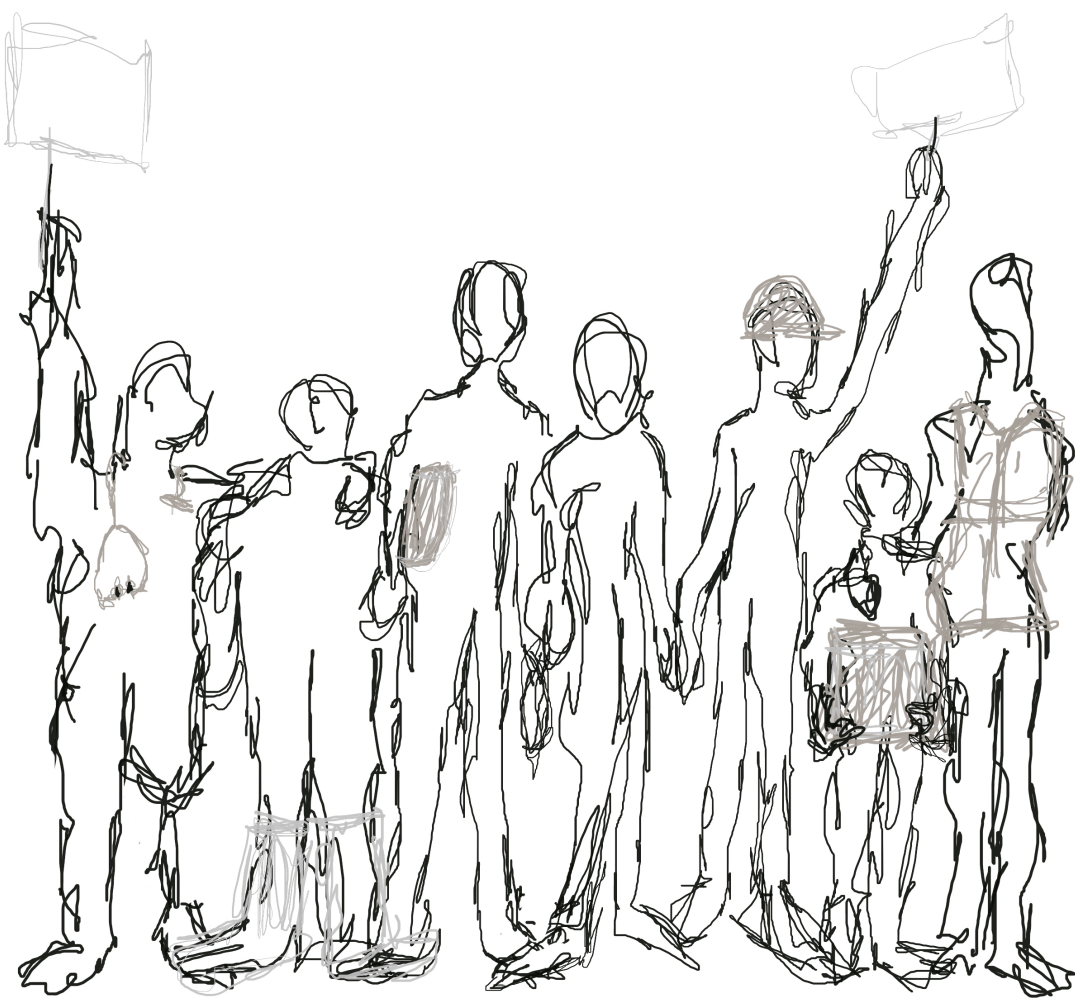


Munkajogok Hollandiában



Tartalomjegyzék

Bevezető	3
Szervezz és vágj vissza	3
Általános tanácsok	3
Probléma esetén	4
Mire számíthatsz?	5
Jogi segítségnyújtás	5
Általános információk	5
Szerződések	5
Alapvető információk	5
Iratok nélküli dolgozók	6
Nulla órás szerződések	6
Önfoglalkoztatás (ZZP)	7
A szerződés felmondása	7
Végkielégítés	8
Felmondási idő	8
Munkanélküli segély	9
Munkarend	9
Munkaidő	9
Szünetek	9
Túlóra	9
Egészségvédelem és biztonság	10
Alapvető információk	10
Egészségbiztosítás	10
Szabadságok	10
Fizetett szabadságok	10
Fizetetlen szabadság	10
Szülési szabadság	10
Betegszabadság	11
Egyéb szabadságok	12
Pénzügyek	12
Kifizetések	12
Adók és bérpapírok	12
Minimálbér	12
Vakantiegeld (szabadság)	12
Átmeneti támogatás (transitievergoeding)	13
Munkaerő-kölcsönzés (Uitzendkracht)	13
Utószó	15

Bevezető

Munkahelyeink célja, hogy a tulajdonosok maximalizálják profitjukat a munkánkon keresztül. A munkáltatók igyekeznek minél kevesebbet fizetni dolgozóiknak, minél keményebb munkára bírni őket, és kiskapukat keresni, ahol csak lehet, ami elcsalt bérekhez, munkahelyi zaklatáshoz vagy veszélyes munkakörülményekhez vezethet. Többségünk sajnos nagyon jól ismeri ezt a kizsákmányolást; ez az a valóság, amellyel naponta szembesülünk. A munkavállalói jogok papíron léteznek, de a jogrendszer gyakran nem segíti, hogy ezeket a jogokat a gyakorlatban is érvényesíthessük. Lassú, drága és bonyolult, így sokakat érdemi támogatás nélkül hagy. Az intézményekre való támaszkodás miatt azonban figyelmen kívül is hagyhatjuk, hol rejlik a valódi erőnk ezen problémák megoldására: egymásban. Ezért elengedhetetlen a munkavállalók önszerveződése - nem csak az egyének védelme, hanem a kollektív erőnk újjáépítése érdekében is. Amikor megszervezzük magunkat, az elszigeteltségünk helyébe szolidaritás lép.

