

## Osobitosti pracovnoprávnej legislatívy Japonska

**Anotácia:** V spracovanom článku sa autor zaoberá problematikou japonskej pracovnoprávnej legislatívy najmä z hľadiska pracovného pomeru ako základného pracovnoprávneho vzťahu, skúma vybrané hmotnoprávne východiská právnej úpravy (náležitosti, forma, obsah pracovnej zmluvy, pracovné podmienky, pracovný čas, odmeňovanie zamestnancov atď.), pozornosť tiež venuje niektorým procesnoprávnym inštitútom (napr. v oblasti skončenia pracovného pomeru), rovnako príslušným ústavnoprávnym základom (zákonodarná, výkonná, súdna moc).

**Kľúčové slová:** ústava, zákonodarná moc, výkonná moc, súdna moc, pramene pracovného práva, pracovný pomer, pracovná zmluva, rovnaké zaobchádzanie, pracovný čas, odmena za vykonanú prácu, pracovné podmienky.

### Ústavnoprávne základy

Právnym predpisom najvyššej právnej sily je v Japonsku Ústava Japonska (prijatá 3. novembra 1946), ktorej nadobudnutie účinnosti siaha ešte do prvej polovice 20. storočia (3. máj 1947). Právny systém krajiny stojí na klasickom pilieri trojdelenia moci, tzn. predovšetkým ich nezávislosti, oddelenosti, samostatnosti, nezlučiteľnosti a vzájomnej vyváženosti, v rámci ktorého má osobitné postavenie cisár (v zmysle Ústavy má symbolické postavenie a zohráva v zásade formálnu úlohu, napr. „cisár je symbolom štátu a jednoty občanov“ [čl. 1], „cisár môže konať iba v záležitostiach priznaných Ústavou, pričom nedisponuje výkonnými právomocami“ [čl. 4], ale tiež „cisár menuje predsedu vlády a predsedu Najvyššieho súdu“ [čl. 6]). Okrem ľudských práv a základných slobôd (3. časť Ústavy, ide napr. o čl. 13 „právo na život“, čl. 19 „sloboda myslenia“, prípadne čl. 32 „právo slobodného prístupu k súdom“) vrátane práv sociálneho a pracovného charakteru (napr. „všetci občania majú právo na prácu“ [čl. 27], „podmienky určujúce spôsoby odmeňovania za prácu, rozsahy pracovného času, odpočinku po práci, dovolenky, resp. ďalšie pracovné podmienky, musia byť ustanovené zákonom“ [čl. 27], „detská práca sa zakazuje“ [čl. 27], „zaručuje sa právo na kolektívne vyjednávanie“ [čl. 28], „v jednotlivých sférach života musí štát vyvíjať úsilie na zlepšenie a rozšírenie sociálneho zabezpečenia a sociálnych istôt všetkých občanov, zabezpečenie verejného zdravia nevynímajúc“ [čl. 26], „všetci občania majú právo na rovnaký prístup ku vzdelaniu“ [čl. 26], „sloboda zhromažďovania a združovania sa zaručuje“ [čl. 21], „nepripustný je akýkoľvek druh nevoľníctva“ [čl. 18], „nútené práce sú zakázané s výnimkou osôb vo výkone trestu“ [čl. 18], „všetci sú si rovní pred zákonom bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, rodinný alebo sociálny pôvod“ [čl. 14], „zakazuje sa diskriminácia v politickej, ekonomickej a sociálnej oblasti“ [čl. 14], atď.) patrí ku kľúčovým ustanoveniam aj čl. 99 Ústavy, na základe ktorého platí, že cisár, zákonodarná, výkonná a súdna moc (predstavitelia verejnej moci) musia Ústavu tak dodržiavať, ako aj presadzovať.

Najvyšším zákonodarným orgánom je podľa čl. 41 Ústavy Parlament (tzv. „Diet“), ktorý je zložený z dvoch komôr, a to zo Snemovne reprezentantov (480 členov) a zo Snemovne poradcov (242 členov, tento stav sa v posledných rokoch opakovane znižoval, pozn. autora). Členovia oboch snemovní sú volení vo všeobecných voľbách, predstavujú zástupcov všetkých občanov (čl. 43), mandát poslanca je závislý najmä od pomerného zastúpenia v rámci prefektúr (z hľadiska územnosprávneho členenia Japonska). Aktívne aj pasívne volebné právo potvrdzuje viaceré chránené dôvody antidiskriminačnej legislatívy (rasa, pohlavie, sociálny pôvod, rodinný pôvod, príjem, majetok alebo vzdelanie). Dĺžka funkčného obdobia je v oboch komorách obmedzená, v Snemovni reprezentantov na štyri roky (čl. 45), v Snemovni poradcov na 6 rokov – pričom voľba polovice členov sa koná raz za

tri roky (čl. 46). Legislatívny mechanizmus vychádza z toho, že návrh zákona musí byť prijatý v každej z komôr (v niektorých prípadoch príslušnou kvalifikovanou väčšinou). Ak je návrh zákona prijatý iba v Snemovni reprezentantov a v Snemovni poradcov zamietnutý, platí, že opätovné schválenie v Snemovni reprezentantov požaduje dvojtretinovú väčšinu. Diet zasadá raz ročne (čl. 52), okrem osobitných prípadov (čl. 53).

Výkonná moc patrí vládneho kabinetu, na ktorého čele stojí predseda vlády (čl. 65). Ten ako zástupca vládneho kabinetu predkladá návrhy zákonov Parlamentu, taktiež správy súvisiace s národnými a medzinárodnými záujmami krajiny, zároveň vykonáva kontrolu nad rôznymi administratívno-právnymi záležitosťami (čl. 72). Vláda predstavujúca kolektívny orgán sa za realizáciu výkonnej moci zodpovedá Parlamentu. Predseda vlády menuje a odvoláva jednotlivých ministrov, pričom väčšina z nich musí byť členmi Parlamentu (čl. 68). Funkčné obdobie členov vlády nie je ústavne obmedzené, Parlament však môže prijať rozhodnutie o vyslovení nedôvery vláde (čl. 69). Celá súdna moc je zverená Najvyššiemu súdu a súdom nižších stupňov, všetky sú nezávislé a viazané výhradne Ústavou a zákonmi (čl. 76). Najvyšší súd je súdom poslednej inštancie (čl. 81), disponuje právotvornou právomocou (čl. 77), navrhuje vláde menný zoznam kandidátov na sudcov súdov nižších stupňov (čl. 80). Všetkých sudcov Najvyššieho súdu s výnimkou predsedu menuje vláda. Okrem niektorých prípadov (čl. 82) sú všetky súdne pojednávania a vynesené rozsudky verejné.

### **Pramene japonského pracovného práva**

Z hľadiska právnej sily prameňov japonského pracovného práva je na vrchole Ústava Japonska, tá deklaruje, ako sme už spomínali vyššie, najmä „právo na prácu“, „povinnosť pracovať“, „zákaz detskej práce“, „slobodu združovania“, „právo organizovať sa“, „právo na kolektívne vyjednávanie“ či „úpravu odmeny za vykonanú prácu, pracovného času, odpočinku po práci, dovolenky a ďalších pracovných podmienok zákonom“. Ostatné pramene pracovnoprávnej legislatívy Japonska sú tvorené predovšetkým právnymi predpismi, vykonávacími právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a súdnymi rozhodnutiami, pričom jednotlivé normatívne právne akty musia spĺňať minimálne ústavnoprávne požiadavky. K najvýznamnejším normám pracovného práva patrí: zákon č. 25 o úprave pracovnoprávnych vzťahov v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 27. septembra 1946), zákon č. 49 o pracovných štandardoch v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 7. apríla 1947 – vzťahuje sa len na zamestnancov štátnych podnikov, ostatné právne predpisy, ktoré uvádzame nižšie, sa aplikujú na zamestnancov v podnikateľskej sfére vrátane cudzincov, oblasť verejnej správy je upravená prevažne regionálnou legislatívou s osobitným zreteľom na špecifikum vykonávaného druhu práce), zákon č. 141 o zamestnanosti v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 30. novembra 1947), zákon č. 101 o kompenzáciách poskytovaných zamestnancom za pracovné úrazy a choroby z povolania v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 7. apríla 1947), zákon č. 100 o právnom postavení námorníkov v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 28. decembra 1949), zákon č. 174 o odborových organizáciách v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 1. júna 1949), zákon č. 137 o minimálnom odmeňovaní v pracovnoprávnych vzťahoch v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 15. apríla 1959), zákon č. 132 o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 21. júla 1966), zákon č. 84 o právnom postavení osôb zdravotne postihnutých v pracovnoprávnych vzťahoch v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 21. mája 1970), zákon č. 68 o stabilite zamestnania starších osôb v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 25. mája 1971), zákon č. 113 o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v pracovnoprávnych vzťahoch v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 1. júla 1972), zákon č. 28 o pracovných podmienkach v zamestnaní v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 1. mája 1975), zákon č. 76 o sociálnom zabezpečení zamestnancov starajúcich sa o deti alebo

iných členov rodiny a o rodinnej dovolenke v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 15. mája 1991), zákon č. 103 o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v znení neskorších predpisov (prijatý dňa 31. mája 2000) a ďalšie. Na právne predpisy v mnohých prípadoch nadväzujú vykonávacie pracovnoprávne predpisy (vyhlášky, nariadenia, smernice a pod.), ktoré je oprávnené vydávať ministerstvo zdravotníctva, práce a sociálnych vecí, k najvýznamnejším zaraďujeme vyhlášku č. 48 o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri reorganizácii zamestnávateľa (prijatá dňa 27. decembra 2000), prípadne vyhlášku č. 23 k zákonu o pracovných štandardoch (prijatú dňa 30. augusta 1947).

