INGA ZAPALA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

inazapa@tlen.pl

Umowa o pracę i o zakazie konkurencji w Holandii

Employment contract and non-competition agreement in the Netherlands

Streszczenie. Pomimo supremacji prawa Unii Europejskiej nad prawem narodowym oraz możliwości koordynacji polityk zatrudnienia Państw Członkowskich przez Unię, Państwa te nadal mogą indywidualnie regulować szereg kwestii z zakresu prawa pracy. Dotyczą one na przykład minimalnego wynagrodzenia czy też minimalnego wieku zatrudnienia. Celem tego opracowania jest przedstawienie podstawowych informacji dotyczących prawa pracy w Holandii. W związku z tym, ukazuje ono specyfikę tego systemu w odniesieniu do regulacji umowy o pracę (w tym umowę na okres próbny, na czas określony i nieokreślony) oraz umowy o zakazie konkurencji.

Słowa kluczowe: umowa o pracę; umowa o zakazie konkurencji; Holandia; prawo holenderskie.

Summary. Despite the supremacy of European Union law over national law and the possibility of coordination of Member States' employment policies by the Union, the States can still individually regulate a number of labor law issues. Those concern, for example, the minimum wage and the minimum age of employment. The purpose of this contribution is to provide basic information on labor law in the Netherlands. For that reason, it demonstrates the specifics of this system with regard to the regulation of the employment contract (including the probation contract and contracts for a definite and indefinite periods) and a non-competition agreement.

Key words: employment contract; non-competition agreement; Netherlands; Dutch law.

1. Wprowadzenie

Celem tej pracy jest przedstawienie norm prawnych dotyczących umowy o pracę (część 2.) i o zakazie konkurencji (część 3.) w Holandii. Z uwagi na limit słów, nie zostaną poruszone kwestie takie jak ochrona osób młodocianych czy wypowiedzenie zmieniające. Zostaną zaprezentowane natomiast podstawowe zagadnienia z zakresu prawa pracy. Przedmiotem analizy będą przepisy holenderskiego kodeksu cywilnego (*BurgerlijkWetboek*), który jest głównym źródłem prawa w przedmiotowej kwestii,¹ wraz ze wsparciem akademickim. Część następująca po wprowadzeniu zostanie rozpoczęta przedstawieniem treści i formy umowy o pracę w oparciu o ustawową definicję (2.1.). Omówione zostaną

¹ BurgerlijkWetboek van 1 october 1838 (1992) [Kodeks cywilny z 1 października 1838 r. (1992 r.)].

rodzaje umów o pracę (2.2.) oraz normy regulujące ich wypowiedzenie (2.3.). Część trzecia (3.) zostanie poświęcona przedstawieniu umowy o zakazie konkurencji w oparciu o kodeksową prowizję. Rozważania prowadzone w ramach niniejszego artykułu zostaną zwieńczone podsumowaniem (4.).

2. Umowa o pracę

2.1. Treść i forma umowy o pracę

Definicja umowy o pracę (*arbeidsovereenkomst*) została zawarta Art. 7:610 kodeksu cywilnego (BW). Według przywołanego artykułu, jest nią taka umowa, w której jedna ze stron (pracownik) zobowiązuje się wobec drugiej strony (pracodawcy) do wykonania pracy w określonym czasie i za określonym wynagrodzeniem. Na tej podstawie można zatem skonkretyzować treść umowy o pracę. Po pierwsze, wymagane jest oświadczenie woli pracodawcy i pracownika wyrażone w formie umowy. Kodeks cywilny nie określa wymogów, jakie musi spełniać umowa. Stąd też, może być ona sporządzona w każdym języku zrozumiałym dla stron oraz w dowolnej formie. Umowa ustna będzie tak samo wiążąca jak pisemna². Niemniej jednak, pisemna forma jest wymagana w momencie, gdy pracodawca przedstawia warunki zatrudnienia, w tym rodzaj wykonywanej pracy i funkcję, jaką ma pełnić pracownik³. Musi to nastąpić w ciągu miesiąca od nawiązania stosunku pracy, niezależnie od rodzaju umowy, co wynika z Art. 7:655 BW. Można zatem stwierdzić, że forma pisemna ma ostateczną przewagę nad formą ustną.

Drugim - obok oświadczenia woli pracownika i pracodawcy - elementem treści umowy o pracę jest czas. W tym miejscu należy odwołać się do Art. 7: 610a, który odnosi się do domniemania umowy o pracę w oparciu o to kryterium przedmiotowe. Przytoczony artykuł informuje, że przyjmuje się istnienie umowy o pracę, jeżeli praca wykonywana przez jedną stronę (pracownik) na rzecz drugiej (pracodawca) jest podejmowana w każdym tygodniu lub co najmniej przez 20 godzin miesięcznie. Przy czym wymagane jest, aby miało to miejsce w ciągu trzech następujących po sobie miesięcy. Warto zaznaczyć, że przytoczona prowizja stanowi odstępstwo od tzw. „zero-godzinowej” umowy (*nul uren contract*). Takie umowy nie określają stałej ilości godzin pracy, jakie pracownik musi podjąć na rzecz pracodawcy⁴. Czas pracy uzgadniany jest zwykle w każdym miesiącu, co sprawia, że zarówno

² M. M. Govaerti L. M. Sneek, *Labor and employment law in the Netherlands*, w: P. M. Berkowitz, T. Muller-Bonanni, *International Labor and Employment Law*, Illinois 2006, s. 146.

³ ICLG, Netherlands: Employment & Labor Law 2019, <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/netherlands> [dostęp: 18.04.2019 r.].

⁴ P. Millington, J. Holland, S. Burnett, *Employment Law*, Oxford 2015, s. 16.

pracodawca jak i pracownik mogą dostosować wymiar pracy do swoich aktualnych potrzeb. „Zero-godzinowa” umowa jest rodzajem umowy na czas określony. Kwestia ta zostanie rozwinięta w dalszej części opracowania (2.2.).

Kolejnym elementem treści umowy o pracę jest określenie stron umowy. W tym miejscu należy zaznaczyć, że normy kodeksu cywilnego regulujące umowę o pracę nie odnoszą się do funkcjonariuszy publicznych. Chodzi tu o osoby wykonujące usługi państwa, prowincji, gminy, zarządu wodnego lub inne podmioty publiczne (Art. 7:615). Można doszukać się tu analogii w wyroku polskiego Sądu Najwyższego, który stwierdził, że przepisy prawa pracy nie regulują działalności wykonywanej przez funkcjonariuszy państwowej straży pożarnej⁵ czy Policji⁶. Celem takiego rozwiązania jest uniknięcie wejścia w umowy cywilnoprawne z organami publicznymi, których zobowiązania regulowane są przez odrębne przepisy.

Ostatnim elementem treści umowy o pracę jest wynagrodzenie, które pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi w dniu wyszczególnionym w umowie (Art. 7:616). Wynagrodzenie może przybierać różne formy, jednak nie inne od tych przewidzianych w Art. 7:617 pkt 1, a zatem: a) pieniądze; b) rzeczy odpowiednie do użytku osobistego przez pracownika lub członków jego gospodarstwa domowego (jeśli ten rodzaj wynagrodzenia jest powszechny lub pożądany ze względu na charakter przedsiębiorstwa pracodawcy), z wyjątkiem alkoholu i innych substancji naturalnych szkodliwych dla zdrowia człowieka; c) wykorzystanie przestrzeni mieszkalnej, jak również jej oświetlenia i ogrzewania; d) usługi, dostawy i prace wykonywane przez samego pracodawcę lub przez inne osoby na jego rachunek, w tym edukacja, wyżywienie i zakwaterowanie; e) akcje i udziały, wierzytelności i inne tytuły prawne oraz świadectwa dowodowe i kupony, czeki urlopowe i bony urlopowe. Charakterystyczną normą w odniesieniu do wynagrodzenia pieniężnego jest fakt, że kwota minimalnego miesięcznego wynagrodzenia jest niższa w stosunku do osób poniżej 21. roku. System holenderski przewiduje bowiem ustawową kwotę minimalnego wynagrodzenia dla pracowników w wieku od 21 lat wzwyż. Dodatkowo, ustawa przewiduje odrębne stawki dla osób w przedziale 15 – 21 lat, w zależności od wieku pracownika. Minimalne wynagrodzenie jest aktualizowane dwa razy w roku, tj. 1 stycznia i 1 lipca.⁷ Przykładem ilustrującym tę informację są dane dotyczące wynagrodzenia w okresie 1. lipca 2019 – 31. grudnia 2019. W tym okresie, minimalnym miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w pełnym

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I PK 218/08.

⁶ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 5 lutego 2009 r., IV SA/Po 430/08.

⁷ E. de Wind, C. Pronk, *Labour and Employment Compliance in The Netherlands*, Alphen aan den Rijn 2018, s.158.

wymiarze czasowym przypadającym osobie w wieku 15. lat jest kwota € 490.70, w wieku 19. lat - € 981.35, podczas gdy osoby, które ukończyły 21. rok życia mają zapewnione € 1635.60⁸. Jest to wyraźna i istotna odmienność w traktowaniu pracowników, którzy w chwili wykonywania pracy nie ukończyli 21 lat w porównaniu z osobami, które wiek ten już osiągnęły.

2.2. Rodzaje umowy o pracę

Po przedstawieniu definicji umowy o pracę oraz omówieniu jej formy i treści, przedmiotem naukowej refleksji będą trzy rodzaje takiej w systemie prawa holenderskiego: na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony. Pierwsza z nich (*proeftijd*) regulowana jest przez Art. 7:652 BW. Przepis ten stanowi, że umowa na okres próbny jest zawierana w formie pisemnej (pkt 2). Ustawa nie przewiduje, że umowa podpisana w innej formie jest nieważna. Z tego względu można stwierdzić, że umowa w formie pisemnej służy celom dowodowym (*ad probationem*); nie jest ona sporządzana pod rygorem nieważności (*ad solemnitatem*). Jeśli chodzi o czas, okres próbny poprzedzający zawarcie umowy na czas nieokreślony może wynosić nie więcej niż dwa miesiące (pkt 3). Przy umowie na czas określony jest to jeden miesiąc w przypadku umowy na okres do dwóch lat lub dwa miesiące w pozostałych przypadkach (pkt 4). Umowy na okres próbny podpisane na dłużej nie mają mocy prawnej (pkt 7). Przepis ten służy ochronie pracownika przed nadmiernym wykorzystaniem przez pracodawcę objawiającym się brakiem pewności zatrudnienia.

Kolejnym rodzajem umowy o pracę jest umowa na czas określony (*tijdelijkcontract*). Strony zawierają między sobą takie umowy, by pozostać w stosunku pracy przez z góry oznaczony czas. Okres ten może być określony datą lub zdarzeniem. W pierwszym przypadku chodzi o wskazanie konkretnej daty rozwiązania umowy, natomiast w drugim o zdarzenie, które spowoduje takie zakończenie. Mimo, że umowa obowiązuje strony przez okres, na jaki została zawarta, pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia, jeśli nie wykonał swojej pracy (Art. 7:627). Niewątpliwie regulacja ta ma zastosowanie do wspomnianej powyżej umowy „zero-godzinowej”, gdzie pracodawca może nie wypłacać wynagrodzenia swojemu pracownikowi nawet przez kilka miesięcy, jeśli ten drugi nie wykonywał w tym czasie stosownych obowiązków⁹. Należy zwrócić uwagę, że umowa na czas określony może zostać przedłużona poprzez zawarcie nowego porozumienia. W tym miejscu warto odnieść się do

⁸ Government, *Amount of the minimum wage*, <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage> [dostęp: 29.10.2019 r.].

⁹ Inc Ibp, *Netherlands: Investment and Business Guide; Volume 1 Strategic and Practical Information*, Washington DC 2016, s. 200.

milczącej kontynuacji umowy na czas określony, która ma miejsce, jeśli strony nie zgłosiły do niej sprzeciwu do umowy i kontynuują jej postanowienia po dacie, do której została ona zawarta. W takim przypadku, „stara-nowa” umowa o pracę jest kontynuowana zgodnie z tymi samymi postanowieniami i warunkami oraz na ten sam ustalony okres, co w poprzedniej umowie o pracę, jednak na okres nie dłuższy niż jeden rok (Art. 7:668). Jest to istotne zabezpieczenie pracownika przed nieaktywnością pracodawcy przy przedłużeniu pierwszej umowy.

Kodeks cywilny przewiduje najdłuższy okres, na jaki umowa na czas określony może zostać zawarta. Konsekwencją tego jest obowiązywanie z mocy prawa umowy na czas nieokreślony (*vastcontract*). I tak, jeżeli co najmniej dwie umowy o pracę na czas określony zostały zawarte w odstępach nie dłuższych niż trzy miesiące, a te umowy obejmowały łącznie 36 miesięcy z uwzględnieniem tych okresów, ostatnia umowa o pracę na czas określony uważana jest za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (Art. 7:668a pkt 1 lit. a). Po drugie, jeśli więcej niż trzy umowy o pracę na czas określony zostały zawarte w odstępach nie dłuższych niż trzy miesiące, ostatnia umowa o pracę na czas określony jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (Art. 7:668a pkt 1 lit. b). Obie z przedstawionych sytuacji dotyczą tzw. „łańcucha” umów o pracę na czas określony i ich konsekwencji w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca nie jest w stanie zawrzeć więcej niż trzech umów na czas określony (lit. b) lub umów na czas określony, które łącznie przekraczałyby 36 miesięcy (lit. a) bez poniesienia konsekwencji w postaci zmiany z mocy prawa na umowę na czas nieokreślony. Z tego powodu można powiedzieć, że jedna umowa wynika z drugiej, co wskazuje na jakąś zależność umowy na czas nieokreślony od umowy na czas określony.

2.3. Rozwiązanie umowy o pracę

Umowa o pracę ustaje z mocy prawa po zaistnieniu określonego w niej zdarzenia, upływie okresu, na jaki została zawarta lub poprzez wypowiedzenie (Art. 7:667 pkt 1 BW). Kodeks cywilny wymaga zastosowania okresu wypowiedzenia tylko w dwóch przypadkach: jeśli tak zostało określone w danej umowie lub w przypadku braku umowy w formie pisemnej, jeśli jest to wymagane przez prawo lub zwyczaj (Art. 7:667 pkt 2). Bez względu na rodzaj umowy, strona, która wypowiada umowę o pracę, na wniosek drugiej strony, musi ją poinformować na piśmie o powodzie wypowiedzenia (Art. 7:669). Wydaje się, że przepis ten ma na celu ochronę obu stron przed bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy oraz niejako rekompensuje brak obowiązku zachowania okresu wypowiedzenia. Kolejna forma ochrony

stron została uwzględniona w Art. 7:670, wyliczającym sytuacje, w których pracodawca nie może złożyć wypowiedzenia. Dotyczy to między innymi następujące okoliczności: pracownik nie jest w stanie wykonywać swoich obowiązków z powodu choroby (chyba że niezdolność ta trwa co najmniej dwa lata lub po tym, gdy Agencja Ubezpieczeń Społecznych otrzymała już wniosek pracodawcy o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę), pracownica jest w ciąży lub na urlopie wychowawczym, pracownik korzysta z urlopu adopcyjnego albo związanego z opieką nad dzieckiem. Przepisy te nie mają jednak zastosowania do umów na okres próbny, jak wynika z Art. 7:670b. W konsekwencji tzw. oczywiście nieuzasadnionego rozwiązania umowy przez jedną ze stron (np. gdy umowa o pracę została rozwiązana bez powiadomienia o przyczynach lub w wyniku zawiadomienia o niezaistniałej przyczynie), sąd może przyznać stronie odszkodowanie za szkody. Zostało to potwierdzone w Art. 7:681 i dotyczy zarówno pracownika jak i pracodawcy. Podobnie jak w przypadku dotyczącym zakazu wypowiedzania umów w konkretnych sytuacjach, przepis ten nie ma jednak zastosowania do stron związanych umową na okres próbny (Art. 7:676).

Kodeks przewiduje odrębne regulacje dotyczące wyżej wymienionych rodzajów umów. W odniesieniu do porozumień zawartych na okres próbny, każda ze stron ma prawo do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, dopóki nie upłynął odpowiedni okres (Art. 7:676 pkt 1). Poza wspomnianym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia na piśmie, nie ma w tym miejscu dodatkowej ochrony przed wypowiedzeniem umowy (Art. 7:676 pkt 2). Zgodnie z Art. 7:667 pkt 3, umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana tylko przed zakończeniem okresu, na który została podpisana. W przeciwnym razie, jest ona kontynuowana z mocy prawa. Ponadto strona może wypowiedzieć umowę, jeśli prawo do tego zostało uzgodnione na piśmie i zostało przyznane każdej ze stron. W odniesieniu do wspomnianego okresu wypowiedzenia, kodeks nie wymaga, aby którakolwiek ze stron wykonywała stosowną czynność w przypadku braku umowy w formie pisemnej. Zależy to zatem od odpowiednich ustaleń w porozumieniu lub ewentualnie zwyczaju. Taki obowiązek jest natomiast przewidziany w stosunku do umów na czas nieokreślony (Art. 7:667 pkt 6). Niemniej jednak, w tym miejscu kodeks nie podaje uniwersalnego okresu wypowiedzenia. Jest on przewidziany tylko do umów podpisanych na co najmniej 5 lat lub na czas nieokreślony i wynosi 6 miesięcy (Art. 7:684 pkt 1).

3. Umowa o zakazie konkurencji

Umowa o zakazie konkurencji jest porozumieniem między pracodawcą a pracownikiem, które przewiduje, że po ustaniu zatrudnienia, pracownik nie będzie konkurował z pracodawcą,

np. poprzez pracę na rzecz podmiotu będącego konkurentem dla tego pracodawcy¹⁰. Umowa ta jest regulowana przez Art. 7:653 BW. Pierwszy punkt przywołanego artykułu stanowi, że umowa może być zawarta wyłącznie na piśmie i tylko z pełnoletnim pracownikiem. Służy to ochronie osób poniżej 18. roku życia, które zostają wyłączone z obowiązku deklarowania braku możliwości nawiązania współpracy z innym pracodawcą w późniejszym okresie. Zatem, pomimo możliwości nawiązania stosunku pracy już w wieku 15 lat, pracodawca nie może wymagać od takiej osoby podpisania klauzuli o zakazie konkurencji. Niewątpliwie przepis ten służy ochronie małoletnich. Zabrania on bowiem ingerowania w ich przyszłe ścieżki kariery zawodowej w hierarchicznej relacji pracownika i pracodawcy¹¹. Ponadto należy zaznaczyć, że jeżeli pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkody spowodowane sposobem zakończenia umowy o pracę, wtedy nie może on uzyskać żadnych praw z postanowienia umownego. Wynika to z punktu 3 omawianego artykułu.

Warto nadmienić, że rozwiązanie ustawowe nakłada raczej ogólne ograniczenia na klauzule o zakazie konkurencji, dając tym samym sędziemu szerokie możliwości interwencji.¹² Po pierwsze, jeżeli umowa stanowi poważną trudność dla pracownika w wykonywaniu pracy innej niż służba pracodawcy, sąd może w każdym momencie nakazać pracodawcy wypłacenie pracownikowi odszkodowania na czas trwania ograniczenia, ustalając wysokość tego odszkodowania w sposób sprawiedliwy w świetle okoliczności sprawy. Następuje to tylko wówczas, gdy pracownik nie jest odpowiedzialny za szkody z powodu sposobu, w jaki umowa o pracę się zakończyła (Art. 7:653 pkt 4). W przypadku, kiedy pracownik jest niesłusznie pokrzywdzony przez ten przepis proporcjonalnie do interesu pracodawcy chronionego odpowiednimi przepisami, sąd może unieważnić takie postanowienie umowne w całości lub w części (Art. 7:653 pkt 2). Przytoczone regulacje chronią zatem zarówno pracownika jak i pracodawcę przed niesprawiedliwym rozwiązaniem umowy o pracę, czego konsekwencją mogłaby być korzyść jednej strony kosztem drugiej.

4. Zakończenie

W niniejszej pracy przybliżono regulacje kodeksu cywilnego dotyczące umowy o pracę i o zakazie konkurencji w Holandii. Przedstawiono, że treść umowy o pracę składa się z następujących elementów: oświadczenia woli pracownika i pracodawcy, czasu wykonywania pracy, stron umowy oraz wynagrodzenia. Ukazano także, że mimo swobody

¹⁰ A. Bakker, R. el Johari, S. Swaak, *The Netherlands chapter*, w: A. R. Kontrimas, Mary K. Samsa, *International expatriate employment handbook*, Alphen aan den Rijn 2006, s. 463.

¹¹ Grupa Robocza Art. 29, *Opinia 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy* (08.06.2017) s. 3, 21.

¹² A. T. J. M. Jacobs, *Labour law & social security in the Netherlands: an introduction*, Den Bosch 1997, s. 76.

w wyborze formy przy sporządzaniu umowy, pracodawca musi przedstawić warunki zatrudnienia (w tym rodzaj wykonywanej pracy i funkcję, jaką ma pełnić pracownik) w formie pisemnej. Ponadto zwrócono uwagę na to, że cechą charakterystyczną systemu holenderskiego jest odmiennie ukształtowana wysokość minimalnego wynagrodzenia w stosunku do osób poniżej 21. roku życia.

Przedmiotem analizy były również rodzaje umów o pracę. Przedstawiono kwestie dotyczące zawierania oraz rozwiązywania umowy na okres próbny, na czas określony i nieokreślony. Ukazano, że umowa na okres próbny może zostać zawarta na nie więcej niż dwa miesiące. Okres ten jest uzależniony od czasu, na jaki umowa następująca po okresie próbnym ma być zawarta. Podczas omawiania umowy na czas określony, szczególną uwagę poświęcono umowie „zero-godzinowej”, tym samym przedstawiając ją jako charakterystyczną dla prawa pracy w Holandii. Odniesiono się także do maksymalnego czasu, na jaki umowa na czas określony może być zawarta. Czas ten dotyczy sytuacji, kiedy co najmniej dwie umowy o pracę na czas określony zostały zawarte w odstępach nie dłuższych niż trzy miesiące, a obejmowały one łącznie 36 miesięcy z uwzględnieniem tych okresów. W takim wypadku ostatnia umowa o pracę na czas określony uważana jest za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

W ramach niniejszego opracowania, przedmiotem naukowej refleksji była również umowa (a właściwie: klauzula) o zakazie konkurencji, czyli porozumieniu między pracodawcą a pracownikiem, które przewiduje, że po ustaniu zatrudnienia, pracownik nie podejmie czynów, które konkurowałyby z działaniami obecnego pracodawcy. Zaznaczono, że pomimo możliwości zawarcia stosunku pracy z osobą, która w chwili wykonywania pracy ma skończone 15 lat, klauzula o zakazie konkurencji może być zawarta tylko z osobą pełnoletnią. Jednocześnie zaznaczono, że przepisy kodeksu cywilnego nie konkretyzują szeregu zagadnień dotyczących klauzuli o zakazie konkurencji i w praktyce pozostają one w ocenie sądu.

Bibliografia

Legislacja i orzecznictwo

Burgerlijk Wetboek van 1 oktober 1838 (1992) [Kodeks cywilny z 1 października 1838 r. (1992 r.)]
Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 5 lutego 2009 r., IV SA/Po 430/0
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I PK 218/0

Źródła akademickie i pozostałe

Bakker A., El Johari R., Swaak S., *The Netherlands chapter*, w: A. R. Kontrimas, Mary K. Samsa, *International expatriate employment handbook*, Alphen aan den Rijn 2006,
De Wind E., Pronk C., *Labour and Employment Compliance in The Netherlands*, Alphen aan den Rijn 2018

- Govaert, M. M., Sneek L. M., *Labor and employment law in the Netherlands*, w: P. M. Berkowitz, T. Muller-Bonanni, *International Labor and Employment Law*, Illinois 2006
- Government, *Amount of the minimum wage*, <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage> [dostęp: 18.04.2019 r.]
- Grupa Robocza Art. 29, *Opinia 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy* (08.06.2017), ICLG, Netherlands: Employment & Labor Law 2019, <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/netherlands> [dostęp: 18.04.2019 r.]
- Inc Ibp, *Netherlands: Investment and Business Guide; Volume 1 Strategic and Practical Information*, Washington DC 2016
- Jacobs T. J. M., *Labour law & social security in the Netherlands: an introduction*, Den Bosch 1997
- Millington P., Holland J., Burnett S., *Employment Law*, Oxford 2015