

Niektoré inštitúty holandskej právnej úpravy pracovného pomeru

Anotácia: Holandské kráľovstvo a Slovenská republika sú členské štáty Európskej únie, ktorej normatívne aktivity v oblasti pracovnoprávných a sociálnych vzťahov podliehajú pomerne dynamickému vývoju. Reflexia nadnárodnej legislatívy ešte neznamená, že právne systémy oboch krajín nemajú z vnútroštátneho hľadiska svoje osobitosti, na tie poukazujeme, s osobitným zreteľom na holandskú právnu úpravu pracovného pomeru, komparujeme ich v primeranom rozsahu – z perspektívy vnútroštátneho práva Slovenskej republiky.

Kľúčové slová: zamestnanec, zamestnávateľ, pracovný pomer, Holandsko, Burgerlijk Wetboek (BW), Zákoník práce.

Úvod

Právna úprava pracovnoprávných vzťahov vrátane pracovného pomeru neexistuje v Holandsku vo forme osobitného kódexu, ale je súčasťou Občianskeho zákonníka (Burgerlijk Wetboek, ďalej len „BW“), hlavy 7.10 (Pracovná zmluva), ktorý dopĺňajú viaceré a súvisiace právne predpisy. Systematika uvedenej časti je tvorená z 11 oddielov, a to takto: 1. oddiel „Všeobecné ustanovenia“, 2. oddiel „Mzda“, 3. oddiel „Dovolenka a pracovné voľno“, 4. oddiel „Rovnaké zaobchádzanie“, 5. oddiel „Niekoľko osobitných ustanovení o pracovnej zmluve“, 6. oddiel „Niekoľko osobitných povinností zamestnávateľa“, 7. oddiel „Niekoľko osobitných povinností zamestnanca“, 8. oddiel „Prevod podniku“, 9. oddiel „Skončenie pracovného pomeru“, 10. oddiel „Osobitné ustanovenia pre obchodných zástupcov“, 11. oddiel „Osobitné ustanovenia týkajúce sa zmluvy o sprostredkovaní práce“.

I.

V nasledujúcej časti sa budeme venovať vybraným pracovnoprávnym inštitútom zdôrazňujúcim osobitosti právnej úpravy pracovného pomeru v Holandsku, nezabúdajúc pritom v primeranom rozsahu na určité komparatistické ambície smerom k právnej úprave pracovnoprávných vzťahov v Slovenskej republike. Možno konštatovať, že pri väčšine zmluvných typov v Holandsku vrátane pracovnej zmluvy, ale aj mimo sféry pracovnoprávných vzťahov, spravidla neexistujú žiadne obligatórne náležitosti (tu poznamenávame, že čl. 654 BW predsa určitým spôsobom zaväzuje zamestnávateľa, aby do pracovnej zmluvy alebo osobného listu adresovaného zamestnancovi, alebo iného dokumentu poskytnutého zamestnancovi v súvislosti so založením pracovného pomeru zahrnul určité skutočnosti v predpísanej písomnej forme a v lehote 1 mesiaca od vzniku pracovného pomeru (zaoberáme sa nimi ďalej, pozn. autora), ktoré by boli podmienkou ich platnosti. Obdobná situácia platí, aj pokiaľ ide o predpísanú formu, čo znamená, že pracovný pomer je možné uzavrieť písomne, ale prípadne aj ústne. Na druhej strane treba uviesť, že niektoré pracovnoprávne inštitúty sú predsa len spojené so sankciou neplatnosti v nadväznosti na akúkoľvek inú formu ako ústnu (napr. čl. 653 ods. 1 BW, podľa ktorého, cit.: „Dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom obmedzujúca zamestnanca vo výkone určitých prác po skončení pracovného pomeru je platná iba v tom prípade, ak bola dohodnutá písomne a ak je zamestnanec plnoletý“).

BW ustanovuje v čl. 654 a nasl. niekoľko osobitných práv a povinností zamestnávateľa. V prípade, ak sa pracovná zmluva uzatvára písomne, náklady spojené s jej vyhotovením alebo zmenou znáša zamestnávateľ. V súvislosti so založením pracovného pomeru (uzatvorením pracovnej zmluvy) je zamestnávateľ povinný vystaviť zamestnancovi

pisomný doklad, v ktorom sú uvedené nasledujúce údaje:¹ meno a bydlisko alebo sídlo zmluvných strán; miesto výkonu práce a deň nástupu zamestnanca do práce; druh práce a jeho rámcová charakteristika; v prípade, ak bola pracovná zmluva dohodnutá na dobu určitú, dĺžka jej trvania; podmienky nároku na dovolenku a spôsob jej výpočtu; dĺžku výpovedných dôb; výšku mzdy a spôsob jej určenia; výplatné termíny; rozsah a rozvrhnutie pracovného času; informácie o sociálnom zabezpečení zamestnanca a osobitosti súvisiace s prípadným výkonom práce zamestnanca mimo územia Holandska (ak ide o obdobie dlhšie ako jeden mesiac) a niektoré iné.² Ak sa pracovná zmluva týka výlučne výkonu práce v domácnosti alebo iných osobných služieb v prospech inej fyzickej osoby, ktoré nepresahujú svojim rozsahom tri pracovné dni v týždni, zamestnávateľ je povinný poskytnúť uvedené údaje len vtedy, ak zamestnanec o ne požiada. Zamestnávateľ, ktorý zamestnancovi odmietne vystaviť uvedený doklad alebo doň zahrnie nesprávne informácie, zodpovedá za škodu, ktorá z tohto dôvodu zamestnancovi vznikla.

V súvislosti so skončením pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vystaviť zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní (čl. 656 BW). V potvrdení o zamestnaní musí byť uvedený charakter vykonávanej práce; dĺžka pracovného času buď v dennom, alebo v týždennom rozsahu a deň založenia a skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnanec o to požiada, v potvrdení o zamestnaní sa tiež uvádza hodnotenie plnenia pracovných povinností zamestnancom a uvedenie spôsobu skončenia pracovného pomeru v prípade, ak bol pracovný pomer skončený zo strany zamestnávateľa.

BW ale rovnako konštituuje niektoré ďalšie špecifické povinnosti zamestnávateľa. Podľa čl. 657 ods. 1 je zamestnávateľ povinný včas a zrozumiteľne informovať zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú o voľnom pracovnom mieste pre pracovný pomer na dobu neurčitú.³ Ďalšie pracovnoprávne inštitúty ako ochrana zdravia zamestnanca pri práci a súvisiaca zodpovednosť zamestnávateľa sú konkretizované v čl. 658 – 658a BW. V znení právnej úpravy je zamestnávateľ povinný všetky pracoviská a pracovné prostriedky zariadiť a udržiavať takým spôsobom, aby sa predišlo akejkoľvek zdravotnej ujme zamestnanca pri výkone pracovnej činnosti. Zároveň je zamestnávateľ povinný prijať opatrenia vnútropodnikového charakteru a pravidelne školiť v tejto veci všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ je voči zamestnancom vo všeobecnosti zodpovedný za škodu, ktorá zamestnancom vznikla pri výkone práce alebo v súvislosti s ňou, okrem situácie, ak preukáže, že boli dodržané povinnosti menované v predchádzajúcom, alebo že si zamestnanec spôsobil škodu úmyselne sám alebo svojou vedomou nedbanlivosťou. Na druhej strane BW ustanovuje aj niekoľko osobitných práv a povinností zamestnanca. Podľa čl. 659 BW je zamestnanec povinný vykonávať prácu osobne a vo výkone práce ho bez súhlasu zamestnávateľa nemôže zastúpiť nijaká iná osoba – tu poznamenávame, že právna úprava ZP viaže výkon pracovnej činnosti v pracovnom pomere na rozdiel od BW výlučne na osobu zamestnanca, v dôsledku čoho je právny inštitút zastúpenia v Slovenskej republike neprípustný. Zároveň je zamestnanec povinný (čl. 660 BW) dodržiavať všetky právne predpisy regulujúce pracovný pomer, ako aj vnútropodnikové právne akty zamestnávateľa, ktorých primárnym cieľom má byť ochrana zdravia zamestnanca a poriadok na pracovisku.

Špecifický charakter má aj tzv. „anti-competition clause“ (čl. 653 ods. 1 – 4 BW), ustanovenie, v zmysle ktorého možno obmedziť zamestnanca vo výkone určitých pracovných

¹ Pisomný doklad zamestnávateľa určený pre zamestnanca obsahujúci skutočnosti relevantné pre pracovnú činnosť zamestnanca je zamestnávateľ povinný vystaviť a zamestnancovi poskytnúť v lehote 1 mesiaca odo dňa, keď zamestnanec nastúpil do práce, alebo skôr, ak by došlo napríklad k skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe

² Ide napr. o informácie o kolektívnej zmluve alebo normatívny právny akt štátneho orgánu, ktorým je konkrétny zamestnávateľ určitým spôsobom viazaný

³ Toto ustanovenie sa ale nevzťahuje na tzv. „prepožičiavanie zamestnancov“ (t. j. zmluvu o sprostredkovaní práce, čl. 690 BW)

činností po skončení pracovného pomeru u iného zamestnávateľa. Takáto dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom si vyžaduje pod sankciou neplatnosti písomnú formu a spôsobilosť uzatvoriť ju priznáva na strane zamestnanca jedine takej fyzickej osobe, ktorá už dosiahla plnoletosť. Súd ale môže takéto ustanovenie celé alebo čiastočne vyhlásiť za neplatné, ak zamestnanec bol vo vzťahu k záujmom zamestnávateľa, ktorého má predmetná úprava chrániť, nespravodlivo a nedôvodne poškodený (vylúčená nie je ani možnosť, aby zamestnávateľ zaplatil zamestnancovi peňažnú náhradu za obdobie, počas ktorého bol takto limitovaný).

Zmena pracovného pomeru je možná tak v subjekte (čl. 659 a 662 a nasl. BW), ako aj v obsahu (613 BW). Pri prevode podniku platí („prevodom podniku“ sa podľa čl. 662 ods. 2 BW rozumie, cit.: „prevod v dôsledku dohody, zlúčenia alebo rozdelenia hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju identitu“), že práva a povinnosti, ktoré pre zamestnávateľa vyplývajú z pracovnej zmluvy uzatvorenej so zamestnancom prechádzajú na právneho nástupcu. Rovnako ale môže byť zamestnávateľ viazaný (popri nadobúdateľovi) dodržiavaním určitých povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy (ak také existujú – ide napr. o skutočnosti súvisiace so sociálnym zabezpečením zamestnanca), ktoré vznikli pred dňom prevodu, po obdobie jedného roka po dni prevodu. Ak prevodom podniku dôjde k zmene okolností v neprospech zamestnanca v takom rozsahu, že na základe toho príde k rozviazaniu pracovného pomeru podľa čl. 685 BW (v zmysle uvedeného ustanovenia sa ktorákoľvek zmluvná strana môže obrátiť na oblastný súd so žiadosťou o skončenie pracovného pomeru zo závažných dôvodov – ak súd takejto žiadosti vyhovie z dôvodu negatívnych zmien v okolnostiach, môže v prípade, ak to bude považovať za spravodlivé a s ohľadom na konkrétny prípad a príslušné súvislosti rozhodnúť o priznaní odškodného jednej zo zmluvných strán na náklady druhého účastníka), zodpovednosť za takto skončený pracovný pomer nesie zamestnávateľ. Holandská legislatíva (čl. 665 BW) zaväzuje zamestnávateľa tiež povinnosťou poskytnúť buď zástupcom zamestnancov, alebo ak u neho nepôsobia, potom priamo a osobne jednotlivým zamestnancom informácie o: plánovanom prevode podniku; dôvodoch prevodu; predpokladanom dátume prevodu; právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prevodu na zamestnancov a očakávaných opatreniach vo vzťahu k zamestnancom. Dohoda o zmene pracovného pomeru v obsahu (čl. 613 BW) je prípustná a predstavuje dvojstranný právny úkon zamestnanca a zamestnávateľa vyžadujúci si súhlas oboch zúčastnených strán. Súčasne je ale možné, aby si zamestnávateľ (opäť formou písomnej dohody) vyhradil právo na základe svojho rozhodnutia jednostranne meniť určité skutočnosti obsiahnuté v pracovnej zmluve. Všetky takto realizované zmeny musia byť v súlade s kritériami racionálnosti a spravodlivosti. Podobne ako pri založení pracovného pomeru aj pri jeho zmene znáša súvisiace náklady zamestnávateľ, ktorý je tiež povinný poskytnúť zamestnancovi úplný a vlastnoručne podpísaný opis takéhoto dokumentu (čl. 654 ods. 1 – 2 BW).

II.

Skončenie pracovného pomeru vychádza z pomerne striktnej právnej úpravy BW, tá zároveň pripúšťa niekoľko podstatne rozdielnych možností, na základe ktorých sa môže pracovný pomer skončiť. Z komparatistického hľadiska vo vzťahu k právnej úprave skončenia pracovného pomeru v Slovenskej republike tu nachádzame niekoľko spoločných, ako aj rozdielnych znakov. V prvom prípade môže ísť o skončenie pracovného pomeru bez výpovednej doby výpoveďou zamestnanca alebo zamestnávateľa v skúšobnej dobe, dohodu o skončení pracovného pomeru alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa z tzv. „závažných dôvodov“. Tie sú uvedené v čl. 678, resp. 679 BW. Zamestnávateľ môže pracovný pomer skončiť okamžite v prípade, ak zamestnanec pri uzatváraní pracovnej zmluvy úmyselne uviedol zamestnávateľa do omylu

predložením neplatných alebo falošných dokladov, alebo ak mu úmyselne poskytol nepravdivé informácie o spôsobe a dôvodoch skončenia pracovného pomeru u predchádzajúceho zamestnávateľa; v prípade, ak zamestnanec stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu; ak sa zamestnanec počas pracovného času dostane pod vplyv alkoholu alebo iných omamných látok; ak sa dopustí krádeže, sprenevery, podvodu alebo iného trestného činu, na základe ktorého stratí dôveru zamestnávateľa; v situácii, ak zamestnávateľ, členov jeho rodiny alebo domácnosti alebo spolupracovníkov zamestnanec hrubým spôsobom uráža, zneužíva, prípadne sa im závažným spôsobom vyhráža. K ďalším dôvodom zakladajúcim právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer patrí: ak zamestnávateľ, členov jeho rodiny alebo domácnosti alebo spolupracovníkov zamestnanec navedie alebo sa pokúsil naviesť na také konanie, ktoré je v rozpore so zákonom alebo s dobrými mravmi; ak zamestnanec úmyselne alebo z nedbanlivosti (napriek upozorneniu zamestnávateľa) poškodí majetok zamestnávateľa alebo ho vystaví vážnemu nebezpečenstvu alebo vystaví nebezpečenstvu seba alebo iných zamestnancov; ak zamestnanec zverejní skutočnosti, ktoré sa týkajú domácnosti alebo podniku zamestnávateľa, ak bol povinný zachovať o takýchto informáciách mlčanlivosť; ak zamestnanec dlhodobo odmieta plniť pracovné úlohy zamestnávateľa alebo ak hrubým spôsobom zanedbáva povinnosti, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy; ak sa zamestnanec úmyselne alebo z nedbanlivosti dostane do stavu alebo ostane v stave, v ktorom nie je schopný vykonávať dohodnutú prácu.

Právo na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca vzniká, ak zamestnávateľ zamestnanca, členov jeho rodiny alebo domácnosti zneužíva, hrubo uráža alebo sa im iným závažným spôsobom vyhráža alebo toleruje obdobné konanie zo strany niektorého z jeho členov rodiny, domácnosti alebo podriadených; v prípade, ak zamestnanca, členov jeho rodiny alebo domácnosti zamestnávateľ navedie alebo sa pokúsil naviesť na také konanie, ktoré je v rozpore so zákonom alebo s dobrými mravmi alebo ak toleruje obdobné konanie zo strany niektorého z členov jeho rodiny, domácnosti alebo podriadených; ak zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi v stanovenom termíne mzdu; ak zamestnávateľ, ak to bolo dohodnuté, nezabezpečí zamestnancovi stravu a ubytovanie; ak zamestnancovi, ktorého mzda sa určuje na základe výsledkov práce, neposkytne dostatočné množstvo práce alebo dohodnutú pomoc (v primeranej miere); ak zamestnávateľ hrubým spôsobom zanedbáva povinnosti, ktoré mu ukladá pracovná zmluva; ak bez toho, aby to vyplývalo z dohodnutého druhu práce, zamestnávateľ prepožičia zamestnanca na dočasný výkon práce k inému zamestnávateľovi (na základe čl. 690 – 691 BW), napriek tomu, že zamestnanec takéto dočasné pridelenie odmietol; ak zamestnanec nemôže naďalej vykonávať dohodnutú prácu bez vážneho ohrozenia svojho života, zdravia, morálky alebo dobrého mena; ak sa zamestnanec z dôvodu choroby alebo z iných príčin nespočívajúcich v osobe zamestnanec dostal do takého stavu, v ktorom nemôže vykonávať dohodnutú prácu.

Každá zo zmluvných strán je teda oprávnená, v prípade ak nastane „vážny dôvod“, okamžite skončiť pracovný pomer. BW zaväzuje oboch účastníkov pod sankciou neplatnosti takéhoto právneho úkonu k oboznámeniu druhého účastníka o takomto dôvode. Zároveň deklaruje, že zmluvná strana, ktorá skončí pracovný pomer okamžite bez „vážneho dôvodu“, je povinná zaplatiť odškodné. Odškodné ale prichádza do úvahy aj v inom prípade pri okamžitom skončení, a to, ak niektorá zo zmluvných strán úmyselne alebo na základe vlastného zavinenia poskytla druhej strane takýto „závažný dôvod“ (čl. 677 ods. 3 BW). Odškodné patrí účastníkovi pracovného pomeru aj v tom prípade, ak niektorá zo zmluvných strán ukončí pracovný pomer skôr, než bolo dohodnuté v dohode o skončení pracovného pomeru. Zároveň poznamenávame, že výška odškodného je v oboch uvedených situáciách zhodná s výškou mzdy stanovenej v peniazoch za obdobie, v ktorom by pracovný pomer pokračoval, ak by nebol protiprávne skončený (ide ale o dispozitívne ustanovenie, vyššie odškodné je možné stanoviť na základe písomnej dohody).

Osobitným prípadom skončenia pracovného pomeru je smrť zamestnanca (čl. 674 BW) alebo zamestnávateľa (čl. 675 BW). V zásade platí, že pracovný pomer smrťou zamestnanca zaniká (zákonodarca v ods. 2 a nasl. uvedeného ustanovenia rieši problém peňažných nárokov pozostalých po zomrelom zamestnancovi) a zamestnávateľ nezaniká (s výnimkou prípadu, ak z pracovnej zmluvy vyplýva opak). Pre výkon tohto ustanovenia treba pod pojmom „pozostalí príbuzní“ rozumieť manžela, manželku alebo registrovaného partnera, s ktorým zamestnanec nežil v trvalom odlúčení, alebo partnera, s ktorým zosnulý zamestnanec žil v partnerskom zväzku bez uzavretia manželstva, a ak takýchto osôb niet, potom neploreté deti, s ktorými bol zamestnanec v rodinnom pomere, a v poslednom rade osobu, s ktorou zamestnanec žil v rodinnom zväzku a ktorej životné náklady spravidla zabezpečoval. Súčasne je ale nevyhnutné uviesť, že existujú aj ďalšie možnosti, na základe ktorých môže dôjsť skončeniu pracovného pomeru, a to napríklad rozhodnutie súdu, uplynutie doby pri pracovnom pomere na dobu určitú, alebo priamo zo zákona. Podotýkame ešte, že vo všetkých ostatných prípadoch, ak chce zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď (s relevantnou výpovednou dobou), platí, že výpoveď je zakázaná, pokiaľ zamestnávateľ nezískal špeciálne povolenie zo strany Úradu pre mzdu a zamestnanosť (tzv. „CWI“ – Centre for Work and Income).

V čl. 670a svojho znenia BW konštituuje situácie, keď zamestnávateľ nemôže skončiť pracovný pomer bez predchádzajúceho súhlasu oblastného súdu, a to: ak bol zamestnanec zaradený na kandidátsku listinu zamestnaneckej rady (alebo bol menej ako dva roky jej členom), ústrednej zamestnaneckej rady, koncernovej zamestnaneckej rady, Európskej zamestnaneckej rady alebo osobitného vyjednávacieho orgánu; ak je členom prípravnej komisie niektorej z predmetných rád; ak pôsobí ako odborný zamestnanec na základe čl. 13 ods. 1 – 2 alebo čl. 14 ods. 1 zákona o pracovných podmienkach alebo je funkcionárom pre ochranu osobných údajov v zmysle čl. 62 zákona o ochrane osobných údajov. O súhlas oblastného súdu musí zamestnávateľ požiadať na základe osobitnej žiadosti, v ktorej je nevyhnutné hodnoverne preukázať dôvod/-y na skončenie pracovného pomeru. Proti rozhodnutiu súdu nie je v tomto prípade prípustné odvolanie. Čl. 670a sa nevzťahuje na skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ani ak existuje tzv. „závažný dôvod“ (viď. vyššie). Taktiež sa neuplatňuje za podmienky, že zamestnanec písomne súhlasí so skončením pracovného pomeru.

Výpovedná doba (čl. 672 ods. 1 – 4 BW) je v Holandsku v zásade rovnaká pre zamestnanca aj zamestnávateľa, pričom jej dĺžka je 1 mesiac. Toto ustanovenie má ale dispozitívny charakter, podobne ako je to v slovenskej pracovnoprávnej úprave (§ 62 ods. 1 ZP), kde platí, že dĺžka výpovednej doby sú najmenej 2 mesiace. Pokiaľ ZP určuje dĺžku výpovednej doby v rozsahu najmenej 3 mesiacov, ak výpoveď dáva zamestnávateľ a zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, analogické špecifiká môžeme nájsť aj v BW. Tu platí, že ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov, ale kratšie ako desať rokov, výpovedná doba je dvojmesačná, v situácii, ak ide o interval desať až pätnásť rokov trojmesačná, a ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa pätnásť alebo viac rokov štvormesačná. Obe právne úpravy sa rozchádzajú v možnosti skrátiť dĺžku legislatívne určenej výpovednej doby. BW takúto možnosť pripúšťa (čl. 672 ods. 5) na základe kolektívnej zmluvy alebo nariadenia vydaného na to oprávneným riadiacim orgánom alebo v jeho mene. Zároveň nevyklučuje ani jej predĺženie, pre tento právny úkon predpisuje pod sankciou neplatnosti písomnú formu. Predĺžiť výpovednú dobu zamestnanca (čl. 672 ods. 6) možno iba písomne, inak je predĺženie neplatné a nie na obdobie dlhšie, ako je šesť mesiacov. Formálna podmienka platnosti výpovede (čl. 669) je viazaná na jej písomnú formu, a aj to len v tom prípade, ak si ju (písomnú výpoveď) druhá strana vyžiada.

So skončením pracovného pomeru môže úzko súvisieť aj právny inštitút ochrannej lehoty (zákaz výpovede zamestnancovi), ktorý je upravený v čl. 670 a nasl. BW.

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď počas obdobia, v ktorom zamestnanec nie je schopný dočasne vykonávať prácu zo zdravotných dôvodov, pokiaľ práceneschopnosť neprekročila dva po sebe nasledujúce roky. Pod právny režim ochranej lehoty ďalej patrí obdobie tehotenstva (zamestnávateľ je oprávnený požadovať vyhlásenie lekára alebo pôrodnej asistentky potvrdzujúce tehotenstvo), materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, čerpanie dovolenky súvisiacej s pôrodom, ako aj obdobie šiestich týždňov nadväzujúce na tieto obdobia po opätovnom nastúpení zamestnankyne do práce. Sme toho názoru, že práve posledná situácia chrániaca určitý čas zamestnankyňu po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky pred výpoveďou by mohla byť implementovaná aj do právneho poriadku Slovenskej republiky, keďže skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ihneď alebo bezprostredne po takomto návrate nie je nič výnimočné. Zákaz výpovede sa vzťahuje aj na niektoré ďalšie situácie, najmä obdobie, počas ktorého bol zamestnanec povolaný v rámci brannej povinnosti na výkon vojenskej služby alebo náhradnej vojenskej služby (čl. 670 ods. 3 BW), ako aj v niektorých osobitných prípadoch súvisiacich s členstvom zamestnanca v odborových orgánoch u zamestnávateľa (čl. 670 ods. 4).

Osobitným spôsobom skončenia pracovného pomeru je jeho skončenie v skúšobnej dobe, ktorá aj v Holandsku plní takú funkciu, aby si zmluvné strany mohli overiť, či budú pracovný pomer považovať za vyhovujúci. Skúšobná doba (čl. 652 BW) predstavuje dvojstranný právny úkon zamestnávateľa a zamestnanca, pričom jej dĺžka musí byť vždy pre obe strany rovnaká a môže byť dohodnutá pri pracovnom pomere na dobu určitú aj neurčitú. Podobne ako Zákonník práce Slovenskej republiky aj BW spája jeho realizáciu s písomnou formou, a to pod sankciou neplatnosti. Podstatné rozdiely ale nachádzame najmä vo veci jej maximálnej dĺžky. Pokiaľ Zákonník práce umožňuje dohodnúť skúšobnú dobu najviac v rozsahu 3 mesiacov, podľa BW, cit.: „v prípade pracovnej zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú môže byť skúšobná doba najviac dvojmesačná“, resp. „v situácii, ak ide o pracovnú zmluvu dohodnutú na dobu určitú, môže byť skúšobná doba najviac jeden mesiac – ak bola pracovná zmluva uzatvorená na obdobie kratšie ako dva roky, alebo najviac dva mesiace – ak sa pracovná zmluva dohodla v rozsahu dvoch alebo viac rokov“.⁴ Každé ustanovenie, v zmysle ktorého by skúšobná doba bola pre obe strany rozdielna, alebo by presiahla dva mesiace alebo jeden mesiac vzhľadom na uvedené, je neplatné. Súdna prax v Holandskom kráľovstve striktnie sleduje hranicu prípustných rozsahov skúšobných dôb a často býva v judikatúre označovaná ako „rigidná doba“. Je zrejmé, že akákoľvek dohoda, ktorá by skúšobnú dobu predlžovala, je neplatná, a rovnako je vylúčený aj prípad, aby prekročenie rozsahu skúšobnej doby (napr. na tri mesiace) malo za následok jej automatickú transformáciu smerom dole na prípustné dva mesiace. Zakázané je rovnako predĺženie skúšobnej doby v prípade, ak bol zamestnanec dočasne práceneschopný pre chorobu alebo v niektorých ďalších prípadoch (bližšie sa nimi zaoberáme pri ochranej dobe). Počas plynutia skúšobnej doby môže tak zamestnanec, ako aj zamestnávateľ skončiť pracovný pomer okamžite a bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu. Existujú aj určité iné situácie, keď by bola dohoda o skúšobnej dobe neplatná, ide o skúšobnú dobu obsiahnutú v pracovnej zmluve, ktorá bola uzatvorená bezprostredne po predchádzajúcej pracovnej zmluve medzi tými istými účastníkmi, okrem prípadu, ak je pracovná zmluva dohodnutá na iný druh práce, než bol pôvodný; alebo ak medzi dvoma po sebe nasledujúcimi pracovnými zmluvami medzi rovnakými zmluvnými stranami je len krátky časový úsek.

Pracovná zmluva môže byť v Holandsku uzatvorená z hľadiska dĺžky trvania pracovného pomeru buď na dobu určitú, alebo na dobu neurčitú. V prípade, ak nie je v pracovnej zmluve určená doba jej trvania, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na dobu neurčitú. Pracovný pomer na dobu určitú nemôže byť jednostranne skončený niektorou

⁴ Čl. 652 BW ods. 2-4

zo zmluvných strán pred uplynutím doby, na ktorú sa pracovná zmluva uzatvorila, pokiaľ takáto podmienka bola účastníkmi zmluvného vzťahu výslovne dohodnutá. Niektoré ďalšie osobitosti nachádzame v čl. 668 – 668a BW. Pracovný pomer na dobu určitú sa končí bez akýchkoľvek formálnych požiadaviek v dohodnutý deň, na druhej strane ale BW pripúšťa možnosť jeho predĺženia. Tu platí, že pokiaľ nie je dohodnuté inak, pracovný pomer na dobu určitú sa predlžuje o tú istú dobu, ako bola pôvodná, najviac však o jeden rok a za tých istých zmluvných podmienok. V prípade, ak ide o predĺženie, resp. opakované dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi, a dĺžka pracovných zmlúv presiahla v súhrne 36 mesiacov (za podmienky, že prípadné prestávky medzi jednotlivými zmluvami neprekročili 3 mesiace – tieto prestávky sa ale do celkového súhrnu započítavajú), považuje sa posledná pracovná zmluva uzatvorená na dobu určitú za pracovnú zmluvu na dobu neurčitú (čl. 668a ods. 1). Uvedené ustanovenie sa vzťahuje aj na situáciu, keď ide o právny vzťah medzi zamestnancom a rôznymi zamestnávateľmi, ktorí ale majú status právnych nástupcov.

V čl. 681 a nasl. rieši BW problematiku neplatnosti skončenia pracovného pomeru a súvisiacich plnení. V prípade, ak dôjde k skončeniu pracovného pomeru spôsobom, ktorý je v rozpore s právnou úpravou obsiahnutou v BW, súd je oprávnený priznať odškodné niektorej zo zmluvných strán. Na strane zamestnávateľa ide najmä o tieto situácie: ak sa pracovný pomer skončí bez uvedenia dôvodu a dôvod sa vyžaduje; ak sa vo výpovedi uvedie nepravdivý alebo simulovaný dôvod; ak následky skončenia pracovného pomeru sú pre zamestnanca natoľko závažné, predovšetkým s ohľadom na možnosť nájsť si inú, pre neho vhodnú prácu, že záujem zamestnávateľa skončiť pracovný pomer je v tomto prípade v porovnaní s negatívnym dosahom na zamestnanca menej dôležitý; ak k uvedenej situácii príde na základe skutočnosti, že zamestnanec odmietne vykonávať dohodnutú prácu s odvolaním sa na výhradu vo svedomí, a iné. U zamestnanca (čl. 681 ods. 3 BW) ide najmä o skutočnosti súvisiace s neuvedením výpovedného dôvodu, ak sa má uviesť, resp. o nepravdivý alebo simulovaný právny úkon zakladajúci výpovedný dôvod. Súd môže v určitých prípadoch (čl. 682 BW) rozhodnúť o tom, že pracovný pomer sa neskončil, ale naďalej trvá. Súd je oprávnený ustanoviť lehotu, v ktorej musí dôjsť k obnoveniu pracovného výkonu zamestnanca, rovnako môže prijať opatrenia vo vzťahu k právnym dôsledkom takéhoto prerušenia pracovného pomeru. Vylúčená nie je ani tá možnosť, aby súd v rozsudku stanovil, že povinnosť obnoviť pracovný pomer zaniká vyplatením odškodného priznaného súdom. Ak rozsudok neurčuje výšku odškodného, na základe žiadosti zamestnávateľa je súd povinný dodatočne ju vymedziť. Takáto žiadosť pozastavuje výkon rozsudku vo vzťahu k nariadeniu o obnovení pracovnej zmluvy až do vyjadrenia súdu k žiadosti. Ak je žiadosť podaná zamestnávateľom, povinnosť vyplácania mzdy tým nie je dotknutá.

Domnievame sa, že v kontexte uvedeného je určitý predsudok, ktorý pracovnoprávna úprava v Holandsku požíva, a to ten, že je spravidla označovaná za jednu z najliberálnejších nielen v Európe, ale aj v kontexte mimokontinentálnych pracovnoprávných systémov, minimálne sporný. Aj hodnotenie „liberálnosti“ pracovnoprávných vzťahov v jednotlivých krajinách sveta, napríklad zo strany Svetovej banky v správe „Doing Business 2009“, ktoré bolo zverejnené nedávno (posudzované obdobie predstavuje apríl 2007 – jún 2008) zaraďuje Holandsko celkovo „až“ na 98. miesto zo 181 posudzovaných krajín (ak toto výsledné umiestnenie atomizujeme a nazrieme naň detailnejšie, z predmetnej správy vyplýva, že z hľadiska prekážok pri prijímaní zamestnancov skončila krajina 17-ta, neflexibility pracovného času 40-ta, prekážok vo veci skončenia pracovného pomeru 70-ta, rigidnosti pracovnoprávných vzťahov na 42 mieste a poskytovania peňažných plnení v súvislosti so skončením pracovného pomeru 17-ta).⁵ Možno zaujímavo znie porovnanie s legislatívou

⁵ Správa Svetovej banky bola ku dňu 31. marca 2009 uverejnená na stránke www.doingbusiness.org

Slovenskej republiky: celkové umiestnenie (83), prekážky prijímania zamestnancov (17), neflexibilita pracovného času (60), prekážky vo veci skončenia pracovného pomeru (30), rigidnosť pracovnoprávnych vzťahov (36), poskytovanie peňažných plnení v súvislosti so skončením pracovného pomeru (13).

III.

Odmeňovanie zamestnancov upravené v 2. časti BW zaväzuje zamestnávateľa platiť zamestnancovi mzdu v dohodnutom termíne. Mzdová forma pritom nemôže byť iná (čl. 617 BW) ako peniaze alebo iné plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda), ktorému ale nemožno pridelovať hodnotu vyššiu ako tá, ktorá sa zhoduje s hodnotou skutočnou. Naturálna mzda je vymedzená právnou úpravou tak pozitívne, ako aj negatívne. Ako naturálna mzda môžu byť poskytnuté veci, služby a zariadenia v zmysle ods. 1 písm. b – d uvedeného ustanovenia, a to: veci vhodné na osobnú spotrebu zamestnancom a členmi jeho domácnosti; užívanie bytu (vrátane osvetlenia a vyhrievania); služby, zariadenia a pracovné činnosti vykonávané na účet zamestnávateľa (vrátane výučby, stravy a ubytovania); cenné papiere, pohľadávky a iné nároky a osvedčenia k nim a poukážky. Súčasťou naturálnej mzdy nesmie byť alkohol a iné omamné a návykové látky.

Zamestnanec, ktorý pracoval počas celého kalendárneho roka u zamestnávateľa v pracovnom pomere, má nárok na dovolenku za kalendárny rok. Tá sa poskytuje v rozsahu minimálne štvornásobku dohodnutého týždenného pracovného času alebo, ak je pracovný čas vyjadrený v hodinách za kalendárny rok, potom v minimálne tomu zodpovedajúcej výmere. V prípade, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere len časť roka, patrí mu dovolenka na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok. Jej rozsah sa úmerne vypočíta z pomeru odpracovanej časti k nároku, ktorý by zamestnancovi vznikol, ak by odpracoval u zamestnávateľa celý kalendárny rok. V oboch prípadoch má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku.

Záver

Pracovný pomer predstavuje v Holandsku z hľadiska právnych vzťahov na trhu práce základný a najaplikovanejší pracovnoprávny vzťah. Už jeho stručná analýza v našej práci predznamenáva, že existuje mnoho ďalších osobitostí a nuáns tohto právneho inštitútu, ktoré nie je možné v článku takéhoto rozsahu komplexne postihnúť. Záverom by sme preto radi zdôraznili najmä tú skutočnosť, že vzhľadom na širší predmet skúmania našej práce sme prezentovali prioritne tie poznatky, o ktorých sme presvedčení, že sú najprínosnejšie, a veríme, že pre vedu pracovného práva aj určitým spôsobom inšpirujúce, či už ide o náležitosti pracovnej zmluvy, podmienky a súvislosti založenia, vzniku, zmeny alebo skončenia pracovného pomeru, či niektoré osobitné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa.

Literatúra

- BEEK, van der, H. L. *Overgangsrecht nieuw Burgerlijk Wetboek: Systematiek, uitgangspunten en toepassingen*. Kluwer, 1992. s.326. ISBN 9026822928
- FOSTER, T. *Dutch legal terminology in English: a practical reference guide*. Academic Press Leiden, 1999. s. 153. ISBN 9074372198
- JACOBS, A. *Labour Law in the Netherlands*. Kluwer, 2004. s. 192. ISBN 9789041122483
- JANSEN, E. P. *Labour law in the Netherlands*. Kluwer, 1994. s. 80. ISBN 9065448071
- Správa Svetovej banky hodnotiaca liberálnosť pracovnoprávnych vzťahov v jednotlivých krajinách sveta (k 31. marcu 2009 uverejnená na stránke www.doingbusiness.org)

TROSKIE, H. *An introduction to Strikes in the Netherlands*. BookWorld Publications, 1995. s. 112. ISBN 9075228066
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Key words: employee, employer, employment contract, Netherlands, Burgerlijk Wetboek (BW), Labour Code

Summary

In the processed article the author deals with the termination of the employment relationship in term of the legal system of labour relations in Netherlands, including several comparative remarks to the legislation of labour relations in the Slovak republic. Specific benefit of the work consists primarily in the fact, that the issue is developed within domestic labour law science only minimal. The structure of the article interprets in the frame particular ways for the termination of the employment relationship and several relevant labour institutes as well, inter alia prohibition to give notice during incapacity for work, some specific rights and obligations of employees and employers, formal requirements of the contract of employment, etc. There are also involved some considerations „de lege ferenda“ respectively legislative recommendations.

*JUDr. Michal Kuril, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a
práva sociálneho zabezpečenia
e-mail: michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: JUDr. Věra Štangová, CSc.