Mimoriadny význam zohrávajú pri realizácii pracovnoprávných vzťahov kolektívne zmluvy. Podľa čl. 2 ods. 2 zákona o pracovných štandardoch platí, že obsahom kolektívnych zmlúv, pracovných zmlúv a ďalšími pravidlami práce sa musia riadiť tak zamestnanci, ako aj zamestnávateľa. Zároveň sa deklaruje (čl. 92 ods. 2), že pravidlá práce nesmú byť v rozpore s právnymi predpismi a ich vykonávacou legislatívou, resp. s kolektívnymi zmluvami platnými u konkrétneho zamestnávateľa. Posúdenie potenciálneho nesúladu je v kompetencii osobitných administratívnych orgánov, pričom následné konanie o nesúlade v zásade spĺňa znaky konania označovaného v Európe ako správne. Pomerne častým obsahom kolektívnych zmlúv sú podmienky poskytovania odmeny za vykonanú prácu, keďže ustanovenia zákona o pracovných štandardoch sú v tomto ohľade relatívne vágne (čl. 24, cit.: „...odmena za vykonanú prácu sa poskytuje v hotovosti zamestnancovi do vlastných rúk..“) a bezhotovostné prevody povoľujú iba v tom prípade, ak to umožňuje vykonávací pracovnoprávny predpis alebo kolektívna zmluva. Zmluvnými stranami kolektívnych zmlúv sú zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov (odborový orgán), právne účinky obsahu kolektívnej zmluvy sú adresované tým zamestnancom, ktorí sú členmi odborového orgánu. Napriek určitému dispozitívnemu priestoru v zákone o pracovných štandardoch (napr. „...týždenný pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín..“, „...denný pracovný čas zamestnanca je najviac 8 hodín..“, „zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť prestávku v práci v rozsahu najmenej 45 minút v prípade, ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín, resp. najmenej 60 minút, ak dĺžka pracovnej zmeny presiahne 8 hodín po sebe nasledujúcich..“)<sup>1</sup> aplikačná prax ukazuje, že väčšina uzatvorených kolektívnych zmlúv je nekonkrétna a riešenie osobitných situácií (napr. aj problematiku práce nadčas vrátane odmenového zvýhodnenia) ponecháva na individuálnu „momentovú“ dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Vzájomnú (výhodnejšiu) úpravu práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov je možné intenzívnejšie identifikovať v rámci vnútro podnikových normatívnych aktov vydávaných zamestnávateľom. V súlade s čl. 89 zákona o pracovných štandardoch je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 10 alebo viac zamestnancov, povinný vypracovať pracovný poriadok (po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov). Ten obsahuje ustanovenia týkajúce sa začiatku a konca pracovného času, nepretržitého denného odpočinku, nepretržitého odpočinku v týždni, platenej dovolenky na zotavenie, osobitných podmienok výkonu práce, ak ide o prácu v dvojzmennej alebo v trojzmennej prevádzke, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo v prípade, ak je to ustanovené osobitnými právnymi predpismi, v akom rozsahu sú zamestnanci povinní znášať náklady napríklad na zabezpečenie pracovných prostriedkov, stravovania na pracovisku a pod. Nesúlad vnútro podnikových normatívnych právnych aktov s právnou úpravou alebo s kolektívnou zmluvou preskúmava príslušný administratívny orgán, ten je zároveň oprávnený v prípade potreby nariadiť ich revíziu.

---

<sup>1</sup> Čl. 32 Zákona o pracovných štandardoch

## Pracovný pomer

Stabilita a perspektíva právneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa sú v Japonsku považované za mimoriadne významné právne hodnoty, keďže dlhodobou tradíciou v krajine je podpora celoživotného vzdelávania, resp. celoživotného zamestnania. Z hľadiska praxe je zamestnanec zamestnaný u konkrétneho (jedného) zamestnávateľa spravidla až do dovŕšenia dôchodkového veku, to ale neznamená, že by pracovný pomer na dobu určitú bol neprípustný. Naopak, podľa čl. 14 zákona o pracovných štandardoch, môže byť pracovná zmluva na dobu určitú uzatvorená najdlhšie na tri roky (v osobitných prípadoch to môže byť až 5 rokov, ak ide napr. o odborné práce, prípadne o zamestnanca staršieho ako 60 rokov a pod.). Zvykom ale je, že zamestnanec pri nástupe do práce nemá takmer žiadne pracovné schopnosti, zručnosti či skúsenosti, jeho odborná spôsobilosť s výnimkou vysokokvalifikovaných pracovných pozícií je minimálna až žiadna, tú získava výkonom práce u zamestnávateľa a striedaním rôznych pracovných pozícií, pracovné zmluvy na dobu určitú sú preto skôr výnimkou ako využívaným zmluvným typom. Intenzívna fluktuácia zamestnancov v rámci vnútornej organizačnej štruktúry zamestnávateľa je značne populárna, tí s pravidelnosťou a cyklicky striedajú jednotlivé oddelenia, cieľom tohto procesu je najmä všestranná profilácia pracovných síl.

Pokiaľ v minulosti staršia odborná literatúra poukazovala na skutočnosť, cit.: „...kvalifikovaní zamestnanci sú častokrát prijímaní až dodatočne, keďže majú a strední zamestnávateľa im nemôžu z ekonomických dôvodov zaručiť zamestnanie počas celej kariéry, čoho dôsledkom je permanentný pokles celoživotných zamestnancov u jedného zamestnávateľa, v roku 2000 dosahoval ich podiel na trhu práce 74 %.“<sup>2</sup>, vývoj v posledných rokoch nenaznačuje, že by klesajúca tendencia z tohto hľadiska mala pokračovať – podľa nedávnych zistení štatistického úradu Japonska pôsobí na trhu práce približne 88 % celoživotných zamestnancov a 12 % zamestnancov vykonávajúcich prácu na dobu určitú,<sup>3</sup> podľa iných prieskumov je ale tento rozdiel až 21,5 %.<sup>4</sup>

Pojmy „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“ vymedzuje zákon o pracovných štandardoch vo svojej prvej časti (Všeobecné ustanovenia) v čl. 9 – 10. Za zamestnanca označuje fyzickú osobu, ktorá je zamestnaná u zamestnávateľa alebo na inom mieste určenom na podnikanie, pričom sa jej poskytuje odmena za vykonanú prácu, bez ohľadu na druh vykonávanej práce. Za zamestnávateľa sa považuje vlastník alebo prevádzkovateľ podniku alebo iná osoba, ktorá je oprávnená konať v ich mene vo veciach týkajúcich sa zamestnancov podniku. Obe zmluvné strany musia dodržiavať dohodnuté pracovné podmienky, obsah pracovných a kolektívnych zmlúv, každý z účastníkov je povinný plniť si povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov svedomito a zodpovedne (čl. 2).

Všeobecné ustanovenia akcentujú súlad pracovných podmienok a rodinného života zamestnancov („...pracovné podmienky musia zodpovedať potrebám zamestnancov, ktorí žijú dôstojným životom...“),<sup>5</sup> zároveň deklarujú dispozitívne možnosti právneho predpisu ako celku („...pracovné podmienky ustanovené v tomto zákone sú minimálnymi štandardami, nie je preto vylúčená výhodnejšia zmluvná úprava...“). Platí, že pracovné podmienky majú byť určené zo strany zamestnancov aj zamestnávateľa na základe rovnoprávneho a vzájomného konsenzu (čl. 2), ale aj to, že zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov z hľadiska odmeny za vykonanú prácu, dĺžky a rozvrhnutia pracovného času alebo iných pracovných podmienok, ani z dôvodu národnosti, vierovyznania, či iného sociálneho postavenia. Rovnoprávnosť žien

<sup>2</sup> JUNG, L. National Labour Law Profile : Japan (k 1. marcú 2010 uverejnené na stránke [www.ilo.org](http://www.ilo.org))

<sup>3</sup> Štatistický úrad Japonska: Správa o zamestnaneckých profesiách a právnych vzťahoch v zamestnaní za rok 2009 (k 1. marcú 2010 uverejnené na stránke [www.e-stat.go.jp](http://www.e-stat.go.jp))

<sup>4</sup> ITUC-CSI-IGB: 2007 - Annual Survey of violations of trade union rights (k 1. marcú 2010 uverejnené na stránke [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org))

<sup>5</sup> Čl. 1 Zákona o pracovných štandardoch

a mužov v prípade poskytovania odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je vyjadrená tiež v čl. 4.

Exaktné normatívne vyjadrenie „rovnosti zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a na dobu neurčitú“ v zákone o pracovných štandardoch obsiahnuté nie je, je preto podľa nášho názoru rozhodujúce, aby odborný (súdny) výklad čl. 2 bol v tomto smere extenzívny, resp. aby zákonodarca v záujme dosiahnutia vyššieho stupňa právnej istoty v pracovnoprávných vzťahoch odstránil takéto nerovnaké zaobchádzanie na trhu práce. Kolektívne vyjednávanie má v Japonsku dlhodobú tradíciu a zamestnancom, ktorí pracujú „celoživotne“, môže priniesť výhodnejšie právne a sociálne postavenie než ostatným zúčastneným subjektom. Problémom je najmä tá skutočnosť, že väčšina zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú nie je členom odborovej organizácie. V minulosti, keď celoživotní zamestnanci boli veľkou majoritou, nebol tento problém v krajine tak intenzívne pertraktovaný, ako je to dnes. Dôvodom je aj hlbšia diverzifikácia zmluvných typov, keď „klasické“ členenie pracovných zmlúv na dobu určitú a na neurčitý čas doplnilo napr. agentúrne zamestnávanie (prepožičiavanie zamestnancov), telepráca alebo domácka práca. Na nerovnaké postavenie zamestnancov v pracovných pomeroch z hľadiska dĺžky ich trvania poukazuje dlhodobo v Japonsku fungujúca Asociácia pre dodržiavanie medzinárodných práv žien, tá v roku 2003 vo svojej výročnej správe uviedla, cit.: „Zákonodarca musí prijať právny predpis vo veci rovnakého zaobchádzania so zamestnancami nielen v prípadoch, ak ide o pracovný pomer na dobu určitú a na dobu neurčitú, ale aj ak ide o pracovný pomer na kratší pracovný čas a pracovný pomer v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času“.<sup>6</sup>

V súčasnosti sa krajina „pasuje“ aj s výrazným nárastom nepriamej formy zamestnávania na úkor pracovných zmlúv (zneužívanie liberálnejších zmluvných typov, najmä obchodnoprávných a občianskoprávných, napr. zmlúv o dielo či mandátnych zmlúv), čiastočné riešenie sa ponúka (podobne ako v Slovenskej republike v roku 2007 novelou Zákonníka práce zákonom č. 348/2007 Z. z.) v osobitnom zedefinovaní znaku závislosti od strany pracovnoprávných vzťahov. Tento trend spôsobil nárast nerovnakého zaobchádzania na základe pohlavia, keďže viaceré výskumy<sup>7</sup> indikujú závery, že väčšina pracovných síl nútene „pretransformovaná“ z prostredia pracovnoprávných vzťahov do iných právnych vzťahov sú práve ženy.

Nerovnaké zaobchádzanie možno vypožorovať i v prípade prístupu k zamestnaniu, pokiaľ ide o pracovný pomer v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času. Komisia expertov Organizácie spojených národov zameraná na odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien v tejto súvislosti uviedla, cit.: „Napriek rigidným spoločenským pravidlám krajiny je nepochybné, že japonské ženy, predovšetkým tie mladšie, aspirujú na vyšší stupeň osobnej autonómie, vzdelania a uplatnenia na trhu práce .. obmedzené sú ale možnosti zamestnať sa v pracovnom pomere v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času, v roku 2001 z celkového počtu zamestnancov na kratší pracovný čas tvorili ženy takmer 70 % .. od väčšiny žien sa stále očakáva, že budú vykonávať najmä práce v domácnosti.“<sup>8</sup>

Stále aktívne a „nedotknuteľné očakávanie“ (rodové stereotypy), že žena sa má starať o domácnosť a jednotlivých členov rodiny a do pracovného procesu nevstupovať, predstavuje spoločensky tému vysoko citlivú, a to najmä v situácii, keď by sa tento stav mohol kvalifikovať ako nútená práca alebo nútená služba. Ústava Japonska (čl. 18) totiž zakazuje

<sup>6</sup> Japonská asociácia pre dodržiavanie medzinárodných práv žien: Výročná správa za rok 2003 (k 1. marcu 2010 uverejnené na stránke [www.jaiwr.org](http://www.jaiwr.org))

<sup>7</sup> Pozri napr. prieskumy realizované Japonským štatistickým úradom ([www.e-stat.go.jp](http://www.e-stat.go.jp))

<sup>8</sup> Committee on Elimination of Discrimination against Women: Noting important progress in Japan's legal framework, Welcome new legislation to foster gender equality (k 1. marcu 2010 uverejnené na stránke [www.un.org](http://www.un.org))

nútené práce („...nútené práce sú zakázané s výnimkou osôb vo výkone trestu..“), v prípade pracovnoprávnych vzťahov je litera zákona o pracovných štandardoch takáto, cit.: „...zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnancov pracovať proti ich vôli násilím, zavražďovaním, väznením alebo iným zakázaným spôsobom, ktorý obmedzuje duševnú alebo telesnú slobodu zamestnanca..“, obdobne v prípade zákazu vykorisťovania („... zakazuje sa v obchode, v rámci pracovnoprávnych vzťahoch a ďalších právnych vzťahoch.“).

Podľa čl. 93 zákona o pracovných štandardoch (ďalej ako „ZoPŠ“) sa zavádza, že neplatné sú tie časti pracovnej zmluvy, ktoré nie sú v súlade s pravidlami zamestnávania ustanovenými pracovnoprávnou legislatívou. V tomto prípade sa na neplatné časti pracovnej zmluvy budú aplikovať pravidlá zamestnávania obsiahnuté v ZoPŠ a v osobitných právnych predpisoch. V znení čl. 13 sa konštatuje neplatnosť pracovnej zmluvy v časti (častiach), v ktorej nie sú splnené minimálne štandardy tohto zákona, je preto nevyhnutné, aby sa tie následne riadili ustanoveniami obsiahnutými v ZoPŠ.

Systematika kódexu zaraďuje právnu úpravu pracovnej zmluvy do II. časti zákona (čl. 13 – 23) za „Všeobecné ustanovenia“ (čl. 1 – 12). Ako sme už naznačili v predchádzajúcom, pracovnú zmluvu možno uzavrieť na neurčitú dobu alebo na určitý čas. Pracovná zmluva na dobu určitú môže byť uzatvorená najdlhšie na obdobie troch rokov, okrem prípadu, keď majú zamestnanci expertné odborné vedomosti, zručnosti a skúsenosti alebo ide o zamestnancov, ktorí sú starší ako 60 rokov veku (vrátane), v tejto situácii je možné uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú až na obdobie piatich kalendárnych rokov (čl. 14 ods. 1 ZoPŠ).

V zmysle čl. 14 ods. 2 a nasl. je ministerstvo zdravotníctva, práce a sociálnych vecí orgánom, na ktorý sa fyzická osoba a zamestnávateľ môžu v čase uzatvárania, prípadne zamestnanec a zamestnávateľ v čase trvania pracovného pomeru obrátiť so žiadosťou, pokiaľ ide o výklad maximálnych prípustných dĺžok pracovných zmlúv (určité výnimky z uvedeného možno nájsť napr. v oblasti zdravotníckych zamestnancov alebo zamestnancov pracujúcich na mori, pozn. autora).

Obsahová zložka pracovnej zmluvy je určená v čl. 15 ZoPŠ. K náležitostiam, ktoré je zamestnávateľ do pracovnej zmluvy povinný uviesť, patrí: výška odmeny za vykonanú prácu, určenie dĺžky a rozvrhnutie pracovného času a pracovné podmienky zamestnanca – všetky tieto skutočnosti musia byť vyhotovené v písomnej forme. V prípade, že pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve sú v rozpore s pracovnými podmienkami na pracovisku (čl. 15 ods. 2), zamestnanec má právo okamžite skončiť pracovný pomer. Ak k takejto situácii dôjde do 14 dní odo dňa nástupu zamestnanca do práce a zamestnanec sa za prácou sťahoval (ZoPŠ neupravuje minimálnu vzdialenosť ani čas potrebný na presťahovanie), cestovné náhrady, ktoré zamestnanec vynaložil, je mu zamestnávateľ povinný refundovať. Súčasťou pracovnej zmluvy nemôže byť konsenzus účastníkov o tom, že zamestnanec poskytne peňažné plnenie vopred zamestnávateľovi v dohodnutej výške za účelom náhrady (potenciálnej) škody alebo z dôvodu akéhokoľvek iného porušenia pracovnej zmluvy (ako kompenzačnú zálohu), rovnako je vylúčené prijatie preddavkov podmieňujúcich poskytnutie zamestnania. Skúšobná doba predstavuje fakultatívnu náležitosť pracovnej zmluvy, jej dĺžka nie je obmedzená, avšak právna úprava predpisuje mechanizmus jej skončenia.

Skončenie právneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa nie je v krajine prirodzené v takom rozsahu a v takej intenzite ako napr. v európskych alebo anglo-amerických právnych kultúrach. Napriek značne populárnemu, ale pomaly ustupujúcemu systému „celoživotného zamestnania u konkrétneho zamestnávateľa“, sú podmienky skončenia pracovného pomeru obsiahnuté v ZoPŠ. Východisková dikcia predpisu je v tomto momente pomerne striktná, cit.: „...ak chýbajú objektívne a odôvodnené skutočnosti pre skončenie pracovného pomeru, to sa musí považovať za nevhodné, najmä z hľadiska spoločensko-sociálneho, pričom výkon práva na skončenie pracovného pomeru bez splnenia predchádzajúcich podmienok je neplatný.“

Nielen citované ustanovenie čl. 18 predchádza skončeniu pracovného pomeru, ten nemôže byť skončený ani v ochrannej dobe (zákaz výpovede zamestnancovi v určitých sociálne nežiaducich alebo sťažených situáciách). Zamestnávateľ nesmie so zamestnancom skončiť pracovný pomer, ak je zamestnanec na pracovisku neprítomný z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení v prípade pracovného úrazu alebo iného ochorenia, ktoré zamestnanec utrpel v súvislosti s výkonom práce u zamestnávateľa vrátane tridsiatich nasledujúcich dní. Zamestnávateľ tiež nesmie prepustiť zamestnankyňu počas tehotenstva a po pôrode v súlade s čl. 65 ZoPŠ. Žena odchádza na materskú dovolenku najneskôr 6 týždňov pred plánovaným dňom pôrodu (alebo najneskôr 14 týždňov, ak sa predpokladá podľa lekárskeho posudku súčasné narodenie dvoch alebo viacerých detí). Žena sa nesmie do práce vrátiť pred uplynutím 8 týždňov odo dňa pôrodu (najskôr po uplynutí 6 týždňov so súhlasom ošetrojúceho lekára, ak o to zamestnankyňa sama požiada). Ochranná doba sa dotýka aj niektorých iných situácií, napr. výkonu funkcie v odborovom orgáne, tiež nemožno postihovať ženy za uzatvorenie manželstva.

Skončeniu pracovného pomeru nepredpisuje ZoPŠ písomnú formu, jej absencia však v mnohých prípadoch priniesla rozhodnutia japonských súdov vedúce k neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom.<sup>9</sup> Podmienkou platnosti výpovede zamestnávateľa zamestnancovi je doručené písomné oznámenie najmenej 30 dní vopred (čl. 20 ZoPŠ). Ak zamestnávateľ túto povinnosť nespĺní, za každý neoznámený deň musí zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy vo výške jeho priemerného denného zárobku (to neplatí napr. v prípade prírodnej katastrofy alebo inej mimoriadnej udalosti, ak zamestnávateľ nie je schopný zamestnancov ďalej zamestnávať, resp. ak ide o dôvody nachádzajúce sa na strane zamestnanca). Ak bola v pracovnej zmluve dohodnutá skúšobná doba, jej skončenie je možné bez uvedenia dôvodu len v priebehu prvých 14 dní, následne sa na ňu vzťahujú podmienky uvedené v čl. 20 ZoPŠ. Podľa správy OECD (2008) o právnej ochrane v pracovnoprávných vzťahoch, cit.: „...skúšobná doba sa v Japonsku spravidla pohybuje v rozmedzí 2 – 6 mesiacov, z hľadiska priemeru možno konštatovať 3-mesačnú skúšobnú dobu na trhu práce.“<sup>10</sup>

V Japonsku existuje početná skupina súdnych rozhodnutí, v ktorých bolo skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa kvalifikované ako neplatné, hoci s najväčšou pravdepodobnosťou by v iných krajinách sveta súd dospel k opačnému záveru. A nejde iba o prípady, keď bola posudzovaná prioritne forma a obsah výpovede, ale napr. aj o také situácie, ak išlo o zamestnanca z najnižších príjmových kategórií, ak zamestnanec uviedol nesprávne údaje pri výberovom konaní alebo ak zamestnanec poškodil dobré meno zamestnávateľa.<sup>11</sup>

Súdna judikatúra postupne sformovala také výpovedné dôvody, ktoré sú v zásade praxou akceptované (napr. zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy, zamestnanec porušuje pracovnú disciplínu, zamestnanec je nadbytočný – v tomto bode sa obzvlášť citlivo posudzuje voľba kritérií vedúcich k skončeniu pracovného pomeru a preventívne opatrenia realizované alebo opomenuté zamestnávateľom) a tie, ktoré sú súdmi označované ako neplatné (skončenie pracovného pomeru z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, na základe pohlavia a iných dôvodov chránených antidiskriminačnou legislatívou či osobitné situácie súvisiace s ochranou a podporou rodinného života – tehotenstvo, materstvo atď.).

Ak (čl. 22 ZoPŠ) zamestnanec pri skončení pracovného pomeru požiada o vystavenie potvrdenia o zamestnaní, zamestnávateľ tak musí bezodkladne urobiť. V potvrdení sa uvedie doba trvania pracovného pomeru, druh vykonávaných prác, pracovná pozícia, údaje súvisiace

<sup>9</sup> Pozri napr. 1998 (Gyo-Tsu) No. 93, 1968 (O) No. 499, 1968 (O) No. 932 atď.

<sup>10</sup> OECD: Employment protection in Japan (k 1. marcu 2010 uverejnené na stránke [www.oecd.org/employment](http://www.oecd.org/employment))

<sup>11</sup> TANAKA, A., MĚSTECKÝ, J. Employers : Read this. ACCJ Journal, 8/2008, s. 31

s odmeňovaním zamestnanca a príčina odchodu do dôchodku (ak je touto príčinou výpoveď, potvrdenie o zamestnaní musí obsahovať výpovedný dôvod). Súčasťou potvrdenia nemôžu byť skutočnosti, o uvedenie ktorých zamestnanec nepožiadala, týkajúce sa najmä odborovej príslušnosti, vierovyznania, štátnej príslušnosti, rasy či sociálneho postavenia.

Právna úprava pracovného času, dovolenky a dôb odpočinku sa nachádza v čl. 32-42 štvrtej časti ZoPŠ. Týždenná dĺžka pracovného času zamestnanca je najviac 40 hodín (okrem prestávok v práci). Obdobné platí, pokiaľ ide o denný pracovný čas, ten nesmie presiahnuť 8 hodín. Úprava pracovného času je možná na základe dohody zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov alebo priamo so zamestnancom za podmienky, že priemerný týždenný pracovný čas neprekročí ustanovený týždenný pracovný čas. Zo spôsobov rozvrhnutia pracovného času nie je vylúčený pružný pracovný čas.

V zmysle čl. 34 ods. 1 je konštituovaná dĺžka prestávok v práci. Ak pracovná zmena presiahne 6 hodín, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku v práci v trvaní najmenej 45 minút, v prípade, ak je dĺžka pracovnej zmeny 8 alebo viac hodín, poskytuje sa prestávka v práci v rozsahu najmenej 60 minút, prestávky v práci sa pritom poskytujú všetkým zamestnancom v rovnakom čase.

Nočná práca (čl. 37) nie je v krajine zakázaná, za takýto pracovný výkon ale patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie (nočná práca je zakázaná zamestnancom mladším ako 18 rokov, ak ide o prácu v čase medzi 22 až 5 hodinou, pozn. autora). Nárok na mzdové zvýhodnenia zamestnancom vzniká i pri práci, ktorá pripadne na deň nepretržitého odpočinku (podľa čl. 35 ZoPŠ, cit.: „...zamestnávateľ musí poskytnúť zamestnancom aspoň 1 deň v týždni pracovné voľno.“) alebo pri práci nadčas. Ide o 25 – 50 % nárast z priemernej hodinovej alebo dennej mzdy zamestnanca.

Dovolenka za kalendárny rok v rozsahu 10 pracovných dní patrí zamestnancovi, ktorý odpracoval minimálne 80 % všetkých pracovných zmien v príslušnom kalendárnom roku a ktorého pracovný pomer trval nepretržite u toho istého zamestnávateľa aspoň po dobu 6 kalendárnych mesiacov (čl. 39). Zamestnanec môže dovolenku čerpať vcelku alebo po častiach. V prípade, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa dlhší čas, zákonný nárok na dovolenku z hľadiska rozsahu môže narastať, a to nasledujúcim spôsobom: po jednom odpracovanom roku o jeden deň, po dvoch rokoch o dva dni, po troch rokoch o štyri dni, po piatich rokoch o osem dní, po šiestich alebo viacerých rokoch o desať dní. Z uvedených kritérií vyplýva najvyššia prípustná dĺžka dovolenky za kalendárny rok, teda 20 pracovných dní.

Japonská legislatíva viaže vznik pracovnoprávnej subjektivity fyzickej osoby (čl. 56) na dovŕšenie 15 roku veku. Výnimky zo zákazu detskej práce je možné identifikovať i v znení ZoPŠ, fyzické osoby mladšie ako 13 rokov veku majú možnosť pracovať v oblasti filmu a divadelníctva, rovnako fyzické osoby vo veku 13 – 15 rokov, priznaná výnimka je v tomto prípade ešte o niečo širšia, keďže môžu vykonávať i niektoré druhy prác označené vykonávacími pracovnoprávnymi predpismi ako „ľahké práce“. Vo všetkých prípadoch je zakázaná ťažká práca (napr. práca v podzemí), resp. práca v nebezpečnom alebo zdraví škodlivom prostredí, pričom výkon práce je nutné realizovať v takom pracovnom čase, aby nedošlo ku kolízii so školskými povinnosťami.

## Literatúra

- KAGAWA, K. *Japanese Labour Laws*. Deep Publications 2008. 424 s. ISBN 978-8184-50006-6
- NAGATA, M. L. *Labour Contracts and Labour Relations in Early Modern Central Japan (Changing Labour Relations in Asia)*. Routledge 2005. 192 s. ISBN 978-0415-34605-4



Internetové pramene (výber): [www.un.org](http://www.un.org), [www.ilo.org](http://www.ilo.org), [www.jtuc-rengo.org](http://www.jtuc-rengo.org), [www.e-stat.go.jp](http://www.e-stat.go.jp), [www.jaiwr.org](http://www.jaiwr.org), [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org), [www.jil.go.jp](http://www.jil.go.jp), [www.court.go.jp](http://www.court.go.jp), [www.oecd.org](http://www.oecd.org)  
Normatívne právne akty v znení neskorších predpisov (výber): Ústava Japonska (1946), zákon o úprave pracovnoprávnych vzťahov (1946), zákon o pracovných štandardoch (1947), zákon o zamestnanosti (1947), zákon o kompenzáciách poskytovaných zamestnancom za pracovné úrazy a choroby z povolania (1947), zákon o právnom postavení námorníkov (1949), zákon o odborových organizáciách (1949), zákon o minimálnom odmeňovaní v pracovnoprávnych vzťahoch (1959), zákon o službách zamestnanosti (1966), zákon o právnom postavení osôb zdravotne postihnutých v pracovnoprávnych vzťahoch (1970), zákon o stabilite zamestnania starších osôb (1971), zákon o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v pracovnoprávnych vzťahoch (1972), zákon o pracovných podmienkach v zamestnaní (1975), zákon o sociálnom zabezpečení zamestnancov starajúcich sa o deti alebo iných členov rodiny a o rodinnej dovolenke (1991), zákon o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (2000), vyhláška o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov pri reorganizácii zamestnávateľa (2000), vyhláška k zákonu o pracovných štandardoch (1947)

**Keywords:** constitution, legislative power, executive power, judicial power, sources of labour law, employment, contract of employment, equal treatment, working time, remuneration for work performed, working conditions.

### Resumé

Constitutional foundations of the Japanese labour legislation are built on the pillars of democracy and division of powers. The special status is given to the Emperor who plays in principle a formal role as a symbol of the unity of law and citizens. From the labour relations view the Constitution guarantees for instance „right to work“ (Art. 27), „right to collective bargaining“ (Art. 28), „prohibition of child labour“ (Art. 27), „prohibition of forced labour“ (Art. 18), „equality of all before the law regardless of gender, race, colour, sex, marital or social origin“ (Art. 14) or „prohibition of discrimination in political, economic or social fields“ (Art. 14). The Constitution is on the top of labour law sources in accordance to the vertical hierarchy. Other sources are formed by the labour legislation (e.g. Law No. 49 of 7th April 1947 „Labour Standards Law“, Law No. 25 of 27th September 1946 „Labour Relations Adjustment Law“, Law No. 147 of 1st June 1949 „Trade Union Law“ as amended and others), collective agreements, enforcement regulations (e.g. No. 48 of 27th December 2000 „Enforcement Regulations of the Law concerning the succession of labour contracts upon divisive reorganization of a company) and court decisions.

In terms of application practice „the contract of employment“ belongs to the most frequent type of contract between employer and employee on the labour market. Despite the conservatism of the country (and not just in the legal system) there have recently begun to explore new forms of legal employment (e.g. homework, telework, employment agency). Along with the new approach (and decreasing number of „lifetime employees“ share on total workforce) there still remain some shortcomings, such as unequal treatment of employees engaged in temporary work, gender stereotypes (e.g. limited opportunities for employment of women) or abuse more liberal contractual types of commercial or civil legal environment (e.g. the contract of mandate) at the expense of the contract of employment. Therefore the author deals in the processed article mainly with issues of contract of employment as the basal employment relationship, examines selected backgrounds of the legislation (working conditions, working hours, remuneration of employees..) and also he pays attention to some procedural legal institutes (e.g. touching termination of employment).

*JUDr. Michal Kuril, PhD.  
Univerzita Komenského v Bratislave  
Právnická fakulta  
Katedra pracovného práva a práva  
sociálneho zabezpečenia  
email: [michal.kuril@flaw.uniba.sk](mailto:michal.kuril@flaw.uniba.sk)*

Recenzent: doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.