Ez a röpirat a mi hozzájárulásunk a munkahelyi igazságtalanságok elleni küzdelemhez. Anarchistaként nem várjuk el másoktól, hogy megoldják számunkra a problémáinkat, mert hiszünk a közvetlen cselekvésben és szolidaritásban. A brosúra első része általános tanácsokat ad, hogy bármely dolgozó megvédhesse magát a munkahelyén, és akár el is érheszen

néhány saját követelést, egyedül vagy kollégákkal együtt

Ha szeretnél velünk dolgozni ezen célok mentén, bármikor kapcsolatba léphetsz velünk az aga@agamsterdam.org címen vagy a könyvtárunkban szombatonként 14:00-18:00, az Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam címen.

A brosúra második része a holland munkajogot foglalja össze. Ez bonyolult téma, mivel a szerződés típusától és az ágazattól függően számos kivétel és különbség van. Így itt a jogaiddal kapcsolatos alapvető információkat találod meg.

A honlapunkon (<https://labourrights.agamsterdam.org/>), sok fordítását megtalálod ennek a szövegnek. Viszont, ha van olyan nyelv, amely még nem szerepel és tudnál segíteni az arra történő lefordításban, hálásak vagyunk, ha felveszed velünk a kapcsolatot!

Megjelent 2014-ben.

Utolsó

módosítás 2025. július

Szervezz és vágj vissza

Általános tanácsok

Sok munkahelyen kifejezetten ébernek kell lenned, hogy megvédd a jogaidat. Dokumentáld a munkáltatóddal való interakcióidat - kérj írásbeli megerősítéseket, és ha szeretnél, próbálj tanút is keresni bizonyos helyzetekben. Kövesd aprólékosan az órádat, mivel a bércsalás gyakori. Soha ne írd alá semmit anélkül, hogy ne értenéd teljesen. Jogodban áll, hogy különböző dokumentumokat az anyanyelveden is használhass, és jo-

god van időt kérni, mielőtt bármit is aláírsz. A dolgozók egymástól való elszigeteltsége a munkáltatónak kedvez, szóval merj nyíltan beszélni a munkahelyi problémáidról a kollégáiddal (de nem akkor, ha a főnök, a vezetők vagy besúgók a közelben vannak). Ha megoldható és az könnyebb, egy bárba vagy étterembe is beülhettek, hogy zavartalanul tudjatok egyeztetni. Osszátok meg egymással az elérhetőségeiteket, például telefonszámot, e-mailt, közösségi média profilt. Ha szükséges, így gyorsan összehozhatsz egy csoportos beszélgetést is. A tudás hatalom: ha lehetséges, kutasd fel a munkáltatótok múltbeli jogsértéseit, gyanús gyakorlatait, vagy a munkavállalók vitás ügyeit, hogy lásd, milyen taktikákra számíthatsz, és tudd, kivel állsz szemben. A munkáltató címe, esetleges más cégei, és a többi munkatárs, akik a jövőben célponttá válhatnak, szintén fontos tudnivalók lehetnek, segíthetnek a követeléseitek nyilvánosságának irányításában.

Probléma esetén

Probléma esetén kezd azzal, hogy egyértelmű követelményeket határozol meg a munkáltatóval szemben. Mire van szükséged a probléma megoldásához? Míg a munkaügyi törvények hasznos iránymutatást adnak, hogy mely követelések lehetnek reálisak, elérhetőek, nem kell feltétlenül a jogi minimumra korlátoznod a céljaidat. Harcolj azért, amit megérdemelsz, de a jogi háttér ismerete segít az elvárásaid menedzselésében. Ha összeszedted a

gondolataidat, juttasd el írásos követeléseidet a munkáltatónak, ideális esetben más munkatársakkal vagy szövetségesekkel együtt, hogy kollektív erőt mutathass fel. Szövetséges lehet bárki, a barátaid, a párod, a családot: nem feltétlenül csak a szakszervezetre vagy a munkatársaidra kell gondolnod. Mindenesetre, kifejezetten javasoljuk, hogy vonj be másokat, mert ez közvetlenül jelzi, hogy van körülötted egy támogató közösség, ami megkönnyíti, hogy nyomást gyakorolj. Ha az egyértelmű kommunikáció nem vezet eredményre, akkor különféle módokon kezdhetsz el nyomást gyakorolni: szórólapozással hívhatod fel a figyelmet a munkahelyeden zajló kizsákmányolásra, sztrájkot szervezhetsz, nyilvánosságot szerezhetsz a problémáidnak és követeléseidnek, vagy megzavarhatod a cégben zajló munka bevett menetét. Ne feledd, hogy cselekvések sorát kell felépítened, nem pedig egyszerre kell mindent megvalósítanod. Például, először lehet, hogy csak három társaddal együtt szórólapozol. Ha a problémák továbbra is fennállnak, egy héttel később próbálj még három embert bevonni a szórólapozásba, és szerezz egy zászlót is, hogy feltűnőbbek legyetek. Még egy héttel későbbre próbálj újabb három embert beszervezni, használj megafont és fáklyákat, blokkold a munkahelyed bejáratát. Természetesen ez csak egy példa, az eskaláció pontos menetét te határozod meg, a helyzethez illeszkedve. Ha többé-kevésbé egyedül vagy, éjjelente felragaszthatsz kisebb-nagyobb plakátokat a cég épülete körül, vagy abban az utcában, ahol

a főnököd lakik. Bosszantsd online, hagyj rossz véleményeket a cég különböző felületein (természetesen ne a saját neveddel és fiókkal!)

Mire számíthatsz?

Az eredmények különbözőek lesznek, és az adott esettől függenek. Sokan részleges vagy teljes győzelmet aratnak, különösen, ha a közvélemény is nyomást tud gyakorolni. A siker gyakran azon múlik, hogy meddig tudjátok eszkalálni a helyzetet - a legtöbb szerveződést, amit támogattunk, olyan munkavállalók kezdeményezték, akik már nem dolgoztak az adott cégnél, ezért kevés vesztenivalójuk volt. De ne feledd: ez nem egy egyéni küzdelem, együtt dolgozunk. Ha csatlakozol egy szerveződéshez törekedj az együttműködésre, oszd meg a történeted és a tudásod, segíts másoknak. A szolidaritás nem csak eszköz, hanem cél is: egy olyan világot szeretnénk építeni, ahol a dolgozóknak jelentős hatalma van a főnökeikkel szemben.

Jogi segítségnyújtás

Úgy gondoljuk, hogy a jelenlegi jogrendszer a tőke védelmét szolgálja, nem pedig a munkavállalókét, és sok cégvezető ellen bírósági eljárást folytatni rengeteg költséggel, idővel és nehézséggel jár, a pálya úgy lett kialakítva, hogy a gazdasági hatalommal rendelkezőknek lejtсен. Vannak olyan esetek, amikor érdemes fontolóra venni a törvényes utat; Például, a Juridisch Loket nevű szer-

vezettől tudsz ügyvédet szerezni. Az első konzultáció mindig ingyenes és kötelezettség nélküli, ahol rálátást nyerhetsz, milyen lehetőségeid vannak a jogi költségtámogatásra. Ahhoz, hogy jogosult legyél a támogatásra, nem lehet túl magas jövedelmed és a vagyoned. Egyénileg 33,200 €, háztartások számára 46,900 € a jövedelmi határ, megtakarításod pedig legfeljebb 33,748 € lehet, ezen összegek felett egyáltalán nem kapsz támogatást. Azaz, az alacsonyabb bevétel és megtakarítás több támogatást jelent.

A szakszervezetek is segíthetnek a munkaügyi konfliktusokban, de fontos megjegyezni, hogy csak azután veheted igénybe a segítségüket, ha egy bizonyos ideje már tag vagy. Szóval, nézd át minél hamarabb a lehetőségeidet, és ha találsz egy szimpatikus szakszervezetet, lehetőleg lépj be azonnal. Hollandia legnagyobb szakszervezete az FNV.

Általános információk

Szerződések

Alapvető információk

A holland szabályok szerint a munkaszerződések nem kötelező írásos formában is létrehozni: a szóbeli megállapodás ugyanúgy érvényes, mint az írásbeli. Azonban nehéz bizonyítani egy megállapodás részleteit, ha nincs fizikai bizonyíték. Ha a szerződésed másolatát nem kapod meg a munkáltatódtól, kérd el emailben. Ha nem kapsz szerződést, írd le magad mindazt, amiben a

munkaadóddal megállapodtál, küldd el ezt a szerződést neki, és kérd meg, hogy küldjön vissza egy aláírt példányt. Nem kell bonyolultnak vagy tökéletesnek lennie. Ha megtagadják az aláírt szerződést, a szerződés, amit írtál, jogilag érvényes. Ezt közöld a munkáltatóddal is. Ha a munkáltatód nem tartja be a szerződést, ügyvédhez fordulhatsz és beperelheted.

Soha ne írd alá semmilyen dokumentumot anélkül, hogy ne értenéd teljesen a tartalmát. Mindig kérhetsz másolatot más nyelven is, amit beszélsz, és eldöntheted, hogy szeretnél-e (jogi) tanácsot kérni aláírás előtt.

Probléma esetén ne feledd, hogy az nem csak a szerződés számít, hanem a munkáltatóval ebben a tárgykörben folytatott írásbeli kommunikáció is, amely lehet chat vagy e-mail.

Vedd figyelembe, hogy a munkaszerződés csak részben tartalmazza, amit te és/vagy a munkáltatód tehet és nem tehet. Számos ágazatban (horeca, építőipar, oktatás...) a munkáltatónak kollektív munkaszerződést is követnie kell (Collectieve Arbeidsovereenkomst, röviden: CAO). Ez szabályozza a feladataidat, a szabadságokkal kapcsolatos sajátosságokat, stb. A munkaszerződésed megemlíti, hogy követ-e egy CAO-t, és ha igen, akkor konkrétan melyiket.

Iratok nélküli dolgozók

A tartózkodási engedéllyel nem rendelkező személyek (verblijfsvergunning) munkaviszony ideje alatt munkabérre, szabályozott egészség- és biztonságvédelemre jogosultak. (A

munkáltató azonban tartózkodási engedély nélkül nem vehet fel egy dolgozót.) Más szóval, mindazok, akik Hollandiában dolgoznak, a holland munkajog hatálya alá tartoznak, még akkor is, ha munkaadójuk/szerződésük mást mond.

Ha egy dolgozónak nincsenek megfelelő iratai, a munkáltató az, aki megszegi a törvényt, és az egyetlen, akit meg lehet büntetni. Ha a munkajogaidat megsértették, iratok nélkül is ugyanolyan jogod van eljárást indítani, mint egy megfelelő papírokkal rendelkező dolgozónak. A gyakorlatban ez viszont nehéznek bizonyulhat, mivel a munkáltatók elbocsátással fenyegethetnek, és fennáll a deportálás veszélye. Ezért ajánlott egy (pro deo) ügyvéd (advocaat) segítségét kérni.

Nulla órás szerződések

Hollandiában jogszerűen lehet nulla órás munkaszerződést kötni. Sajnos a legtöbb nulla órás szerződés szerint, ha a főnököd legalább 4 nappal előre jelzi, hogy egy adott időpontban szüksége van rád, akkor kötelező eleget tenned a kérésének. Fontos tudni, hogy minden munkaalkalomért legalább három órányi munkabért kell kifizetnie a munkáltatónak, még akkor is, ha kevesebb órát dolgoztál. Ha szerződést szeretnél bontani, a felmondási idő 4 nap, kivéve, ha a munkaszerződésed kevesebbet állapít meg.

Elvileg ilyen típusú szerződés csak a munkavállalás első 26 hetében (6 hónap) engedélyezett, de ez a CAO-tól is függ. Például, a horeca (vendéglátás) szektorban határozatlan

idejű nulla órás szerződések is lehetségesek.

Jelenleg jelentős átalakulások zajlanak a nulla órás szerződésekkel kapcsolatban. A legtöbb ágazatban be fogják őket tiltani, de vannak kivételek: a horeca, vagy a kis-korúak és a diákok. A kivételeket leszámítva viszont ez azt jelenti, hogy munkáltatóknak rugalmas állandó szerződést kell ajánlania nulla órás helyett. Azaz, a szerződésben meg kell határozni egy minimális óraszámot, a munkáltató pedig ennél legfeljebb 30%-kal többet foglalkoztathat. Szóval, ha 20 órás szerződésed van, a főnököd legfeljebb 26 órát dolgoztat-hat.

Önfoglalkoztatás (ZZP)

Az önfoglalkoztatás - vagy ZZP (zelfstandige zonder personeel) - szintén jelentős részét teszi ki a holland munkaerőpiacnak. A ZZP munkavállalók jellemzően kizárólagos tulajdonosként regisztrálnak, és több ügyfél számára projekten vagy megbízásokon dolgoznak. A hagyományos alkalmazottaktól eltérően olyan kockázatokkal szembesülnek, mint a betegszabadság és a nyugdíjjárulék hiánya. Sajnos a vállalatok ezt a modellt gyakran kihasználják, munkavállalóikat "független vállalkozókként" könyvelik el, így megtagadhatják tőlük az alkalmazotti szerződések előnyeit.

2025. január 1-jétől a holland kormány olyan változtatásokat vezetett be, amelyek igyekeznek biztosítani, hogy tényleg csak egyéni vállalkozók kerüljenek ZZP beso-

rolásra. Az új szabályok értelmében a szabadúszóknak világosan meghatározott, rövid távú projekteken kell dolgozniuk számos ügyfél számára, és valódi pénzügyi kockázatokat kell vállalniuk. Ha egy megállapodás túlságosan hasonlít a hagyományos foglalkoztatásra, újraértékelhető és átsorolható. Ugyanakkor bizonyos adókedvezményeket, mint például a zelfstandigenaftrek-et, csökkentették, hogy jobban tükrözzék ezeket a szigorúbb követelményeket.

A szerződés felmondása

A munkaszerződés felmondása a munkáltató vagy a munkavállaló részéről történhet szóban, levélben, faxon vagy e-mailben. Természetesen, a szóbeli felmondással probléma, hogy nehéz bizonyítani, ha esetleg szükség lenne erre. Ezért ajánlott, hogy ha felmondasz, azt írásban tedd meg, ha pedig kirúgnak, akkor kérd az elbocsátás indoklását írásban is megőriztetni.

Általában a munkáltatónak "elbocsátási engedélyre" van szüksége (ontslagvergunning) az UWV-től, hogy kirúghasson (például gazdasági okokból vagy hosszú távú munkaképtelenség miatt (langdurige arbeidsongeschiktheid)). A munkáltató azonban soha nem rúghat ki azért, mert (ideiglenesen) beteg vagy, nem tudsz dolgozni, vagy terhes vagy, függetlenül attól, hogy kapott-e "elbocsátási engedélyt" az UWV-től.

Egy másik módja, hogy véget vess egy szerződésnek, hogy egy bíró helyezi érvényen kívül azt (kantonrechter).

Munkáltató azonban azonnal

kirúghat (op staande voet) a következő okokból: lopás, visszaélés, csalás, testi sértés, vagy a munka megtagadása.

Az általános szabály az, hogy a munkáltatónak azonnal meg kell indokolnia ezt a típusú elbocsátást, amikor az indok napvilágra kerül. Mint alkalmazott, polgári bíróság előtt pereskedhetsz, ha az azonnali elbocsátásodat nem tartod igazságosnak (kantongerecht).

Az is lehetséges, hogy munkáltatóddal közös megállapodás szerint bontotok szerződést, de később valamilyen okból meggondolod magad. Az általában írásbeli megállapodás útján történő megegyezést (vaststellingsovereenkomst) az aláírás után még két hétig újratárgyalhatod. Ha a munkáltatód nem értesített erről a két hétről, három heted van. Nem kell indokolnod, hogy miért gondoltad meg magad, de a döntésedről írásban kell értesítened a munkáltatódat (azaz, hogy visszavonod vagy feloldod a megállapodást). A munkaszerződésed ezt követően folytatódik.

A legalább 6 hónapos határozott idejű szerződések (bepaalde tijd) esetén a munkáltató köteles tájékoztatni téged arról, hogy meg kívánja-e hosszabbítani a szerződést, és ha igen, meddig, legkésőbb egy hónappal a szerződés lejárta előtt. Ha ezt nem teszi meg, egy havi fizetéssel megegyező bírságot kell fizetnie. Ha megteszi, de nem időben, a bírság értéke a késéssel arányos.

Ha a szerződésed lejártát követően továbbra is dolgozol, a szerződésed automatikusan megújul egy azonos időtartamú új szerződésre. Végül,

ha már több, mint 3 ideiglenes szerződésed lett, vagy több, mint 3 éve dolgozol ugyanannál a cégnél, a szerződésed automatikusan állandóvá válik.

Végkielégítés

Ha felmondasz, nem jár végkielégítés. Azonban, mindig meg kell kapnod a nyaralási támogatásod (a bruttó fizetés körülbelül 8%-a) és a fennmaradó fizetett szabadságaid után járó összeget. Ezt legkésőbb egy hónappal a szerződés lejárta után kell megtenni, különben kamatot számíthatsz fel erre az összegre. Egyes esetekben némi átmeneti támogatásra is számíthatsz; erről bővebben a "Gazdaság" fejezetben olvashatsz.

Az, hogy felmondasz vagy kirúgnak, nem befolyásolja ezeket az összegeket. Ellenőrizd a szerződésed és/vagy a kollektív munkaszerződést, hátha további juttatásokra is jogosult vagy!

Felmondási idő

A szerződésednek tartalmaznia kell egy záradékot a felmondási idővel kapcsolatban. Ha erre vonatkozóan nincs kikötés, akkor a törvény szerinti legalább egy hónap érvényes. Ez azt is jelenti, hogy ha ennél rövidebb határidővel mondasz fel, elveszíted a szociális juttatásaid vagy az átmeneti támogatásod, és ha jogosult voltál, akkor a 30%-os adókedvezményt is.

Vedd figyelembe, hogy amikor a felmondási idő legalább egy hónap, akkor ez valószínűleg egy teljes naptári hónapot jelent. Ez azt jelenti, hogy

nem számít, hogy a hónap melyik napján értesítet a céget arról, hogy felmondasz, akkor is legalább a következő egy hónapban végig dolgoznod kell. Bármely eset is áll fenn, a szerződésednek egyértelműen jeleznie kell, hogy naptári hónapban vagy 30 napban számol a cég.

Munkánélküli segély

Bár a törvény szerint mindig jogosult vagy munkánélküli segélyre, számos szempontot kell figyelembe vened, hogy valóban részesülj is belőle:

Abban az esetben, ha felmondasz, valószínűleg nem vagy jogosult szociális juttatásokra. Kivételt olyan extrém esetek képeznek, mint például betegség, zaklatás, stb.

Ha saját hibádból rúgnak ki, szintén nem vagy jogosult munkánélküli segélyre. Abban az esetben, ha nem megfelelő indokkal rúgtak ki (illegális), érdemes lehet megpróbálnod elérni a döntés újragondolását.

Ha egy vállalat úgy rúg ki, hogy egyértelművé teszi, nem a te hibád, hogy elbocsát (hanem például a gazdasági helyzet miatt) vagy a szerződésed jár le, akkor jogosult vagy munkánélküli segélyre, bizonyos feltételeknek teljesülése mellett. Munkaképesnek kell lenned, és a megelőző 36 hétből legalább 26-ban kellett, hogy legyen munkaviszonyod.

Ha csak a szükséges minimumot teljesítet, azaz az elmúlt 36 hétben csak 26 hetet dolgoztál, 3 hónapig vagy jogosult a juttatásra. Ha viszont az elmúlt 5 évben legalább 4 évet dolgoztál, legalább 1 évig számíthatasz támogatásra.

Munkarend

Munkaidő

Egy műszak nem haladhatja meg a 12 órát, és egy héten belül nem dolgozhatsz 60 óránál többet. A négy hetente számított átlagos munkaidőd pedig nem haladhatja meg a heti 55 órát. 16 hetente az átlag felső korlátja 48 óra.

A munkanapok közötti pihenőidő is szabályozott. Két műszak között legalább 11 órának kell eltelnie. Ha szükséges, ez hetente egyszer 8 órára csökkenthető.

Van egy kötelező "heti pihenés" is; ez egy kicsit bonyolult, de röviden, minden héten legalább 32 egymást követő órányi pihenőre vagy jogosult.

Szünetek

Általában minden 5 óra és 30 percnyi munkavégzés után 15 perc szünetre vagy jogosult. (Ezzel a lehetőséggel élned is kell!) Ha 10 óránál tovább dolgozol, ez 45 percre emelkedik. A szünetek 15 perces egységekre oszthatók, és nem fizetettek. A részletek a konkrét szektortól is függenek, ezért jobb, ha ellenőrzöd a CAO-d és a szerződésed.

Túlóra

A túlórával (overtime work) kapcsolatban a CAO-d, a szerződésed, vagy a cég szabályai tartalmazhatnak részleteket. Emellett, nem vagy kényszeríthető túlórára. Csak akkor dolgozz, amikor és amennyi pénzt és/vagy szabadnapot szeretnél. Van egy másik, nagyon fontos szabály is: ha egy munkavállaló három egymást

követő hónapon át többet dolgozik, mint a szerződéses munkaideje, a szerződése az új átlagra módosul!

Egészségvédelem és biztonság

Alapvető információk

A munkáltató felelős a munkavállalók egészségéért és biztonságáért. Ez azt jelenti, hogy biztonságos munkakörnyezetet, biztonságos munkaeszközöket és -járműveket kell biztosítani, megfelelő utasításokat kell adni az említett szerszámok és járművek biztonságos működtetéséről, valamint megfelelő óvintézkedéseket kell tennie a (potenciálisan) veszélyes anyagokkal való munkavégzés esetén.

Egészségbiztosítás

Mindenkinek, aki Hollandiában él, magán egészségbiztosítással kell rendelkeznie. Választanod kell egy biztosítótársaságot és leszerződni velük. A legtöbb munkavállaló jogosult az állam által fizetett úgynevezett zorgtoeslag-ra. Ez a havi juttatás az egészségbiztosításod akár felét is fedezheti. A juttatásra itt tudsz jelentkezni: <http://www.toeslagen.nl>.

Szabadságok

Fizetett szabadságok

Hollandiában évente 4 hét szabadság jár, így ha például heti 32 órát dolgozol, az évi 128 óra szabadságot jelent. Ha kevesebb, mint egy évet dolgozol, a szabadság ideje arányos: például, egy 6 hónapos szerződés esetén 2 hét

jár. Bizonyos esetekben a munkáltató kötelezhet a szabadságod kivételére, ha az adott munkahelyen kollektív szabadság van, azaz egy ideig zárva tart a cég, leáll a munka; ez jogszerű, de a munkáltatónak időben figyelmeztetnie kell a munkavállalóit.

A nulla órás szerződések esetén is van fizetett szabadság. Minden munkaóra után egy bizonyos százalékot halmozol fel szabadidőként. Ennek pontos értéke a CAO-tól függ. (A fizetés nem ugyanaz, mint a szabadidő - mindkettőt megszerzed minden egyes munkaórával. A fizetés kifizethető havonta vagy évente egyszer, attól függően, hogy mi áll a szerződésben. Fizetett szabadság lehet a túlóra kompenzációja, és a ledolgozott órák száma alapján is halmozódik.)

Fizetetlen szabadság

Bár a holland jog általánosságban nem terjed ki a fizetetlen szabadságra, egyes CAO-kban vannak kapcsolódó záradékok. Ha van CAO-d, érdemes ellenőrizned, mit ír ezzel kapcsolatban. Mindenesetre, bár nem gyakori, egyes vállalatoknál lehetőség van a vezetőséggel való egyéni megegyezés alapján fizetés nélküli szabadságra. A holland jog két esetre terjed ki: a szülői és a gondozói szabadságra. Ezek meglehetősen összetett esetek, érdemes jogi tanácsadást kérni, ha releváns.

Szülési szabadság

A várandós munkavállalók legalább 16 hét terhességi és szülési szabadságra

jogosultak. Terhességi szabadság a szülés előtt hat héttel, de legkésőbb négy héttel a szülés előtt el kivehető. Szülés után legalább tíz hét szülési szabadság jár, akkor is, ha a baba később születik, mint a kiírt dátum. A szabadság alatti juttatás a fizetésed maximális összegéig terjedhet. Partner szülése esetén, egy hét fizetett apasági szabadság van, amely legfeljebb 5 hétre hosszabbítható. A hosszabbítást viszont legalább 4 héttel előre kell írásban kérvényezni.

Szülői szabadság: szülői szabadság 8 évesnél fiatalabb (biológiai, örökbefogadott, nevelt vagy mostoha) gyermek gondozása esetén vehető ki. Minden gyermek után 26 hétnyi szabadság vehető ki. A szülői szabadság kifizetetlen; kivéve, az első 9 hetet fizeti az UWV, ha azt a születést követő első évben veszi ki a szülő.

Betegszabadság

Ha fizikailag vagy mentálisan (beleértve a stresszt vagy félelmet) munkaképtelen vagy, a legtöbb esetben betegszabadságra vagy jogosult. A szerződés típusától függően az illetmény összege eltérő lehet. Sok szerződés szerint az első két nap kifizetetlen; ezeket a napokat wachtdagen-nek hívják.

Amikor megbetegszel, nem vagy köteles elmondani a munkáltatónak a pontos betegségedet. Elmondhatod, ha szeretnéd, de nem kényszeríthetnek. Mi azt javasoljuk, hogy ne kezdj hosszabb értekezésbe, és hagyd, hogy a főnököd kövesse a jogi szabályokat.

Sok vállalat szerződik egy harmadik

féllel, úgynevezett Bedrijfsartsen-nel (vállalati orvosok), akik megkérhetnek, hogy bizonyítsd a betegséged meglétét. Ezek a vállalatok nem oszthatják meg a munkáltatóddal, hogy mi a betegséged, csak válaszolhatnak, hogy beteg vagy vagy sem.

A holland jog előírja, hogy a betegség/rokkantság első 104 hetében (2 év) a munkavállaló a munkabér legalább 70%-át kapja meg, vagy a minimálbért, ha az alacsonyabb. Mindig ellenőrizd a CAO-dat, mivel ez néha magasabb arányt vagy időszakot tartalmazhat.

A céged elkezdhet egy "visszaileszkedési tervet", hogy munkába való visszaállásodat elősegítse. Ez 6 hetente esedékes, célja, hogy a munkáltató és a munkavállaló megvitassák, hány órát tud dolgozni a munkavállaló és milyen feladatokat tud már elvégezni. Azonban, a munkáltató nem kényszerítheti vissza a munkába a munkavállalót.

Csak rendkívül ritka körülmények között, vagy 2 év betegség után rúghatnak ki miközben betegszabadságon vagy. A holland munkajog értelmében általában tilos a foglalkoztatás megszüntetése a munkavállaló betegsége idején (hollandul: opzegverbod tijdens ziekte). Ez egy nagyon szigorú szabály Hollandiában, és szinte lehetetlen eltérni tőle.

A betegségtől független okból azonban továbbra is elbocsátható egy munkavállaló miközben éppen betegszabadságon van. A szerződés felbontásához azonban bírói döntésre van szükség, a bíró pedig általában elutasítja ezt a kérést, mert figyelembe veszi, hogy a dolgozó betegsza-

badságon van.

Egyéb szabadságok

Vannak más típusú jogilag szabályozott szabadságok is, például sürgősségi szabadság vehető ki rokon halála esetén, amely során a teljes bér jár. Beteg rokon gondozására évente 2-6 hét gondozási szabadság vehető ki, amely során a bér 70%-a jár.

Pénzügyek

Kifizetések

Miután a szerződésed véget ért, győződj meg róla, hogy megkapd az összes juttatásod, beleértve a nyaralási bónuszt és a fel nem használt szabadnapokat. Ne feledd, hogy az utolsó kifizetést is a szokásos időtartamon belül kell kifizetni (legfeljebb egy hónapon belül). Ha vannak egyéb költségek (eindafrekening), azokat a szerződés lejártát követő egy hónapon belül kell kifizetni. Ha egy kifizetés nem történik meg időben, kamatot számolhatsz fel a munkáltatónak a kifizetendő összegre. A szabadsági bónusz esetén (vakantie geld) akár 50%-os emelést is kérhetsz. Fontos, hogy van külön egyszer fizetett bírság és naponta számított kamat, ami változik.

Adók és bérpapírok

Győződj meg róla, hogy kapsz "jaaropgaafa-t" a főnöködtől! Ez egy nyilatkozat arról, hogy mennyit kerestél tavaly, így tudod kitölteni az adóbevallásod. Adózás során

gyakran előfordul, hogy visszakapsz némi pénzt. Általában már minden ki van töltve az online adóformanyomtatványon, és nincs vele külön dolog.

Ha valamilyen fogyatékossgal élsz, az módosíthatja az adóidat, és néhány egészségügyi költséget leírhat. A legbiztosabb, ha tanácsot kérsz a te konkrét fogyatékossgoddal foglalkozó szervezetektől. Kereséshez a "patientenvereniging" vagy "belangenvereniging" kulcsszavakat és az adott fogyatékossg holland nevét javasoljuk. A krónikus betegséggel vagy fogyatékossgal élő emberek számára az általános tájékoztatósi pont a <https://iederin.nl/>.

Minimálbér

2025. júniusától a minimálbér 14.4 EUR/óra, egy 40 órás munkahét alapján, minden 21 évesnél idősebb személy számára. Ez 115,5 € egy 8 órás napon, 576 € hetente és 2496 € havonta. Ha nem órabért, hanem "darabbért" kapsz, átszámolva legalább ezt a minimálbért kell keresned, ha a munkádat "normál" tempóban végzed.

Vakantiegeld (szabadság)

A nyaralási bónusz az a része a fizetésednek, amit bónuszként kapsz meg valamikor az év során. Az összeg a bruttó fizetésed 8%-a, beleértve a túlórákat is. Ez az összeg felhalmozódik, és gyakran májusban/júniusban kerül kifizetésre, néha részben decemberben.

Vedd figyelembe, hogy a munkáltatód tartozik neked ezzel a pénzzel, és nem

a felhasználatlan szabadságaidért kapod. A felhasználatlan szabadságaidat is megkaphatod kifizetésként, de a vakantiegeld ezen felül jár.

Átmeneti támogatás (transitievergoeding)

Ha elbocsátanak vagy a szerződésedet nem újítják meg, átmeneti támogatásra vagy jogosult (transitievergoeding). Viszont, ha felmondasz, akkor nem. Minden ledolgozott évért a havi bruttó fizetésed egyharmadát kapod. Ha nulla órás szerződésed van, a bruttó havi fizetésed az elmúlt egy év alapján kerül megállapításra.

Munkaerő-kölcsönzés (Uitzendkracht)

Hollandiának külön törvénye van a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan (Uitzendkracht), azaz olyan dolgozókra, akik egy közvetítő céggel (uitzendbureau) állnak szerződésben, de egy másik cégnek dolgoznak. Ha egy cég bérel fel, de a gyakorlatban egy másik cégnél dolgozol, akkor te is kölcsönzött munkavállaló vagy. Ezt azért fontos tudni, mert munkaerőközvetítő ügynökségekkel kötött szerződések és a vállalkozásokkal kötött szerződések között van néhány lényeges különbség.

A munkaerő-kölcsönzőknél a foglalkoztatásnak különböző szakaszai vannak, és attól függően, hogy melyik CAO-t követi az adott cég, ezeknek a szakaszoknak mások a nevei. A ABU CAO fázisai, A, B és C, míg a NBBU CAO fázisai 1, 2, 3 és 4.

A/1-2 szakasz: Ez legfeljebb 1 évig tart, egy vagy több cégnél dolgozhatsz. Ebben a szakaszban csak akkor kapsz fizetést, ha dolgozol, kivéve, ha a szerződésed az ellenkezőjéről szól. A legtöbb szerződésnek van ügynökségi záradéka, azaz uitzendbeding: ez azt tartalmazza, hogy a munkáltatód megszüntetheti szerződésed, ha nincs több munka a vállalatnál. Az első hat hónapban (26 hét) a munkáltatónak csak egy nappal előre kell jeleznie az elbocsátásodat. 6 hónap után a főnöködnek már legalább 10 nappal a szerződésed lejárta előtt kell azt jeleznie. Ha a szerződésedben az áll, hogy nincs ügynökségi záradék, akkor a főnököd nem rúghat ki, ahogy csak szeretne.

B/3. szakasz: Ez a szakasz 3 évig vagy legfeljebb 6 szerződésig tart. Ebben a szakaszban van egy rendes ideiglenes szerződésed, és nincs ügynökségi záradék. Akkor is kapsz fizetést, ha cégednek épp nincs munkája számodra.

C/4. fázis: Ebben a szakaszban állandó szerződésed van a munkáltatóddal.

Két egymást követő munkaszerződésed között legfeljebb hat hónap telhet el ahhoz, hogy a fázisrendszerben előre tudj haladni; a betegszabadság és a fizetett szabadság ledolgozott heteknek számítanak. A bérre/ügynökségre vonatkozó záradékon kívül ugyanolyan jogaid vannak a nyaraláshoz, vakantiegeld-hez, és betegszabadsághoz, mint más szerződések esetében. A munkáltatód nem rúghat ki azért, mert beteg vagy.

Ha külföldön vettek fel, és ideigle-

nes szerződéssel helyeztek át Hollandiába, jövedelemgaranciát kaphatsz, ami azt jelenti, az első két hónapban a minimálbért kell megkapnod, függetlenül attól, hogy hány órát dolgozol.

A munkaközvetítő ügynökség biztosíthat szállást a munkával együtt. Bár ez praktikus, az ügynökségek gyakran arra használják ezt, hogy nyomást gyakoroljanak a dolgozókra, és több pénzt húzhassanak le tőled.

A munka- és a lakhatási szerződéseid két külön dokumentum kell, hogy legyenek. A munkáltató levonhatja a lakbért a fizetésedből, de az nem haladhatja meg a havi minimálbér 25%-át (ez hamarosan 20%-ra változhat). Ha a minimálbér több mint 1,4-szeresét keresed, akkor nincs limit, és a bérleti díj magasabb lehet. Amikor a munkaszerződés megszűnik, 4 hét áll rendelkezésedre, hogy elhagyd a szállásod.

Utószó

Ez a szöveg 2014 szeptemberében íródott és 2025 júniusában került frissítésre. Tehát, amikor ezt elolvasod, lehet, hogy néhány információ már elavult. Ezért mindig ellenőrizd az itt leírtakat gyakrabban frissített források alapján. További információkat az alábbi honlapon találsz: <https://labourrights.agamsterdam.org/>

Fontos, hogy mi nem NGO-k, segélyszervezetek, vagy jótékonyági szervezetek vagyunk, hanem anarchisták, így az önrendelkezés és a kölcsönös segítségnyújtás elvei alapján dolgozunk. Ha munkahelyi problémáid vannak, ne habozz kapcsolatba lépni velünk; együtt nagyobb eséllyel érvényesíthetjük a követeléseinket. Ha nincsenek problémáid a munkáddal, de nem értesz egyet a kapitalista társadalom működésével, ahol mindenki annyit ér, amennyije van, akkor is várunk, hogy csatlakozz hozzánk, együtt erősebbek vagyunk, sikeresebben tudunk dolgozni a kizsákmányolás ellen.

AGA (Amszterdami Anarchista Csoport)

Elérhetőség: Email: aga@agamsterdam.org

Honlap: <http://agamsterdam.org>

Könyvtár: Szombatonként délután 2 és 6 között megtalálsz minket a könyvtárunkban, az Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam címen.

Vrije Bond

A Vrije Bond egy anarchista szövetség, sok csoport és ember vesz részt benne Hollandiában és Belgium nagy részéből. A Vrije Bond nem egy szakszervezet vagy bér munkával kapcsolatos csoport, de össze tud kötni erre szakosodott emberekkel, szervezetekkel. A honlapjukon találsz elérhetőségeket: <http://www.vrijebond.org/groepen/> Írhatsz a titkárságnak is, ha például kapcsolatba szeretnél lépni a közeledben levő Vrije Bond tagokkal: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United

A Horeca United egy alulról építkező szolidaritási hálózat, amely elsősorban a horeca ágazatban (vendéglátás - szállodák, éttermek és kávézók) dolgozó emberek helyzetével foglalkozik. Honlap: <https://horeca-united.nl/> Email: horeca-united@riseup.net

Online változat és fordítások:

