Lidé bez dokladů	6
Dohoda o provedení práce s „nulovým počtem hodin“	6
Samostatná výdělečná činnost/OSVČ (ZZP)	6
Ukončení smlouvy	7
Kompenzace	8
Výpovědní doba	8
Ochrana/podpora v nezaměstnanosti	8
Pracovní rozvrh	9
Pracovní doba	9
Přestávky	9
Extra hodiny/přesčas	9
Zdraví a bezpečnost	9
Základní informace	9
Zdravotní pojištění	9
Dovolená	10
Placené dovolené	10
Neplacené dovolené	10
Mateřská dovolená	10
Onemocnění	10
Ostatní dovolené	11
Ekonomika	11
Platby	11
Daně a výplaty	12
Minimální mzda	12
Vakantiegeld (příspěvek na dovolenou)	12
Přechodný příspěvek (transitievergoeding)	12
Brigádnici (Uitzendkracht)	12
Epilog	14

Prolog

Pracoviště se snaží maximalizovat zisk z naší práce. Šéfové se nás pokouší platit méně a snižovat tak své náklady. Chtějí, abychom pracovali tvrději, což může vést k ukradeným mzdám, obtěžování nebo nebezpečným pracovním podmínkám. S tímto vykořisťováním jsme dobře obeznámeni; je to realita, které čelíme denně. Pracovní práva existují na papíře, ale právní systém nás často zklame. Je pomalý, drahý a složitý, a zanechává mnoho lidí bez pomoci. Spoléhat se při řešení pracovních problémů na instituce znamená ignorovat naši skutečnou moc: jeden druhého. Proto je sebeobrana pracujících nezbytná – nejen pro ochranu jednotlivců, ale také pro obnovení naší kolektivní síly. Když se organizujeme, měníme izolaci v solidaritu.

Tato brožura je naším malým příspěvkem k boji proti nespravedlnosti v pracovním prostředí. Jako anarchisté neočekáváme, že za nás ostatní vyřeší naše problémy - věříme v přímé akce a solidaritu. První část brožury poskytuje obecné rady, jak se chránit v práci a také některé kroky, které můžete podniknout sami nebo s přáteli. V případě, že se společně s námi chcete postavit svému zaměstnavateli, můžete nás vždy kontaktovat na aga@agamsterdam.org, nebo nás navštívit v naší knihovně v sobotu mezi 14:00 a 18:00 na adrese Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

Druhá část brožury obsahuje shrnutí nizozemského pracovního práva. Jedná se o složité téma, neboť exis-

tuje mnoho výjimek podle druhu smlouvy a pracovního odvětví, ale najdete zde základní informace o vašich právech. Na našich stránkách (<https://labourrights.agamsterdam.org/>) najdete tuto brožuru v mnoha různých jazycích. Pokud máte překlad, který chcete přidat, pošlete nám ho prosím. Vydáno v roce 2014. Naposledy upraveno v červenci roku 2025.

Organizovat se a bránit se

Obecné rady

Abyste se v pracovních podmínkách ochránili, musíte být ostražití. Znamenávejte interakce se svým zaměstnavatelem - požádejte o písemná potvrzení a pokud chcete, zkuste přivést svědka k diskusím. Zapisujte si odpracované hodiny neboť je běžné, že nedostanete zaplacenou za všechny odpracované hodiny. Nikdy nic nepodepisujte, aniž byste tomu plně rozuměli. Máte právo získat dokumenty ve vašem mateřském jazyce a máte právo si dát na čas, než něco podepíšete. Izolace pracovníků od sebe navzájem je šéfova zbraň. Mluvte mezi sebou tedy otevřeně o problémech v práci – ne ale před šéfem, manažery, nebo práskáči. Když to nebude možné v pracovišti, setkejte se v baru nebo v jídelně v okolí a mluvte otevřeně. Vyměňte si se spolupracovníky kontakt, např. telefonní číslo, e-mail nebo sociální média. Když to bude potřeba, můžete si rychle vytvořit skupinový chat. Vědění je moc: pokud je to možné, prostudujte si his-

torii svého zaměstnavatele – minulé přestupky, pochybné praktiky nebo pracovní spory, abyste mohli předvídat jeho/její taktiku a věděli, s kým bojujete. Pokuste se zdokumentovat adresu svého zaměstnavatele, jména dalších společností které vlastní a jména jeho/jejích spolupracovníků. V budoucnu mohou tyto informace být užitečné.

