

BIPO TIMES

Jan 2025 Vol. 89

www.biposervice.com

荷兰劳动法与雇佣条例解读

The Netherlands' Labour Law & Employment Regulations

HAPPY NEW YEAR!
THE YEAR OF THE SNAKE

Let's celebrate
together!

概述

荷兰作为全球商业网络中的关键中心之一，其核心分销枢纽包括欧洲最大的港口——鹿特丹港，以及欧洲第三大货运机场——阿姆斯特丹史基浦机场。荷兰国内生产总值（GDP）在2024年预计增长0.9%，并将在2025年和2026年上升至1.6%，这一增长主要受全球贸易改善的推动。个人消费有望增强，得益于实际收入的提升，因为工资水平逐步追赶过去的通胀高峰。这一指标表明荷兰经济和商业环境正呈现积极的发展趋势。

在本期内容中，我们将深入探讨荷兰的用工市场，帮助企业顺利在荷兰拓展业务。

基本概况



首都
阿姆斯特丹



人口
1,792万



货币
欧元 (EUR, €)
(1欧元≈7.5543人民币)



人均GDP
USD 367,980
(截至2024年)

一、劳动法与雇佣条例

1. 荷兰劳动法

荷兰的劳动关系受到工会和集体谈判协议 (collective bargaining agreements, 简称CBAs) 的严格监管, 本地称为集体劳工协议 (Collectieve Arbeidsovereenkomst, 简称CAO)。

CBAs或CAOs是雇主 (或雇主组织) 与员工 (工会) 之间的集体协议, 内容涉及工资、工作时间、通知期限或养老金等。这些构成了集体劳动条款。

集体协议分为两种类型:

- 行业集体协议 (适用于某一行业的集体协议)
- 公司集体协议 (仅适用于某一公司的集体协议)

与其他欧洲国家一样, 荷兰的劳动法被认为具有保护员工的倾向。

2. 劳动合同

劳动合同是员工与雇主之间的协议, 包含雇佣条件。

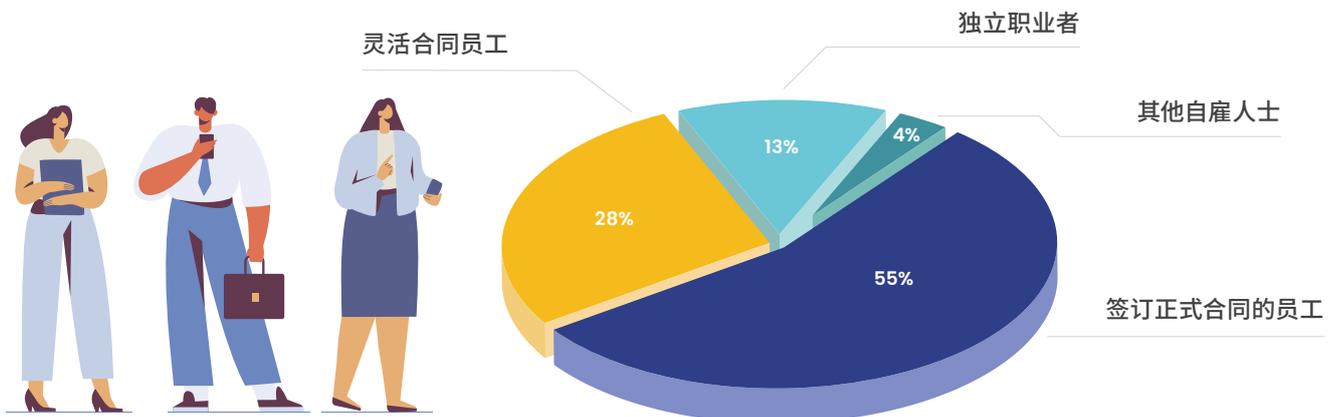
根据所属行业, 可能适用某一集体谈判协议 (CBA)。劳动合同应注明适用的CBA (如有), 且不得偏离标准CBA的规定, 除非是为了使员工受益。

合同可以书面或口头达成, 但强烈建议采用书面形式以避免争议。

雇佣类型	概述
永久合同	永久合同是没有固定期限的开放式合同。
固定期限合同 (也称为临时合同或灵活合同)	<ul style="list-style-type: none">• 固定期限合同不能无限期延长;• 员工在连续签订3份临时合同或累计3年临时合同后, 必须转为永久合同;• 员工在固定期限合同下最多可以工作3年, 之后合同会自动转为永久合同。
独立专业人员 (也称为独立承包商)	<ul style="list-style-type: none">• 自由职业者以项目或服务为基础工作;• 与雇主之间不存在雇佣关系。
零工合同	<ul style="list-style-type: none">• 零工合同是一种灵活安排, 没有固定的工作时间保障;• 这种合同常用于餐饮和物流等行业, 员工在公司需要时被召回工作。

人们从事什么类型的工作?

2022年荷兰劳动力工作类型与分布比例



3. 工作时间

《工作时间法》规定了员工允许工作的时长。雇主必须记录员工的工作时间，员工也可以申请调整工作时长。该法律不适用于独立承包商等自由职业者。

工作/休息类型	时长
工作时间	<ul style="list-style-type: none">• 年满18岁的员工每天最多可工作12小时，每周最多可工作60小时。然而，这种情况不能每周都发生；• 平均而言，员工的工作时间可以为：<ul style="list-style-type: none">- 16周内每周平均48小时- 或4周内每周平均55小时
休息时间	<ul style="list-style-type: none">• 一个工作日结束后，员工有权享受连续11小时的休息时间；• 员工每周必须有连续36小时的休息时间。
休息间隔	<ul style="list-style-type: none">• 如果员工工作超过5.5小时，他们有权享受30分钟的休息时间，可以分成两次各15分钟的休息；• 如果员工工作超过10小时，他们有权享受45分钟的休息时间，可以分成多次，每次至少15分钟；• 如果劳动合同适用CBA，则关于休息时间可能会有其他规定，但员工仍有权在工作5.5小时后享受至少15分钟的休息时间。

4. 加班

加班时间计入员工法定工作时长上限，即每天12小时或每周60小时。《工作时间法》未规定员工加班应获得的额外报酬金额。您可以在雇佣条款中自行约定加班报酬，或者CBA中可能已有相关的加班规定。

5. 最低工资

自2024年1月1日起，法律规定雇主必须至少支付员工法定最低时薪。对于21岁及以上的员工，最低时薪标准相同；而21岁以下员工的最低时薪则根据其年龄而定。

以下是截至2025年1月1日的最低工资标准概览（税前）：

年龄	最低时薪
21岁及以上	€ 14.06
20岁	€ 11.25
19岁	€ 8.44
18岁	€ 7.03
17岁	€ 5.55
16岁	€ 4.85
15岁	€ 4.22

6. 假期类型

a. 法定假期

员工有权享受法定假期，例如年假或育儿假（详见下表），以及短期护理假和长期护理假。法定假期由员工保险机构（UWV）管理。其他类型的假期称为特殊假期，具体规定见CBA或雇佣合同，由雇主管理。

雇主和员工还需注意荷兰的假日津贴规定：

- 员工在工资之外享有法定的假日津贴权利，拥有零工合同的员工也有法定假日津贴权利；
- 假日津贴金额必须至少占员工年总工资的8%。

假期类型	时长	概述
年假	4周	员工有权享受至少4周的带薪年假，这基于每周工作时间乘以4的计算方式。
病假	N/A	员工有权在最长2年内或固定期限合同结束前获得至少其最后工资的70%。
怀孕假	4-6周 * (如为双胞胎或多胞胎则为8-10周)	全薪休假**，可在预产期前4-6周开始休假。 如为双胞胎或多胞胎，怀孕假可在预产期前8-10周开始。
产假	10-12周 * (如果孩子住院，可延长最多10周)	<ul style="list-style-type: none"> • 产后至少6周必须连续休假； • 剩余的4-6周可以在前6周结束后的30周内灵活分配使用； • 如果孩子需长期住院（如早产），员工可有权享受额外产假，称为保温箱假（Couveuseverlof），最多延长10周。
紧急休假	N/A	孩子出生当天，孕妇的伴侣可享受全薪紧急休假。
陪产假/伴侣假	6周	第一周全薪休假**，另外5周70%带薪休假**。
收养假与寄养假	6周	可从预产期前6周开始，且可休假至孩子出生后最多22周。
育儿假	每个孩子26周	每个孩子的育儿假为26周，必须在孩子出生后的8年内使用。如果在孩子出生后的1年内休假，其中9周将享受带薪待遇。

*孕妇总共享有16周的怀孕假和产假。未使用的怀孕假将自动添加到产假中。

**按日工资计算（即每个工作日的收入），上限为法定最高日工资。

b. 公共假日

没有法律明确规定员工在特定公共假日必须休假。然而，集体劳工协议（CBA）或雇佣合同可能对此有不同的规定。

公共假日	日期
新年	2025年1月1日，星期三
耶稣受难日	2025年4月18日，星期五
复活节及次日	2025年4月20日，星期日；2025年4月份21日，星期一

公共假日	日期
国王节	2025年4月26日, 星期六 (2025年, 国王节将提前一天在4月26号庆祝, 因为4月27日是星期日)
解放日	2025年5月5日, 星期一
耶稣升天节	2025年5月29日, 星期四
圣灵降临节及次日	2025年6月8日, 星期日; 2025年6月份9日, 星期一
圣诞节和节礼日	2025年12月25日, 星期四; 2025年12月26日, 星期五

7. 法定缴款

社会保险计划提供临时收入, 例如在失业、退休、疾病或无法工作时。荷兰有两种类型的社会保险计划:

- **雇员保险计划:** 对每位雇员强制执行;
- **国家保险计划:** 对所有在荷兰工作或永久居住的人强制执行。

请注意, 一旦您受荷兰社会保险的覆盖, 您将不再受原籍国社会保障体系的覆盖。

保险类型	概述
雇员保险计划	<ul style="list-style-type: none"> • 雇员保险计划在失业、疾病或无法工作时为员工提供保障。这样, 雇员在无法工作时会有临时收入; • 以下计划对每位雇员是强制性的: <ul style="list-style-type: none"> - 失业保险法 (WW) - 工作与收入 (工作能力) 法 (WIA) - 疾病福利法 (ZW) - 伤残保险法 (WAO): 仅适用于在2006年1月1日前已获得WAO的员工 • 雇主代表雇员向荷兰税务局缴纳保险费。雇主不得从雇员工资中扣除这些费用; • 雇员保险缴款比例由社会事务与就业部每年两次 (1月1日和7月1日) 设定。
国家保险计划	<ul style="list-style-type: none"> • 国家保险计划对所有在荷兰工作或长期居住的人是强制性的。具体的保险计划包括: <ul style="list-style-type: none"> - 国家遗属福利法 (Anw) - 一般养老金法 (AOW) - 长期护理法 (Wlz) - 一般儿童福利法 (AKW)。根据《一般儿童福利法》, 无需缴纳任何保险费用 • 雇主应从员工的工资中扣除这些保险费用, 并支付给荷兰税务局; • 国家保险缴款的比例每年设定一次, 具体费用取决于员工的年龄和缴费比例; • 如果您是自雇人士, 您需通过所得税缴纳国家保险费用。这些费用会作为个人所得税的一部分计算并缴纳。

8. 合同终止与遣散

在荷兰, 解雇员工必须有正当理由。正当理由包括例如拒绝工作、过失行为、长期病假、重组或公司关闭等。

解雇类型	理由	概述
员工同意解雇	双方同意解雇: 雇主与员工共同同意终止劳动合同。	<ul style="list-style-type: none"> • 雇主必须考虑通知期, 一般为1-2个月 (如果员工处于试用期, 则无需通知期); • 对于双方同意解雇和同意终止合同的情况, 无需获得员工保险机构 (UWV) 或地区法院的批准; • 在同意终止合同的情况下, 可能会涉及到遣散费。
	同意终止: 雇主决定要终止劳动合同, 员工书面同意。	

解雇类型	理由	概述
员工不同意解雇	经济原因解雇, 如破产或重组: 雇主必须为经济原因申请解雇许可, 并说明解雇的原因。	<ul style="list-style-type: none"> 这些解雇理由需要得到员工保险机构的解雇许可; 如没有解雇许可, 雇主不能解雇员工。如果雇主不同意员工保险机构(UWV)的决定, 他们不能向UWV提出异议, 而是必须向地区法院提起诉讼; 如你的集体劳工协议(CBA)中设有独立且公正的行业裁员委员会, 则该委员会将评估解雇, 而不是由员工保险机构(UWV)进行评估。
	因员工长期无法工作解雇: 雇主必须申请因长期无法工作而解雇的许可。	
	其他解雇原因: 如表现不佳或冲突, 法院将检查是否符合所有相关法律标准	雇主必须向地区法院提交解雇申请, 以获取解雇许可。
	无需批准即可解雇: 如果员工符合以下情况, 雇主无需解雇许可: <ul style="list-style-type: none"> 员工已达到法定退休年龄(AOW年龄) 员工属于无需解雇许可的类别(例如特定类别的家政人员) 员工因破产而被解雇 员工仍处于试用期 员工因严重不当行为(如偷窃)被当场解雇 	<ul style="list-style-type: none"> 如果雇主需要解雇许可, 但在没有许可的情况下解雇了员工, 则该解雇不具法律效力。员工可以要求地区法院撤销解雇, 劳动合同将继续有效, 雇主必须继续支付员工工资; 由于解雇程序需通过员工保险机构(UWV)或地区法院处理, 员工可以从通知期中扣除部分时间。然而, 至少需要遵守1个月的通知期。
	集体裁员: 雇主计划在三个月内在同一地区解雇20人以上, 且因经济原因进行裁员。	雇主必须向员工保险机构(UWV)报告集体裁员情况。
解雇患病员工	<ul style="list-style-type: none"> 雇主仅在特定情况下允许解雇员工, 例如在试用期内或公司面临破产时; 雇主还可以在员工长期病假达到2年后解雇员工。 	

Article contributed by

Laurent-Pierre Sans

Regional Director, BIPO Europe

E: laurent.sans@biposervice.com

Roland Brouwer

Regional Director (Europe), Corporate & International Relations, BIPO Netherlands

E: roland.brouwer@biposervice.com

Lydia Liu

Business Development Manager, BIPO Netherlands

E: lydia.liu@biposervice.com

BIPO NEWS

协力之上 致远之行——2024 BIPO航运物流行业客户交流会圆满落幕

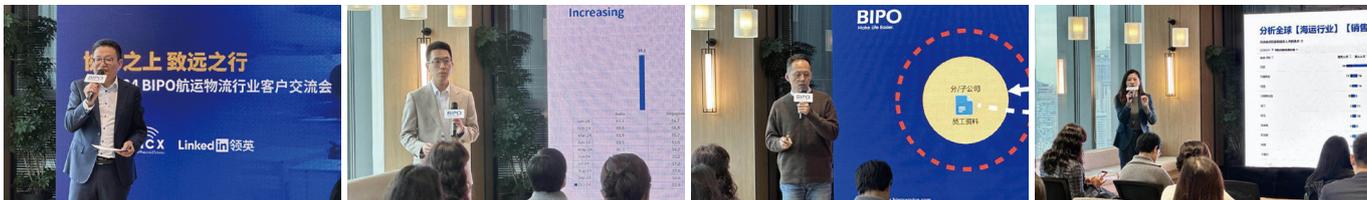
12月12日, BIPO联合SHCX及领英中国举办了“协力之上 致远之行——2024 BIPO航运物流行业客户交流会”。本次活动汇聚了来自全球知名航运物流企业的客户与合作伙伴, 共同探讨行业未来的发展方向与人力资源战略, 以专业视角为行业变革与企业发展提供了洞察与启发。

活动伊始, BIPO CEO Michael Chen为活动致欢迎词, 他回顾了BIPO的发展历程, 感谢长期以来支持BIPO的航运物流行业的合作伙伴与客户, 并强调在全球化和数字化变革的浪潮中, BIPO将持续推动行业创新与人力资源服务的升级。随后, SHCX Senior Principal Consultant, Tom Ho以“航运物流行业2024年人力资源改革重点和2025年展望”为主题, 从行业趋势、人力资源变革的关键方向以及未来前景入手, 深入剖析了航运物流行业如何应对挑战、抓住机遇。Tom结合专业的数据调研及报告分析, 与会嘉宾提供了深刻的行业洞察和实用的战略建议。

BIPO中国研发中心总监Sean Yao带来了主题为“整合数字化解决方案, 轻松管理全球劳动力”的分享。他从实际案例出发, 全面阐述了数字化工具如何帮助企业优化管理流程、提升效率, 并助力企业在全程化进程中实现人才战略目标。来自英领中国的Rain Rui则为大家带来了“数据驱动, 助力中国航运物流行业出海企业高效组建国际化团队”的主题分享。她以详实的数据和成功案例, 深入探讨了企业如何利用数据工具精准定位并吸引国际化人才, 为出海企业提供了切实可行的解决方案。

压轴的圆桌论坛环节以“物流行业全球化人才战略探索”为主题, 多位行业专家围绕跨国招聘、文化融合、远程协作与人才发展展开了热烈讨论。嘉宾们分享了各自的实战经验和深刻洞见, 为现场听众提供了丰富的参考与启发。

本次交流会不仅是一场关于行业发展的高端对话, 更是BIPO与客户和伙伴之间深化联系、共谋未来的重要契机。



BIPO荣获“优质人力资源服务机构”称号, 积极参与人力资源国际合作交流活动

12月3日, BIPO受邀参与了由上海市人力资源和社会保障局与静安区人民政府联合举办的“人力资源国际合作交流活动暨上海市人力资源服务洽谈大会”。本次大会以“智链全球·共筑未来”为主题, 致力于承接进博会溢出效应, 搭建国际人力资源流动与合作的平台, 畅通重点企业与人力资源机构双向沟通渠道, 推动创新链、产业链、资金链与人才链的深度融合。

大会开幕式上, 上海人力资源服务业迎来多项重要成果, 包括“上海人力资源服务出海成功案例”发布、中国银行“人力资源全球服务示范基地”揭牌, 以及“上海人力资源服务出口基地联盟成员单位”奖牌颁发仪式。BIPO有幸荣获“优质人力资源服务机构”称号, 并作为联盟成员单位参与授牌仪式, 彰显了BIPO在国际人力资源服务领域的专业实力和影响力。

在展会期间, 中国人才研究会会长, 人社部原副部长何宪、上海市人力资源和社会保障局党组书记、局长杨佳瑛、静安区委书记 于勇、静安区委副书记、区长, 区政府党组书记翟磊、上海市人力资源和社会保障局党组成员、副局长李炜、静安区常委、常务副区长傅俊等多位领导到访BIPO展位, 与BIPO CEO Michael Chen亲切交流, 深入了解BIPO在全球化人力资源管理领域的核心服务能力及未来发展规划, 并对BIPO在促进国际企业人力资源管理优化和支持企业全球化发展中发挥的作用给予认可。



荣誉 | BIPO荣获“中荷经贸合作卓越奖”

2024年12月19日, BIPO受邀参与与荷兰中国投资企业协会 (ACIEN) 举办的以“中荷建立开放务实全面合作关系十周年”为主题的年会。作为推动中荷经贸合作的重要力量之一, BIPO Service Netherlands B.V.荣获了“中荷经贸合作卓越奖”, 这一荣誉是对BIPO在促进中荷双边贸易和商业合作方面做出的卓越贡献的高度肯定。

BIPO深感荣幸能够在这一重要的时刻与各界合作伙伴共同庆祝中荷全面务实合作十周年, 并期待在未来继续为中荷关系的发展作出积极贡献。



荣誉 | BIPO入选EqualOcean“2024出海全球化人力资源Top10榜单”

12月18日-19日, 由出海全球化智库EqualOcean主办的「2024出海全球化百人论坛」在上海重磅举办。论坛同期重磅发布了“2024出海全球化人力资源Top10榜单”, BIPO以其专业的全球化服务实力脱颖而出, 成功入选该榜单, 此次获选也是对其在出海全球化领域取得显著成就的高度认可。

EqualOcean评选出的Top10榜单集结了行业的佼佼者, 而BIPO的脱颖而出更是因为其在人才服务机构领域的卓越表现。



BIPO线上研讨会 | 《解码荷兰市场:商业环境与雇佣法规解析》圆满落幕

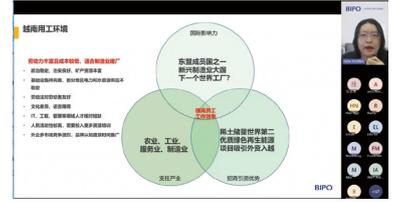
12月12日, BIPO的线上研讨会《解码荷兰市场:商业环境与雇佣法规解析》成功举办,吸引了各国众多希望拓展欧洲业务的企业HR参与。研讨会由BIPO Europe的三位专家Laurent SANS, Roland BROUWER及Lydia LIU担任主讲嘉宾。

他们结合丰富的实践经验,围绕荷兰的商业环境、劳动市场趋势、雇佣合同及法律法规动态进行了详细解读,针对荷兰严格的劳动法及合同管理要求,提供了实用的建议,帮助企业规避潜在风险。从荷兰招聘流程到员工生命周期管理,包括签证、薪资、工作时间、带薪休假、合同终止等重要内容,再到工作文化与沟通风格的探讨,内容全面且实用,获得与会者一致好评。



BIPO线上研讨会 | 《企业出海越南&泰国避坑指南》圆满落幕

在1月7日的线上研讨会中, BIPO全球用工方案资深顾问Hebe分享了关于越南和泰国的用工挑战与解决方案,并通过案例分析帮助与会HR深入了解两国的用工环境、合规要点等内容。



活动伊始, Hebe介绍了越南和泰国两国的用工环境、招聘渠道以及跨文化沟通的核心要点,并通过实际案例详细解析了当地招聘市场趋势。此外, Hebe着重强调了用工合规管理的重要性,围绕合规管理中的考勤、休假、薪酬福利等领域提供了详细的数据内容与切实可行的解决方案,帮助与会HR了解与规避风险。最后的Q&A环节,与会者踊跃提问,嘉宾耐心解答,现场气氛热烈,交流深入。

BIPO大连线下招聘宣讲会成功举办

12月7日, BIPO在大连成功举办了线下招聘宣讲会,为即将在大连设立的Regional Operation Center拉开了序幕。活动一经发布便引发热烈反响,当地优秀人才踊跃报名,活动现场座无虚席。此次宣讲会旨在让应聘者深入了解BIPO大连运营中心的定位与发展规划,也为他们提供一个与企业高管和部门负责人直接交流的机会。

活动伊始, Maggie (BIPO RTFS Director) 介绍了宣讲会的活动流程,并带领大家了解BIPO的全球发展历程与核心优势。本次招聘宣讲会的内容涉及到了项目管理、全球招聘和销售支持、服务交付顾问、中国研发团队等职位, Poh Tee, Sarah等部门负责人对相关职位的团队构成、岗位职责与任职要求进行了详细的介绍。同时, Odelia和Maggie作为员工代表,结合自身经历,讲述了加入BIPO后的角色转变与成长,及公司在职业发展上的全方位支持,帮助应聘者深入了解BIPO的企业文化。在随后的Panel Discussion中,各部门负责人分享了各自的职业背景、加入BIPO的初衷以及在团队合作中的“痛点”。现场的应聘者纷纷表示深有共鸣,现场气氛热烈。



关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 全球服务网络已覆盖160多个国家和地区, 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服务客户。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solution, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球人力资源及薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)、独立承包服务(Contractor)等服务的高效交付, 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。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!

www.biposervice.com bipoinfo@biposervice.com 400-101-7100
biposvc bipo-svc wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