

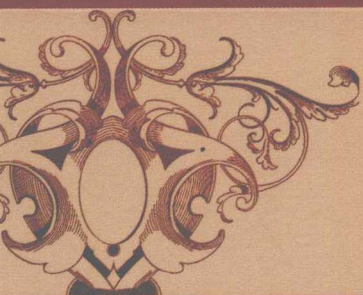
威科法律译丛 I

# 荷兰雇佣法 与企业委员会制度

〔荷〕 费迪南德·B.J. 格拉佩豪斯  
莱昂哈德·G. 费尔堡

著

蔡人俊 译



EMPLOYMENT LAW  
AND WORKS COUNCILS  
OF THE NETHERLANDS



商務印書館  
The Commercial Press

威科法律译丛

# 荷兰雇佣法与企业 委员会制度

〔荷〕 费迪南德·B.J. 格拉佩豪斯 著  
莱昂哈德·G. 费尔堡  
蔡人俊 译



创于1897

商务印书馆

The Commercial Press

2011年·北京

图书在版编目(CIP)数据

荷兰雇佣法与企业委员会制度/(荷)格拉佩豪斯,  
(荷)费尔堡著;蔡人俊译.—北京:商务印书馆,2011  
(威科法律译丛)

ISBN 978-7-100-08509-0

I. ①荷… II. ①格… ②费… ③蔡… III. ①劳动  
法—基本知识—荷兰 ②企业组织—研究—荷兰  
IV. ①D956.325 ②F279.563.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 170279 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

威科法律译丛

荷兰雇佣法与企业委员会制度

〔荷〕费迪南德·B.J.格拉佩豪斯 著  
莱昂哈德·G.费尔堡  
蔡人俊 译

---

商务印书馆出版

(北京王府井大街36号 邮政编码 100710)

商务印书馆发行

北京瑞古冠中印刷厂印刷

ISBN 978-7-100-08509-0

---

2011年8月第1版

开本 787×1092 1/16

2011年8月北京第1次印刷

印张 6%

定价:16.00元

By Ferdinand B. J. Grapperhaus

and Leonard G. Verburg

**EMPLOYMENT LAW AND WORKS COUNCILS OF THE NETHERLANDS**

This is a translation of Employment Law and Works Councils of the Netherlands, by Ferdinand B. J. Grapperhaus and Leonard G. Verburg, published and sold by The Commercial Press, by permission of Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, the owner of all rights of publish and sell same.

本书根据 Kluwer Law International 2009 年版译出

# 出版说明

我馆历来重视译出版世界各国法律著作。早在 1907 年就出版了第一套系统介绍外国法律法规的《新译日本法规大全》81 册，还出版了《汉译日本法律经济辞典》。1909 年出版了中国近代启蒙思想家严复翻译的法国著名思想家孟德斯鸠的《法意》。这些作品开近代中国法治风气之先。其后，我馆翻译出版了诸多政治、法律方面的作品，对于民国时期的政治家和学人产生了重要影响。新中国成立后，我馆以译介外国哲学社会科学著作作为重，特别是从 1981 年开始分辑出版“汉译世界学术名著丛书”，西方政治法律思想名著构成其中重要部分，在我国法学和法治建设中发挥了积极作用。

2010 年开始，我馆与荷兰威科集团建立战略合作伙伴关系，联手开展法学著作中外文双向合作出版。威科集团创立于 1836 年，是全球最大的法律专业信息服务和出版机构之一。“威科法律译丛”是我们从威科集团出版的法律图书中挑选的精品，其中涉及当前中国学术界尚处在空白状态、亟需研究的领域，希望能够对中国的法学和法治建设有所助益。除了引进国外法律图书外，我们同时也通过威科集团将中国的法律思想和制度译介给西方社会，俾使中国学人的思想成果走向世界，中华文明的有益经验惠及异域。

商务印书馆编辑部

2011 年 8 月

## 译者序

《荷兰雇佣法与企业委员会制度》是荷兰威科集团(Wolters Kluwer)下属的 Kluwer Law International 出版社出版的《荷兰商法丛书》中的一本。正如该丛书主编史蒂文·R. 休伊特教授所指出的,丛书目的在于为读者提供有关荷兰法律各领域的一些实用性参考。无论是在范围上,还是在实质内容上,并不涵盖荷兰商法各领域的详尽细节,其包含的仅仅是有关各领域内容的概述和简要提示,而不是就相关主题进行全面、深入的阐述。摆在读者面前的这本小册子严格贯彻这一丛书宗旨,为读者简明扼要地介绍了荷兰雇佣法与企业委员会制度的主要内容。

从内容上看,本书包括雇佣法与企业委员会两大部分,二者相对独立成编,又有一定关联。第一编是雇佣法。在荷兰,自 20 世纪初以来经过 100 多年的发展,雇佣法业已成为一门体系庞杂的法律部门,其涵盖的内容不仅包括雇主与雇员双方之间的权利义务关系,也包括国家对最低工资、工作时间、工作条件、职业安全与健康等方面的法律干预。调整雇佣关系的法律规范不仅有民法典中关于雇佣合同的规定,也有工时法、工作条件法、平等对待法、反就业歧视法等数十部法律规范。雇佣法一编篇幅不大,其内容却基本涵盖了雇佣法的主要内容。与欧洲其他一些国家的雇佣法相

比较,荷兰雇佣法有其鲜明的特色,一是尤其强调对雇员权利的保障。这不仅体现在人性化的休假制度上,如对孕期假、照顾小孩的假期等的详尽规定,也体现在对解雇行为的积极干预上,如荷兰民法典对无固定期限合同的解除规定了严格的限制条件和事先通知程序。荷兰雇佣法的另一大特色是灵活就业制度,据统计,目前荷兰有近半数的劳动者不是全日制工,而一般国家这一比例不到20%。灵活就业制度的建立得益于20世纪90年代以来弹性工作制的广泛推广。在弹性工作制下,雇员能够根据自身的实际情况灵活调整工作时间。这一制度的推广大大提高了妇女的就业率,也使得荷兰在最近20年来在欧盟国家中一直保持较低的失业率和平稳的经济增长。

本书第二编是企业委员会制度。在荷兰等一些西欧国家,企业委员会制度是劳动者参与企业民主管理的一项重要途径,也是实现政府、企业和劳动者三方协调机制的重要体现。尽管各国在具体制度上略有差别,企业委员会的建立为畅通劳动者与企业管理人员的沟通渠道从而减少劳资双方冲突、增强劳动者的集体谈判能力以及依法监督管理者的经营行为发挥了重要作用。鉴于一些成员国内部企业委员会制度的发展,上世纪90年代以来欧盟理事会积极推动建立欧盟企业委员会制度,为欧盟企业应当如何设立欧盟企业委员会订立规则。因此,本书涵盖的内容也包括了欧盟有关企业委员会的指令在荷兰的实施问题。

从我国情况看,自1994年颁布劳动法以来,劳动法律制度发展取得了很大成绩,尤其是在近年来突飞猛进。然而与荷兰等西方发达国家相比较,我国的劳动法律体系仍显得较为粗放,对劳动

者合法权益的维护仍显不足。劳资双方地位不平等的现象尚未从根本上得以改变,在不少领域,侵犯劳动者合法权益的现象仍然时有发生。因此,如何构建科学合理的劳动法律制度,完善相关立法,是摆在立法者面前的一项突出难题。为此,我们有必要充分借鉴荷兰等发达国家的成功经验,推动我国的劳动领域立法。

本书的两位作者,费迪南德·格拉佩豪斯与莱昂哈德·费尔堡既为荷兰著名大学的法学教授,又是知名律师事务所的合伙人,在雇佣法以及相关法律领域具有丰富的实践经验。两位作者文笔轻快,没有一般学者所擅长的长篇大论,却能结合自身对法律制度的理解和实践经验,简单明了地将对有关法律条文的理解和实践指南展示给读者。

需要说明的是,由于本书是一本简明读本,涉及的内容方方面面,但是囿于篇幅所限,其中不少问题并未深入展开,于我国读者而言难免过于简略,倘若读者能够对荷兰以及欧盟立法作进一步扩展阅读,相信会有更多的裨益。

希望本书的出版有利于增进广大读者对荷兰雇佣法和企业委员会制度的了解。由于时间仓促,译文中错误不当之处在所难免,望广大读者不吝批评指正。

蔡人俊

2011年3月16日

# 前 言

对于企业的持续经营与成功来说,招募、留住并管理合适的人才十分重要。当前,由于产品市场趋向国际化,劳动关系所涉及的法律制度日趋复杂,雇主具备此方面的管理能力也变得比以往更加关键。此外,雇佣员工是一项复杂的事情。对一名雇主而言,如果不了解其依法应当承担的法律义务,代价往往很高昂,对企业的损失也很大。因此,了解有关雇佣法以及企业委员会制度的知识是必要的。

本书涵盖的实用信息和法律知识包括如何雇佣和解雇员工、雇佣条款与工作条件、工作地点以及(欧盟)企业委员会的权利。本书可为从事与荷兰雇佣法等事务有关的企业法律顾问和专职律师提供实用指南,也可为商业人士和他们的荷兰代理人进行沟通提供参考。

不可避免,本书涵盖的内容多为概述性质,未能为读者提供详尽的建议;它也未曾想要取代专家们的法律建议。读者们应当注意的是,本领域的有关法律制度经常处于变动之中,本书内容仅能反映当前的有关规定。

费迪南德·B. J. 格拉佩豪斯

莱昂哈德·G. 费尔堡

2008年9月于阿姆斯特丹

# 作者简介

## 费迪南德·格拉佩豪斯

安理律师事务所合伙人, 雇佣法顾问和出庭律师, 兼任荷兰马斯特里赫特大学雇佣法教授。费迪南德尤其擅长处理集体合同争议、个人劳动纠纷以及为公司提供法律咨询, 同时也处理企业委员会事务。1995 年费迪南德获得博士学位, 博士论文的主题是雇佣法中的竞业禁止条款。费迪南德被荷兰女王贝娅特丽克丝委任为社会经济委员会的独立委员, 该委员会是荷兰重要的社会经济政策与立法咨询机构。此外, 他还是国际破产协会以及阿姆斯特丹雇佣法律师协会的成员, 是荷兰知名公司法评论《公司治理结构》的编辑之一。费迪南德独著或与他人合著多本有关荷兰和欧盟雇佣法的著作, 如《雇佣、合同与终止这一三角关系的终结》(克鲁威尔出版社 2006 年版), 《劳务派遣工的平等待遇——欧盟劳务派遣工平等待遇指令详解》(同上, 2003 年版), 与 M. 杰森合著的《临时雇佣合同》, 载社会法专论第 15 期(同上, 1999 年版); 《雇佣法中的竞业禁止》(博士学位论文, 同上, 1995 年版)。

### 莱昂哈德·费尔堡

安理律师事务所合伙人。1979年毕业于莱顿大学,2007年取得博士学位,2007年8月以来担任内梅亨大学教授。莱昂哈德在雇佣法及相关法律事务领域具有丰富的经验,如个人和集体解雇案件、罢工、与工会协商以及雇佣合同案件,在处理企业委员会事务与争议案件中都有丰富的经验。他是《荷兰雇佣法杂志》的主编,该杂志是雇佣法研究领域的知名杂志之一,同时也是《雇佣法评论杂志》的编辑之一。莱昂哈德是荷兰律师协会雇佣法专业委员会常设顾问委员会的委员之一,同时也是荷兰雇佣法律师年度大会——雇佣法大会常设委员会的委员之一。著有《荷兰企业在国际经济交往中的区域分布》(阿姆斯特丹大学博士论文,克鲁威尔出版社2007年版),《价格管制》(同上,2008年版)。莱昂哈德还是《重整程序中的雇佣法问题》(同上,2008年版)——有关荷兰重整制度的知名著作的作者和编者之一。多年来他出版了多篇有关雇佣法与企业委员会制度的著述。

# 目 录

|           |   |
|-----------|---|
| 前言.....   | 1 |
| 作者简介..... | 2 |

## 第一编 雇佣法

|                      |    |
|----------------------|----|
| 第一章 劳动关系.....        | 3  |
| 一、雇主组织 .....         | 3  |
| 二、工会组织 .....         | 3  |
| 三、咨询机构 .....         | 4  |
| 四、集体合同的缔结 .....      | 4  |
| 五、具有普遍约束力的集体合同 ..... | 5  |
| 六、企业委员会 .....        | 6  |
| 七、职工代表 .....         | 6  |
| 八、罢工 .....           | 7  |
| 第二章 员工 .....         | 10 |
| 一、招聘广告与职业中介机构 .....  | 10 |
| 二、劳务派遣用工 .....       | 10 |
| 三、残疾人就业 .....        | 11 |

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 四、平等对待 .....             | 11 |
| 五、经营者营业转让 .....          | 12 |
| 六、外国劳动者:签证与(工作)许可 .....  | 13 |
| <br>第三章 雇佣合同:概述 .....    | 16 |
| 一、定义 .....               | 16 |
| 二、合同形式 .....             | 16 |
| 三、雇佣合同的法律推定 .....        | 16 |
| 四、法律适用 .....             | 17 |
| 五、强制性规定 .....            | 18 |
| 六、雇佣合同的变更 .....          | 18 |
| <br>第四章 雇佣合同:条款与条件 ..... | 19 |
| 一、期限:试用期 .....           | 19 |
| 二、限制性协议 .....            | 19 |
| 1. 保密 .....              | 19 |
| 2. 竞业禁止 .....            | 20 |
| 3. 知识产权保护 .....          | 20 |
| (1) 专利权 .....            | 20 |
| (2) 著作权 .....            | 21 |
| 4. 违约责任 .....            | 21 |
| 三、最低工资与最低假日津贴 .....      | 21 |
| 四、工作时间 .....             | 22 |
| 五、假期 .....               | 23 |

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| 六、病假期间的待遇 .....            | 23     |
| 七、健康与安全 .....              | 24     |
| 八、特殊情况下的假期 .....           | 25     |
| 1. 孕期假和收养假 .....           | 25     |
| 2. 父母照顾小孩的假期 .....         | 26     |
| 3. 处理国内紧急事故的假期 .....       | 26     |
| 4. 短期照顾假期 .....            | 26     |
| 九、工作时间的调整 .....            | 27     |
| 十、养老保险待遇与提前退休 .....        | 27     |
| <br>第五章 管理人员的雇佣合同 .....    | <br>29 |
| 一、任命 .....                 | 29     |
| 二、停职 .....                 | 29     |
| 三、免职：雇佣合同的解除 .....         | 29     |
| <br>第六章 雇佣的中止与解除 .....     | <br>31 |
| 一、中止 .....                 | 31     |
| 二、解除：概述 .....              | 31     |
| 三、固定期限雇佣合同 .....           | 32     |
| 四、解除无固定期限雇佣合同的事先通知程序 ..... | 33     |
| 五、双方同意的解除 .....            | 35     |
| 六、试用期内的解除 .....            | 35     |
| 七、基于紧急事由的解除 .....          | 36     |
| 八、法院基于重大事由的解除 .....        | 37     |

九、明显不合理的解雇：离职待遇 ..... 38

第七章 集体裁员 ..... 41

第二编 企业委员会

第八章 荷兰企业委员会 ..... 45

第九章 设立 ..... 46

一、定义 ..... 46

二、联合企业委员会 ..... 47

三、集团(分支)企业委员会与核心企业委员会 ..... 48

第十章 程序 ..... 50

一、选举：委员会 ..... 50

二、协商程序 ..... 51

三、工作保障与保密义务 ..... 54

四、企业委员会的经费 ..... 54

第十一章 信息,协商和同意 ..... 56

一、概述 ..... 56

二、基本信息 ..... 56

三、财务与经营信息：一些预期行为的信息，  
社会政策信息,工资水平与雇佣条件信息 ..... 57

四、需事先协商的事项 ..... 60

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1. 法律规定 .....                   | 60 |
| 2. 上诉 .....                     | 62 |
| 3. 涉及董事和管理人员任免的决定 .....         | 64 |
| 五、需要事先同意的事项 .....               | 64 |
| 六、监事会成员的任命 .....                | 66 |
| 七、与企业委员会之间的协议 .....             | 67 |
| <br>第十二章 小型企业中的雇员参与 .....       | 68 |
| 一、雇员人数为 10 人以上 50 人以下的企业 .....  | 68 |
| 二、雇员人数为 10 人以下的企业 .....         | 69 |
| <br>第十三章 司法救济 .....             | 70 |
| <br>第十四章 荷兰的欧盟企业委员会 .....       | 72 |
| 一、欧共体理事会第 94/45 号指令在荷兰的实施 ..... | 72 |
| 二、法规概述 .....                    | 73 |
| 三、与指令不符的实体或程序性规定 .....          | 74 |
| 1. 特殊谈判机构以及欧盟企业委员会成员的数量 .....   | 74 |
| 2. 补充要求：环境保护问题 .....            | 75 |
| 3. 补充要求：及时通知与协商的义务 .....        | 75 |
| 四、法律适用问题 .....                  | 75 |
| 五、欧盟企业或者企业集团 .....              | 77 |
| 六、成立特别谈判机构或者欧盟企业委员会的时限 .....    | 79 |
| 七、特别谈判机构和法定的欧盟企业委员会 .....       |    |

成员的任命或者选举 ..... 80

八、工作保障与保密义务 ..... 81

九、协商安排的最低要求 ..... 82

十、法定欧盟企业委员会的权力 ..... 84

十一、费用与司法救济 ..... 85

十二、欧盟指令第 13 条项下的协议 ..... 86