Když se něco pokazí

Začněte definováním jasných požadavků. Co potřebujete k vyřešení problému? Zatímco pracovní zákony mohou určovat to, co je 'realistické', nemusíte se omezovat na právní minima. Můžete bojovat za to, co si zaslužíte, a znalost vašich práv vám v tom pomůže. Jakmile jste připraven, doručte písemné požadavky svému zaměstnavateli, ideálně s kolegy nebo spojenci, abyste ukázali kolektivní sílu. Tito spojenci mohou být kdokoli - vaši přátelé, vaše partnerstvo, vaše rodina: nemusí to nutně být odbory nebo spolupracovníci. Důrazně však doporučujeme, abyste tento krok nepodstupovali sami; budete-li s dalšími lidmi, je to jasný signál toho, že okolo sebe máte podporu, což pomůže vyvinout na zaměstnavatele tlak. Pokud tento první krok není úspěšný, můžete vyvinout větší tlak pomocí různých akcí: odhalovat zaměstnavatelovo vykořisťování rozdáváním letáků na pracovišti, přidáváním negativních veřejných recenzí, nebo třeba narušením běžné činnosti/běžného pracovního dne. Mějte na paměti, že je třeba vytvořit řetězec přímých akcí - nesmíte jít

na všechno najednou. První akce je malá, jako rozdávání letáků třem kolemjdoucím lidem. O týden později uděláte to samé se šesti lidmi a bannerem i letáky. O další týden později budete s deseti lidmi a s megafonem blokovat dveře (a vytvářet "měkkou" blokádu). Možnosti jsou nekonečné. Pokud jste na to více méně sami, můžete večer či v noci vylepit plakáty kolem pracoviště nebo v ulici, kde váš zaměstnavatel žije. Buďte také „on-line trollem“, dávejte neustále špatné recenze (nepoužívejte svůj skutečný účet!!).

Je možné takovýto boj prohrát, ale ti, kteří nebojují, už dávno prohráli. Velké společenské změny ve prospěch pracujících lidí nikdy nepřišly od politiků nebo šéfů, ale od tisíců a tisíců pracovníků, vzdorují chamtivosti svých zaměstnavatelů. Když budete mít pocit bezvýchodnosti, že jste ve slepé uličce, mějte toto na paměti. Kdyby to celé bylo snadné, neříkali bychom tomu zápas.

Co čekat?

Výsledky se liší a závisí na jednotlivých případech. Mnozí vyhrávají částečně nebo úplně, zejména při vyvíjení i veřejného tlaku. Úspěch často závisí na tom, jak moc jste ochotni eskalovat – většina případů, které jsme podporovali, zahrnovalo pracovníky, kteří již opustili práci a neměli toho moc co ztratit. Ale pamatujte: tohle není boj jednoho člověka, nejste v tom sami. Bojujeme spolu. Pokud se připojíte, očekávejte spolupráci, sdílení svého příběh, výpomoc ostatním, a posílení našeho kolektivu.

Solidarita není jen nástroj; jde o to, jak budujeme svět, kde se nás šéfové bojí, a ne naopak.

Právní pomoc

Jsme přesvědčeni, že právní systém chrání spíš kapitál než pracovníky. Bojovat u soudu proti svému zaměstnavateli je kvůli nákladům, strávenému času a jiným potížím nepřístupné. Jsou ale některé případy, kdy je dobré zvážit právní cestu;

Můžete se pokusit získat právníka z „Juridisch locket“. První konzultace je vždy zdarma a bez závazků a může vám pomoci požádat o podporu s výdaji za právníka. Chcete-li být způsobilí pro podporu, nemůžete mít vysoký příjem nebo úspory. S příjmy nad 33.200 € (jste-li nezadaní) nebo 46.900 € (jiné), nebo s úspory více než 33.748 € (2025, s výhradou změny), nemáte právo na tuto podporu. Máte-li méně příjmů či úspor, můžete dostat větší příspěvky.

Odbory vám mohou pomoci i s pracovními konflikty, svým členům ale pomáhají pouze po určité době členství v odboru. To znamená, že musíte platit poplatky za odbory a konflikt se zaměstnavatelem, který se snažíte vyřešit, by musel začít až poté, co jste se stali členy. Největší unii v Nizozemsku je FNV.

Informace

Smlouvy

Základní informace

Smlouva v zásadě nemusí být písemná: ústní dohoda je platná stejně jako písemná. Je však těžké dokázat podrobnosti dohody, když neexistují žádné fyzické důkazy. V případě, že jste nedostali kopii vaší smlouvy, si ji vyžádejte e-mailem. Pokud smlouvu nedostanete, napište si vlastní smlouvu, včetně všeho, na čem jste se svým zaměstnavatelem dohodli, a pak tuto smlouvu pošlete svému zaměstnavateli a požádejte je, aby vám podepsali kopii. Nemusí být složitá ani dokonalá. Pokud vám bude zaměstnavatel odmítat podepsat smlouvu, kterou jste napsali a zaslali, je tato smlouva i tak právně platná. Řekněte to svému zaměstnavateli. Pokud se váš zaměstnavatel nebude držet toho, co v napsané smlouvě stojí, jděte za právníkem a zažalujte svého zaměstnavatele.

Nikdy nepodepisujte žádné dokumenty, aniž byste plně pochopili jejich význam. Vždy můžete požádat o kopii v jazyce, kterému rozumíte a rozhodnout, zda chcete (právní) radu.

V případě jakýchkoliv problémů pamatujte, že to, co platí není jen to, co je ve smlouvě, ale také písemná komunikace s vaším zaměstnavatelem o tématu (to může být zpráva či e-mail). Pracovní smlouva je pouze součástí toho, co vy a/nebo váš zaměstnavatel můžete/nemůžete dělat. V mnoha pracovních odvětvích (pohostinství (horeca), stavebnictví, vzdělávání,...) by se váš zaměstnavatel měl řídit kolek-

tivní pracovní smlouvou (Collectieve Arbeidsovereenkomst, stručně: CAO). Tato kolektivní smlouva určuje například jaká je vaše funkce, jaké jsou detaily vaší dovolené atd. Vaše pracovní smlouva by měla uvést, zda se řídí smlouvou CAO a pokud ano, tak kterou konkrétní.

Lidé bez dokladů

Lidé bez povolení k pobytu (verblijfsvergunning) mají ze zákona nárok na své mzdy, a zdravotní a bezpečnostní zázemí při práci (zaměstnavatelé však ze zákona nesmí najímat lidi bez povolení k pobytu). Jinými slovy každý, kdo pracuje v Nizozemsku, spadá pod nizozemské pracovní právo, i když jejich zaměstnavatel/smlouva říká něco jiného.

Pokud jste najati bez dokladů, je to zaměstnavatel, který porušuje zákon, a jediný, kdo může být pokutován. Pokud nemáte povolení k pobytu a vaše pracovní práva byla porušena, můžete zahájit právní řízení s žádostí o nevyplacené mzdy. V praxi je tento proces však často obtížný, neboť mohou zaměstnavatelé hrozit propuštěním (nebo může nastat zvýšené riziko deportace). Proto je vhodné požádat o pomoc (pro deo) právníka (advocaat).

Dohoda o provedení práce s „nulovým počtem hodin“

V Nizozemsku lze uzavírat smlouvy s nulovým počtem hodin [pracovní smlouva bez garantovaného počtu hodin]. Bohužel, s většinou takových smluv jste povinni přijít do práce když

vám váš zaměstnavatel zavolá alespoň čtyři dny dopředu. Je dobré vědět, že při každém „zavolání do práce“ musíte dostat mzdu alespoň za tři odpracované hodiny, i když jste pracovali méně hodin. Pokud chcete vypovědět smlouvu, musíte to oznámit alespoň čtyři dny dopředu (anebo méně, když je to uvedeno jinak v pracovní smlouvě).

V teorii, takovéto smlouvy jsou povoleny pouze na prvních 26 týdnů (6 měsíců) pracovní smlouvy (závisí to však na CAO). Například v pohostinství (horeca) mohou platit smlouvy s nulovým počtem hodin po dobu neurčitou – nejsou tedy nějak časově limitovány.

V době psaní této brožury dochází k podstatným změnám se smlouvami na „nulový počet hodin“. Pro většinu sektorů budou tyto smlouvy zakázané, ale opět - existují výjimky. Tím jsou pohostinství (horeca), či práce pro nezletilé osoby a studenty. V jiných případech to ale znamená, že vám váš zaměstnavatel bude muset nabídnout flexibilní trvalou smlouvu. V takovém případě budete mít minimální počet hodin které musíte odpracovat, a můžete pracovat až o 30% více je váš minimální počet hodin. Pokud tedy máte smlouvu na 20 hodin práce, může po vás váš zaměstnavatel chtít abyste pracovali až 26 hodin.

Samostatná výdělečná činnost/OSVČ (ZZP)

Samostatná výdělečná činnost/OSVČ – nebo ZZP (zelfstandige zonder personeel) - je také velkou součástí nizozemského trhu práce. ZZP

zaměstnanci se obvykle zaregistrují a pracují na projektech nebo různých zadání pro více klientů. Na rozdíl od tradičních zaměstnanců jim hrozí rizika jako jsou nedostatek nemocenské nebo penzijní rezervy. Firmy bohužel tento model často zneužívají tím, že pracovníky formálně vedou jako osoby samostatně výdělečně činné, i když by měli být zaměstnání, a tím jim upírají nárok na běžné zaměstnanecké výhody.

Od 1. ledna 2025 zavedla nizozemská vláda změny, které by měly zajistit, aby pouze skutečně nezávislí pracovníci byli klasifikováni jako ZZP. Podle těchto nových pravidel musí „samostatně výděleční“/OSVČ pracovníci pracovat na jasně definovaných krátkodobých projektech pro řadu klientů a vzít na sebe skutečná finanční rizika. Pokud se dohoda o práci začne příliš podobat klasickému zaměstnaneckému vztahu, může být přehodnocena a překlasifikována. S novými změnami byly zároveň některé daňové výhody, jako například zelfstandigenaftrek, sníženy, aby tak lépe zapadaly do přísnějších kritérií.

Ukončení smlouvy

Ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatelem nebo zaměstnancem může být provedeno ústně, dopisem, faxem nebo e-mailem. Problém s ústním ukončením smlouvy samozřejmě spočívá v tom, že bude obtížné ji dokázat. Proto se doporučuje, abyste smlouvu ukončili písemně (jste-li zaměstnancem) a v případě, že vás váš zaměstnavatel vyhodí, abyste měli písemné odůvodnění

pro propuštění.

Zaměstnavatel obvykle potřebuje „povolení k propuštění“ (ontslagvergunning) od UWV aby vás mohl propustit (například z ekonomických důvodů nebo z dlouhodobé pracovní neschopnosti [langdurige arbeidsongeschiktheid]). Váš zaměstnavatel vás však nesmí nikdy vyhodit z důvodu, že jste (dočasně) nemocní, neschopní pracovat, nebo těhotní, bez ohledu na to, zda obdržel „povolení k propuštění“ od UWV.

Váš zaměstnavatel vás může okamžitě vyhodit (op staande voet) z těchto důvodů: krádeže, zneužívání, podvod, napadení nebo odmítnutí práce.

Obecným pravidlem je, že váš zaměstnavatel musí uvést důvod „okamžitého propuštění“ hned, jakmile se objeví naléhavý důvod. Jako zaměstnanec se můžete odvolat proti okamžitému propuštění z naléhavých důvodů před občanským soudem (kantongerecht).

Je také možné, že jste se svým zaměstnavatelem souhlasil s předčasným ukončením pracovní smlouvy a z nějakého důvodu litujete svého rozhodnutí. Při takovémto předčasném ukončení většinou máte se svým zaměstnavatelem písemnou dohodu o ukončení (vaststellingsovereenkomst). Máte však vždy dva týdny od okamžiku, kdy jste vy a váš zaměstnavatel podepsali dohodu, na to, abyste svůj názor změnili. Pokud vás zaměstnavatel o těchto dvou týdnech neinformoval, máte tři týdny. Není třeba uvádět žádné důvody, proč jste změnili názor, ale musíte o tom písemně informovat

svého zaměstnavatele. Vaše pracovní smlouva se potom nezmění.

S pracovními smlouvami na dobu určitou (šest a více měsíců) (bepaalde tijd) vás zaměstnavatel musí informovat o tom, zda si přeje prodloužit vaši smlouvu. Pokud ano, musí s vámi tuto skutečnost probrat nejpozději měsíc před koncem smlouvy. Pokud to neudělá, musí vám zaplatit pokutu ve výši vašeho měsíčního platu. Pokud to neudělá včas, pokuta bude pro rata.

Pokud budete po skončení smlouvy pokračovat v práci, bude vaše smlouva automaticky obnovena, nová smlouva bude mít stejnou dobu trvání jako ta předchozí. A na závěr, pokud máte více než 3 dočasné smlouvy nebo jste pracovali více než 3 roky ve stejné společnosti, vaše smlouva se automaticky mění na trvalou smlouvu.

Kompensace

Při odchodu ze zaměstnání není žádné odškodnění. Vždy byste však měli dostávat příspěvek na dovolenou (přibližně 8% hrubého platu) a jinou placenou dovolenou. Ten musí být vyplacen nejpozději jeden měsíc po ukončení smlouvy, jinak můžete účtovat úrok z této částky. V některých případech můžete také získat takzvaný přechodný příspěvek (viz ekonomická část).

Nezaleží na tom, jestli jste sami dali výpověď anebo jste byli propuštěni – tyto částky to neovlivní. Zkontrolujte si důkladně vaši smlouvu a/nebo kolektivní pracovní smlouvy – mohou v ní být další ustanovení.

Výpovědní doba

Vaše smlouva by měla mít zmínku o výpovědní lhůtě. Pokud o ní není žádná zmínka, podle zákona je poté minimálně výpovědní lhůta jeden měsíc. To znamená, že můžete vypovědět smlouvu okamžitě, ale nebudete nadále moci pobírat sociální dávky nebo přechodný poplatek.

Pokud je výpovědní lhůta jeden nebo více měsíců, jedná se s největší pravděpodobností celý kalendářní měsíc. To znamená, že bez ohledu na to, který den v měsíci budete informovat firmu, že končíte, budete muset pracovat alespoň celý příští měsíc. V obou případech by vaše smlouva měla explicitně vysvětlovat že se jedná o jeden kalendářní měsíc nebo 30 dnů.

Ochrana/podpora v nezaměstnanosti

I když jsou podle zákona vždy podpory pro případ nezaměstnanosti, existuje několik konkrétních scénářů, které je dobré vzít v úvahu:

V případě, že jste dali v práci výpověď, je pravděpodobné, že nemáte nárok na sociální dávky (jsou ale také výjimky v extrémních případech jako je nemoc, obtěžování a tak dále).

Při propuštění z důvodu vlastního zavinění nemáte nárok na ochranu/podporu v nezaměstnanosti. V případě, že dostanete výpověď s vymyšleným důvodem (nelegální), braňte se.

Pokud firma tvrdí, že vás nevyhazuje z důvodu vlastní viny (například z důvodů hospodářské situace třetí strany) nebo z důvodu ukončení smlouvy, máte nárok na ochranu v nezaměstnanosti (pokud vyhovujete

určitým podmínkám). Tyto podmínky jsou: jste schopni pracovat, a pracovali jste alespoň 26 z posledních 36 týdnů. V případě, že jste odpracovali minimálně 26 týdnů z posledních 36 týdnů, můžete dostat až 3 měsíce platu. V případě, že jste pracovali alespoň 4 roky z posledních 5 let, dostanete alespoň rok sociálního ochrany/zabezpečení.

Pracovní rozvrh

Pracovní doba

Směna nesmí přesáhnout 12 hodin, a za jeden týden nemůžete pracovat déle než 60 hodin. Během 4 týdnů nemůžete pracovat v průměru více než 55 hodin. Poté, po 16 týdnech, nesmíte pracovat v průměru více než 48 hodin.

Jsou také pravidla o tom, kolik odpočinku můžete dostat mezi pracovními dny. Mezi směnami byste měli mít alespoň 11 hodin odpočinku. V případě potřeby může být tato dávka snížena na 8 hodin jednou týdně.

Máte také nárok na týdenní odpočinek. Tato skutečnost je komplikovaná, ale stručně řečeno, každý týden byste měli dostat alespoň 32 po sobě jdoucích hodin volna.

Přestávky

Obvykle máte nárok na povinnou 15minutovou přestávku za každých 5h30 hodin. (Měli byste si dát pauzu!). Pokud pracujete déle než 10 hodin, pauza by měla trvat 45 minut. Přestávky lze rozdělit na období 15 minut a nejsou vypláceny. Všechny tyto

detaily jsou ale závislé na vašem pracovním sektoru, takže je lepší zkontrolovat CAO a smlouvy.

Extra hodiny/přesčas

Pokud jde o extra hodiny (přesčas), můžete najít pravidla ve svém CAO, ve vaší smlouvě, nebo v pravidlech firmy, u které jste zaměstnaní. Nemůžete ale být nuceni pracovat přesčas. Měli byste pracovat přesčas jen za kolik peněz a/nebo dní volna chcete. K tomu se váže další, velmi důležité pravidlo: když zaměstnanec pracuje více hodin, než kolik jich má nasmlouvaných po dobu tří po sobě jdoucích měsíců, smlouva se změní, s novým průměrem hodin.

Zdraví a bezpečnost

Základní informace

Zaměstnavatel je zodpovědný za zdraví a bezpečnost svých pracovníků. To znamená, že je povinen zajistit bezpečné pracovní prostředí, bezpečné nástroje a vozidla, správné pokyny týkající se bezpečného provozu těchto nástrojů a vozidel a vhodná opatření pro práci s nebezpečnými látkami.

Zdravotní pojištění

Většina pracovníků má nárok na příspěvky (zorgtoeslag) od vlády. Tento měsíční příspěvek by vám mohl ušetřit až polovinu vašeho zdravotního pojištění. Můžete o něj požádat prostřednictvím: <http://www.toeslagen.nl>.

Dovolená

Placené dovolené

V Nizozemsku máte 4 týdny dovolené ročně, takže pokud například pracujete 32 hodin týdně, je to 128 hodin dovolené ročně. Pokud pracujete méně než rok, dovolená, kterou dostanete, je tomu úměrná: s 6měsíční smlouvou dostanete 2 týdny placené dovolené. V některých případech vás váš zaměstnavatel může přinutit, abyste si vzal dovolenou, protože vaše pracoviště má nějakou „společnou dovolenou“ a zavírá. Mohou to udělat, ale musí vás varovat dostatečně brzy.

Pokud máte pracovní smlouvu na 0 hodin, dostanete také placené svátky. Za každou hodinu, co jste odpracoval, se vám určité procento mzdy začne počítat jako „prázdninové hodiny“/“mzda na dovolenou“. Toto procento závisí na vašem CAO (platba není stejná jako prázdninové hodiny - ty jsou vydělané za každou hodinu práce. Výplata může být vyplácena měsíčně nebo jednou ročně v závislosti na tom, co je uvedeno ve vaší smlouvě. Prázdninové hodiny mohou být poskytovány jako náhrada za přesčasy, a jsou také vypočítány na základě počtu odpracovaných hodin).

Neplacené dovolené

Nizozemské právo se nevztahuje na neplacené dovolené, ale některé CAO mají ustanovení pro tyto případy. Radši to zkontrolujte, pokud máte CAO. V některých případech je možné si ve firmě zajistit soukromou dohodu s vedením a získat neplacené volno. Holandský zákon zohledňuje dva případy:

rodičovskou dovolenou a péči o nemocnou osobu. Tyto případy však mohou být komplikované a je proto lepší požádat o profesionální právní poradenství.

Mateřská dovolená

Během těhotenství mají zaměstnanci nárok na těhotenskou a mateřskou dovolenou dlouhou nejméně 16 týdnů. Mateřskou dovolenou si můžete vzít od 6 týdnů před datem porodu. Mateřská dovolená by měla začít nejpозději čtyři týdny před porodem. Po porodu máte vždy nárok na nejméně deset týdnů mateřské dovolené, i když se dítě narodí později, než se mělo narodit. Během dovolené obdržíte příspěvek, který se rovná vašemu platu (a to až do maximální výše). Po porodu má i partner nárok na alespoň 1 týden (a až 5 týdnů) placené dovolené. Chcete-li získat 5 týdnů placené dovolené, musíte požádat dopisem/poštou nejméně 4 týdny předem. Rodičovská dovolená: Když se staráte o dítě (biologické, adoptované, pěstounské nebo nevlastní) které je mladší než 8 let a žije s vámi, máte nárok na rodičovskou dovolenou. Dostanete 26 krát tolik hodin, kolik pracujete týdně, pro každé dítě. Rodičovská dovolená je neplacená; nicméně, pro prvních 9 týdnů můžete získat rodičovské dovolené výhody od UWV pokud je užijete v prvním roce po narození.

Onemocnění

Pokud nejste fyzicky nebo psychicky (včetně stresu nebo strachu) schopni

vykonávat svou práci, máte ve většině případů nárok na nemocenskou. Výše nemocenské závisí na druhu smlouvy. Ve většině smluv stojí, že nedostanete zaplacení první dva dny (tyto dny se nazývají wachtdagen).

Když onemocníte, zaměstnavatel se nesmí zeptat zaměstnance, jaká je příčina nemoci. Můžete jim to říct, jestli chcete, ale nemohou to po vás vymáhat. Doporučujeme nedis-
kutovat se zaměstnavatelem a nechat zaměstnavatele postupovat podle zákonných pravidel.

Mnoho firem má však smlouvy se společnostmi třetích stran, tzv „Bedrijfsartsen“ (firemní lékaři). Ti vás můžou požádat, abyste dokázali, že jste nemocní. Tyto společnosti nemohou sdílet s detaily s vaším zaměstnavatelem, smí jim jenom dát vědět, zda jste nemocní, nebo ne.

V průběhu prvních 104 týdnů (2 let) nemoci/pracovní neschopnosti je zaměstnanec vyplácen nejméně 70% mzdy, nebo minimální mzdu. Vždy ale zkontrolujte své CAO.

Firma, ve které jste zaměstnání, může začít „reintegrační plán“, aby jste se vrátili do práce. To obnáší setkání každých 6 týdnů aby jste mohli diskutovat o tom, kolik hodin můžete pracovat a jaké úkoly můžete plnit. Zaměstnavatel vás však nemůže nutit k návratu do práce.

Pouze za velmi vzácných okolností nebo po 2 letech nemoci můžete být propuštěni. Podle nizozemského pracovního práva obecně platí, že není možné propustit zaměstnance z práce během jejich nemoci (v nizozemštině: opzegverbod tijdens ziekte). To je v Nizozemsku velmi přísné pravidlo a je

téměř nemožné se od něj odchýlit.

Pokud si váš zaměstnavatel však najde jiný důvod, proč vás propustit, můžete být vyhozeni i během nemocenské. To by však znamenalo požádat soudce o zrušení smlouvy, a to bude mít většinou za následek popírání od soudce, protože zohlední skutečnost, že jste nemocní.

Ostatní dovolené

Existují i jiné typy regulovaných dovolených, například nouzové dovolené v případě úmrtí příbuzného, kde dostáváte plnou mzdu. Existují také dovolené pro péči o nemocného příbuzného – můžete dostat 2 nebo 6 týdnů, kde dostanete zaplacení 70% svého platu.

Ekonomika

Platby

Po ukončení vaší smlouvy se ujistěte, že jste dostane-li všechny své platy, včetně vaší dovolené a nevyužitých dnů dovolené. Váš poslední plat musí být vyplacen v rámci řádného období (maximálně do jednoho měsíce). Pokud existují jiné náklady (eindafrekening), musí být vyplaceny do jednoho měsíce po skončení smlouvy. Pokud nedostanete zaplacení včas, můžete požádat svého zaměstnavatele o úrok z toho, co vám dluží. V případě dovolené (vakantie geld), je také možné požádat o zvýšení až o 50%.

Je rozdíl mezi zákonnou pokutou, která je vyplacena jednou, a zákonným úrokem, který se počítá podle dne a podle různých změn.

Daně a výplaty

Ujistěte se, že dostanete jaaropgaaf od svého zaměstnavatele (prohlášení o tom, jaký jste měli příjem minulý rok). S tím můžete vyplnit své daňové přiznání. Je pravděpodobné, že dostanete nějaké peníze zpět. Nejpravděpodobněji bude vše již vyplněno v on-line daňovém formuláři a nemusíte tak dělat nic.

Porozumět výplatní pásce v Nizozemsku může být obtížné. V sekci „odkazy“ najdete pěkný článek na toto téma.

Pokud máte „částečnou invaliditu“/částečný invalidní důchod, ovlivňuje to vaše daně a můžete si odečíst některé zdravotní výdaje. Nejlepší je o federaci lidí s vaším postižením pro radu. Hledejte „patientenvereniging“ nebo „belangenvereniging“ + nizozemský název zdravotního postižení. Obecný vysvětlení pro osoby s chronickou nemocí nebo invaliditou: <https://iederin.nl/>

Minimální mzda

Od června 2025 je zákonná minimální mzda 14.4€ na hodinu (na základě 40 hodinového pracovního týdne pro osoby starší 21 let). To je 115.5€ za 8hodinový den, 576€ za týden a 2496€ měsíčně. Pokud vám není vyplácena hodinová mzda, ale místo toho obdržíte „mzdu za kus“, měli byste být schopni vydělat alespoň minimální mzdu při práci „normálním“ tempem.

Vakantiegeld (příspěvek na dovolenou)

Vakantiegeld je část vašeho platu kterou dostanete jako bonus v určitém okamžiku v roce. Jeho částka je 8% vašeho hrubého platu, včetně přesčasů. Tato částka se kumuluje a často se vyplácí v květnu/červnu. Někdy je část vyplacena v prosinci. Příspěvek na dovolenou jsou peníze, které vám váš zaměstnavatel dluží – není to dovolená/placená dovolená. Můžete dostat zaplacenou za placenou dovolenou, kterou byste si nevzali - vakantiegeld je ale doplněk.

Přechodný příspěvek (transitievergoeding)

Pokud dostanete výpověď nebo vaše smlouva není obnovena, máte nárok na přechodný příspěvek (transitievergoeding). Nicméně, když sami dáte výpověď, nedostanete tento příspěvek. Za každý rok práce dostanete třetinu svého hrubého měsíčního platu. Pokud máte nulovou pracovní smlouvu, váš hrubý měsíční plat za poslední rok se odhaduje.

Brigádnici (Uitzendkracht)

Nizozemsko má zvláštní zákon který se týká brigádníků (Uitzendkracht). Jsou to pracovníci, které zaměstnává pracovní agentura (uitzendbureau) ale kteří pracují v jiné společnosti/firmě. Jste brigádním pracovníkem ve chvíli, kdy jste najati jednou firmou, ale ve skutečnosti pracujete v jiné firmě. Je několik rozdílů mezi smlouvou s dočasnými agenturami a smlouvou se společností.

Existují různé fáze zaměstnání u dočasných agentur. V závislosti na tom, jakým CAO se vaše společnost řídí, mají jiný název. ABU CAO má takzvané fáze A, B a C, zatímco NBBU CAO jim říká fáze 1, 2, 3 a 4.

Fáze A / 1-2: Tato fáze trvá maximálně 1 rok a můžete pracovat v jedné nebo více firmách. V této fázi dostanete zapláceno jenom když pracujete (pokud není ve smlouvě uvedeno jinak). Většina smluv má doložku o zastoupení nebo „uitzendbeding“. To znamená, že váš zaměstnavatel může zastavit vaši smlouvu, když už pro vás ve společnosti není práce. V prvních 6 měsících práce (26 týdnů) vás váš zaměstnavatel musí varovat pouze jeden den před tím, než vás vyhodí. Po 6 odpracovaných měsících vás váš šéf musí varovat 10 dní před skončením smlouvy. Váš zaměstnavatel vás nemůže vyhodit pokud je ve vaší smlouvě psáno, že neexistuje žádná doložka o agentuře.

Fáze B/3: Tato fáze trvá 3 roky nebo maximálně 6 smluv. Pak máte pravidelnou dočasnou smlouvu. Stále dostáváte zapláceno, i když pro vás vaše společnost nemá práci – až pokud vám zaměstnavatel nenajde nový úkol.

Fáze C/4: V této fázi dostanete trvalou smlouvu se svým zaměstnavatelem.

Aby se smlouva počítala, musí být podepsána do 6 měsíců po podpisu druhé smlouvy. Nemocenská dovolená a placené dovolené se počítají jako týdny práce. Mimo doložku o platu máte stejná práva na dovolenou, vakantiegeld a nemocenské jako jiné smlouvy. Váš zaměstnavatel vás nemůže vyhodit za to, že jste nemocný.

Pokud jste byli přijati v zahraničí a pracujete v Nizozemsku na dočasnou pracovní smlouvu (na dobu určitou), můžete získat záruku příjmu. To znamená, že první 2 celé měsíce práce byste měli dostat minimální mzdu, bez ohledu na to, kolik hodin jste pracovali. Vaše pracovní agentura by vám může poskytnout bydlení spolu s vaší prací. To je sice praktické, mnozí zaměstnavatelé toho však využívají k tomu, aby na vás vyvíjeli tlak a kradli vám více peněz. Měli byste mít dvě smlouvy: jednu na práci a jednu na bydlení. Váš zaměstnavatel může z vašeho platu odečíst nájem, ale neměl by to přesáhnout 25% (mělo by se brzy měnit na 20%) minimální mzdy za měsíc. Pokud vyděláte více než 1,4násobku minimální mzdy, pak na nájemné není limit a může tedy být vyšší. Po skončení pracovní smlouvy máte 4 týdny na opuštění ubytování.

Epilog

Tato brožura byla napsána v září 2014 a aktualizována v březnu 2025. V době, kdy ji čtete, mohou některé informace být zastaralé. Je tedy dobré informace vždy dvakrát zkontrolovat s více up-to-date zdroji. Více informací naleznete také na těchto internetových stránkách: <https://labourrights.agamsterdam.org/> Nejsme nezisková nebo charitativní organizace, jsme anarchisté a pracujeme v rámci samosprávy a vzájemné podpory. Pokud čelíte problémům na pracovišti, neváhejte nás kontaktovat; společně můžeme bojovat. Pokud nemáte žádné problémy v práci, ale nesouhlasíte s touto kapitalistickou společností, také přijďte a setkejte se s námi. Sjedení jsme silnější a můžeme bojovat proti těm, kteří nás využívají.

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)

Email: aga@agamsterdam.org

Webové: <http://agamsterdam.org>

Knihovna: Navštivte naši knihovnu v sobotu od 14 do 18 hodin: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

Vrije Bond

Vrije Bondje je anarchistická skupina. V Nizozemsku a ve velkých částech Belgie je mnoho skupin a lidí, kteří jsou s námi propojeni. Vrije Bond není unie nebo pracovní/odborová skupina, ale může vás nasměrovat k lidem, kteří vám mohou pomoci. Kontaktní údaje najdete na webových stránkách:

<http://www.vrijebond.org/groepen/> Nebo napište sekretariátu, aby jste se dostal do kontaktu se členy ve vašem okolí: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca Unitedje solidární síť s důrazem na lidi pracující v pohostinství (hotely, restaurace a kavárny). Website:

<https://horeca-united.nl/> Email: horeca-united@riseup.net

Online verze a překlady:

