

NÁLEŽITOSTI A SPECIFIKA PRACOVNÍ SMLOUVY V NĚMECKU

LEONA BUZRLOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita

Abstrakt

Příspěvek pojednává především o podstatných náležitostech a specifikách německé pracovní smlouvy a seznamuje čtenáře s její právní úpravou s ohledem na právo EU. Rovněž se zabývá porovnáním české právní úpravy pracovní smlouvy s německou a poukazuje na nejpodstatnější a nejdůležitější vzájemné odchylky. Závěrem nastiňuje největší problémy a nedostatky z oblasti pracovněprávních vztahů, které je třeba v Německu v této oblasti řešit.

Klíčová slova

Pracovní smlouva, pracovní právo, smluvní volnost, pracovněprávní vztahy, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákon, zákoník práce, zákon, směrnice, kolektivní smlouva, podniková dohoda, pracovní trh, pracovní doba, práce přesčas, odměna za práci, zkušební doba, výpověď, výpovědní lhůta, výpovědní důvod, princip subsidiarity.

Abstract

The contribution deals with the essential terms and specifics of german employment contract and informs readers about its legal regulations with regard to EU law. It is also concerned with the comparison of czech employment contract with the german one and shows the most essential and important mutual changes and divergences. Last it outlines the biggest main drawbacks and problems from the area of labour-law regulations which should be solved in Germany.

Key words

Employment contract, labour law, liberty of contract, labour-law regulations, employee, employer, law, codex of law, directive, collective agreement, company agreement, labour market, working time, overtime work, remuneration for work, probation, notice, terms of notice, reasons of notice, principle of subsidiarity.

Pracovní právo má obzvláště dnes v době globalizace a rozsáhlé liberalizaci trhů důležitou funkci pro volbu místa podnikání a místa výkonu povolání. Z pohledu zaměstnavatele i

zaměstnanec je Evropa jeden velký pracovní trh, který poskytuje možnosti realizace a uplatnění na různých úrovních. Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci pracovního trhu musí však být nějakým způsobem právně regulovány. Evropské pracovní právo není však prostředkem, který by komplexně oblast pracovněprávních vztahů reguloval. Evropské pracovní právo není dosud ustálený standardní pojem a tvoří ho do určité míry právo základních svobod. Je třeba ho však chápat také i jako součást sociální politiky. Hlavním posláním evropského zákonodárství je harmonizace obsahů jednotlivých úprav pracovního práva. Jedná se o tvorbu směrnic, které obsahují jakási pravidla pro zajištění samostatných národních úprav stanovením minimálního standardu, nad jehož rámec mají jednotlivé členské státy volnost v tvorbě právních úprav, jen pokud jsou tyto pro zaměstnance vhodnější. Evropská unie vychází sice z ochranné funkce pracovního práva a stanoví jakýsi základní rámec pro fungování pracovněprávních vztahů, *pracovní právo* je však především *v působnosti členských států a sociálních partnerů* a mezi státy navzájem se *výrazně liší*. Pracovní právo EU rovněž neupravuje *vznik, změnu ani skončení pracovního poměru* a ponechává tuto oblast kompetenci jednotlivých členských států.

Zvláštní postavení pak v oblasti pracovního zákonodárství bezesporu zaujímá právo zaměstnanec na *obdržení informací souvisejících s jeho pracovním poměrem*. Z tohoto důvodu dne 14.10.1991 byla přijata směrnici Rady č. 91/533/EC, která stanoví zaměstnavatelům povinnost informovat zaměstnance o podmínkách souvisejících s pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem, a která byla přejata do právních řádů jednotlivých členských států EU.¹ V jednotlivých členských státech Evropské Unie lze tedy v současné době najít požadavek na minimální obsahové náležitosti, které musí být uvedeny v pracovních smlouvách, a pokud jde o ostatní pracovněprávní pojmy, ty jsou pak jejich interní záležitostí.

V návaznosti na minimální jednotné obsahové požadavky je tedy v souladu s právem EU zaměstnavateli stanovena povinnost písemně sdělit zaměstnanci ve lhůtě 1 měsíce od vzniku pracovního poměru *podstatné podmínky pracovního poměru*, k nimž náleží především uvedení :

- *Jména a adresy (sídla) smluvních stran*
- *Místo, kde bude práce vykonávána,*

¹ Neumann, Daniela. *Europäisches Arbeitsrecht*. München : Sellier. European Law Publishers, 2003, s. 386-396 ISBN 3-935808-16-x

- *Popis pracovní pozice*
- *Datum vzniku pracovního poměru a ustanovení o tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou*
- *Ustanovení týkající se pracovní doby a mzdové podmínky, včetně lhůty splatnosti*
- *Výpovědní doba.*

Samotná úprava pracovněprávních vztahů je tedy v kompetenci každého jednotlivého členského státu EU dle vlastních specifických požadavků a potřeb a může se odlišovat ve způsobu regulace, a to již tím, že existují země jako je Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko apod., kde oblast pracovního práva je regulována jednotným zákoníkem práce a naopak země jako Velká Británie a Irsko, kde takový jednotný právní předpis neexistuje. A právě i **Německo**, jehož *právní úpravě pracovní smlouvy* je tento příspěvek věnován, patří ke druhé výše zmiňované skupině zemí vzhledem k tomu, že zde do dnešního dne neexistuje jednotný zákoník práce, který by komplexně reguloval oblast pracovního práva. V důsledku toho právní úprava **německé pracovní smlouvy** vychází poněkud z jiného základu než je tomu u české pracovní smlouvy. Německé pracovní právo na rozdíl od práva českého je upraveno řadou zákonů (např. *Zákonem o pracovní době, Zákonem o domácí práci, Zákonem na ochranu mladistvých při zaměstnání, Občanským zákoníkem – BGB, Zákonem na ochranu matek, Spolkovým zákonem o dovolené* apod.) a pracovněprávní ustanovení lze najít v mnoha zákonech v rámci spolkové a zemské legislativy. Pracovní smlouvy nejsou v této zemi uzavírány na základě pracovněprávních předpisů jako je tomu v *České republice*, nýbrž na základě německého *občanského zákoníku* (§ 611 a násl. BGB), a to konkrétně dle ustanovení týkající se tzv. *služební smlouvy*.² Vznik pracovní smlouvy je pak vázán souhlasným projevem obou smluvních stran o výkonu práce zaměstnance a jejím počátku pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelem mohou být fyzické osoby i právnické osoby. Právo pak rozlišuje právnické osoby soukromého práva a právnické osoby veřejného práva. Ústředním pojmem pracovního práva nicméně zůstává zaměstnanec, neboť jen ten, kdo je zaměstnancem spadá do rozsahu platnosti pracovního práva. Pojem *zaměstnanec* je tedy v *německé právní úpravě* pojímán poněkud jinak než v *české*, protože za zaměstnance nejsou zde považováni důchodci, školu navštěvující mládež a studenti, osoby konající svobodná povolání, živnostníci, úředníci, vojáci, soudci, jejich postavení je totiž předmětem úpravy veřejného práva. Zaměstnanci mohou být pak dělníci (Arbeiter) a zaměstnanci (Angestellter).

² Arbeitsgesetze. München : DT Verlag GmbH & Co. KG, 2002, s. 38-39 ISBN 3-423-05006-3

Zaměstnancem (Angestellter) je ten, kdo vykonává převážně duševní činnosti, dělníkem (Arbeiter) pak ten, kdo vykonává převážně činnost tělesnou. Základem pracovního vztahu je *soukromoprávní smlouva*, na jejímž základě vzniká pracovní vztah. Irrelevantní je z tohoto pohledu datum skutečného nástupu do práce. Pro pracovní smlouvy v Německu obecně platí, že *nemusí* mít určitou *formu*, takže mohou být uzavřeny i *ústně*. K uzavření platné německé pracovní smlouvy *není tedy vyžadována písemná forma*, nicméně je však kladen požadavek na to, aby nejpozději ve lhůtě jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru byly v písemné formě zaznamenány podstatné podmínky vzniklého pracovního poměru, což je v souladu s právem EU. V tarifních smlouvách je však písemná forma (§ 127 BGB) často předepsána, přičemž některé tarifní smlouvy jsou pravidelně prohlašovány za všeobecně závazné. Obzvláště pokud je podnik členem svazu zaměstnavatelů, je nutné tuto tarifní smlouvu převzít. Další podmínkou platnosti pracovní smlouvy v této zemi ještě je, aby v zásadě neodporovala dobrým mravům.

I když dispoziční volnost smluvních stran pracovního vztahu je v Německu omezena řadou zákonů a předpisů pracovního práva (*Zákon o ochraně práce z 7. 8. 1996 - Arbeitsschutzgesetz*, *Zákon o pracovní době z 6. 6. 1994 „Arbeitszeitgesetz“*³ apod.), samotná konečná podoba pracovní smlouvy je ponechána na vůli smluvních stran pracovního vztahu, neboť neexistuje zde žádný závazný právní předpis, který by ji upravoval (§ 105 GewO). Dispoziční volnost je pak omezená např. v takových případech jako je přesčasová práce, kdy zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci nařídit nejvíce 10 hodin práce přesčas týdně, a to za předpokladu dodržení dostatečného časového předstihu (čtyři dny před jejím počátkem, ve výjimečných případech nejméně dvě hodiny). Obecně lze tedy říci, že povolený obsah pracovní smlouvy nachází tedy své hranice v kogentních ustanoveních platných právních předpisů a tarifních smlouvách. V ostatním může být obsah pracovní smlouvy pak upraven svobodně.

Německé pracovní právo vyžaduje, aby v pracovní smlouvě byla vymezena doba, na kterou má být tato uzavřena. Pracovní smlouvu lze pak uzavřít jak na dobu *neurčitou*, tak na dobu *určitou*, přičemž sjednání doby určité musí být vždy natolik jednoznačné, aby nevedlo k pochybnostem. V případě, že by totiž tomu tak nebylo, byl by tento pracovní poměr pokládán za pracovní poměr na dobu neurčitou. Zároveň pro pracovní poměry na dobu

³ Arbeitsschutzgesetz 2004. München : Verlag C.H.Beck, 2004, s. 1-15, 201-212, ISBN 3-406-51624-6

určitou je především typická písemná forma, která je bezesporu vhodnější již z hlediska průkaznosti. Pracovní smlouvu na dobu určitou je zde možné uzavřít až na dobu dvou let a odůvodnění takového časového omezení není vyžadováno. Pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou mohou pak být uzavřeny jak z hlediska věcného důvodu anebo bez věcného důvodu. Pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou v Německu dále platí, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby i nadále v pracovní činnosti s vědomím zaměstnavatele (§ 625 BGB), je tento pracovní poměr změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou. Německé právní předpisy rovněž nepřipouští, aby bylo uzavíráno několik pracovních smluv na dobu určitou po sobě, aby pak každá z nich splňovala podmínky na maximální délku doby trvání 2 let. Pro počáteční běh pracovního poměru v Německu je běžně sjednávána *zkušební doba*, která činí maximálně šest měsíců, přičemž není v rozporu s právními předpisy, pokud je i kratší. Dle mnoha tarifních smluv je většinou kratší doby trvání. Ve zkušební době může být pak pracovní poměr vypovězen během dvou týdnů, což je specifikum, které česká právní úprava nezná.

V německé pracovní smlouvě musí být tedy každopádně uvedena i pracovní doba, přičemž konkrétní úpravu pracovní doby stanoví *tarifní smlouva, podniková dohoda* nebo *individuální pracovní smlouva*. *Tarifní smlouvu* v Německu upravuje samostatný zákon (Tarifvertragsgesetz z 25.8.1969, TVG)⁴ a představuje smlouvu uzavřenou mezi stranami tarifní smlouvy, jejímž obsahem jsou právní normy, které upravují obsah, uzavření a skončení pracovního poměru, jakož i podnikové otázky a otázky týkající se statutu podniku (normativní část). Obsahem této smlouvy jsou i právní normy, které vymezují také i práva a povinnosti jejich smluvních stran (závazková část). Tarifní smlouvy tedy obsahují taková ustanovení, která upravují mzdu/plat a jejich výši, pracovní dobu, nárok na dovolenou, pracovní podmínky, vznik a skončení pracovního poměru, odchýlné výpovědní lhůty, konkretizaci pracovněprávních dodatečných povinností, oznámení a prokázání pracovní neschopnosti apod. Ke smluvním stranám tarifní smlouvy náleží především zaměstnavatel, svazy zaměstnavatelů na straně jedné a odbory (zájmu zaměstnanců) na straně druhé. Tarifní smlouva je v Německu použitelná na pracovní poměr jen tehdy, patří-li podnik do příslušného sektoru (svazu) co do oboru a oblasti a pokud obě smluvní strany tarifní smlouvy jsou členy jednoho takového svazu (zaměstnavatel členem svazu zaměstnavatelů, zaměstnanec členem odpovídajících odborů). Tarifní smlouvy vyžadují ke své platnosti vždy písemnou formu.

⁴ Arbeitsgesetze. München : DT Verlag GmbH & Co. KG, 2002, s. 548-552, ISBN 3-423-05006-3

V Německu tarifní smlouvou vázaní zaměstnavatelé zacházejí se svými zaměstnanci stejně bez ohledu na skutečnost, zda jsou členy odborů či ne. Všechny tarifní smlouvy jsou v Německu registrovány v příslušném registru těchto smluv. Ve Švýcarsku jsou tyto smlouvy označovány jako *Gesamtarbeitsvertrag* a v Rakousku jako *Kollektivvertrag*, přičemž v Německu za smlouvu s tímto označením jsou většinou označovány ujednání mezi zákonnými zdravotními pojišťovnami a asociací sdružující smluvní lékaře pojišťoven, jejichž předmětem je odměňování smluvních lékařů. Pokud jde o *podnikové dohody*, tak ty na rozdíl od tarifních smluv, jsou uzavírány jako podniková ujednání podnikovými smluvními stranami, podnikovou radou a jednotlivým zaměstnavatelem v případě absence tarifní smlouvy anebo v případě, kdy určitá ustanovení nejsou v tarifní smlouvě upravena (např. pracovní podmínky, odměňování), popř. mohou i mimo jiné konkretizovat její úpravu. Nutno však podotknout, že pracovní doba není v Německu koncipována jako stanovená týdenní pracovní doba, zákon (Arbeitszeitgesetz z 6.6.1994, ArbZG) ⁵ pouze stanoví, že pracovní doba zaměstnance nesmí překročit 8 hodin denně, může však být prodloužena až na 10 hodin denně, pokud v rámci 6 kalendářních měsíců nebo v rámci 24 týdnů nepřekročí v průměru 8 hodin denně. Prodloužení pracovní doby na 10 hodin denně je možné pouze prostřednictvím tarifní smlouvy, podnikové dohody nebo kde takové úpravy dosud chybí, pak na základě povolení příslušného úřadu živnostenského dozoru. K práci přesčas je zaměstnanec zásadně povinen pouze byla-li tato předtím předmětem dohody se zaměstnavatelem. Výjimečně musí zaměstnanec konat práce přesčas i při neexistenci takové dohody, pokud je výkon této práce nezbytně nutný v zájmu podniku. Rovněž však platí, že zájmy zaměstnance nesmí být v rozporu s výkonem přesčasové práce. Zaměstnanec nemusí konat žádnou práci přesčas například v situaci, kdy by jí mělo být nějakým způsobem ohroženo jeho zdraví.

Další podstatnou náležitostí pracovní smlouvy v *německé* právní úpravě je sjednání odměny za vykonanou práci. Jelikož pracovní smlouva je vzájemný závazkový vztah, je v Německu dostačující, pokud se strany dohodnou na činnosti za úplatu prováděné zaměstnancem. Zaměstnavatel může dle ustanovení § 612 BGB konkretizovat jak odměnu, tak i přesnou činnost zaměstnance. Odměna může být stanovena buď individuálně nebo tzv. tarifní smlouvou uzavřenou během jednání zástupců a zaměstnavatelů nebo tripartity, přičemž individuálně stanovená odměna musí být vyšší než sedmdesát procent srovnatelné tarifní odměny na srovnatelném pracovním místě, pokud by však byla nižší, jednalo by se o tzv.

⁵ Arbeitsgesetze. Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994. München: Beck-texte im dtv. 2002, s. 330-333
ISBN 3-423-05006-3

platovou lichvu. Rovněž není možný extrémní nepoměr mezi pracovním výkonem zaměstnance na jedné straně a vyšší odměny za vykonanou práci na straně druhé, neboť by to mělo za důsledek neplatnost německé pracovní smlouvy. Pokud by však nastal případ, že výše odměny za vykonanou práci by nebyla určena, je německému zaměstnavateli stanovena povinnost, aby pak vyplatil zaměstnanci odměnu obvyklou pro daný obor a danou oblast. Při stanovení odměny za vykonanou práci je zaměstnavatel v Německu vázán minimální mzdou, která není stanovena zákonem, nýbrž je určena v příslušných tarifních smlouvách pro každý sektor. Většina pracovníků je tedy chráněna tarifními smlouvami, které stanoví minimální mzdu a mají závazný charakter, a to i tehdy, není-li zaměstnanec odborově organizován..

Tak jak by zaměstnanec měl znát skutečnosti týkající se vzniku svého pracovního poměru, měl by znát i podmínky, které souvisí s jeho *skončením*. Nejdůležitějším důvodem ukončení pracovního poměru v *Německu* je výpověď, přičemž právní úprava rozlišuje mezi *řádnou, mimořádnou a přeměnou výpovědí*. Pracovní vztah udělením řádné výpovědi nekončí ihned, nýbrž po uplynutí určité časové lhůty. Tyto zákonem stanovené výpovědní lhůty nejsou rovněž předmětem úpravy německého zákoníku práce, nýbrž jsou opět upraveny *německým občanským zákoníkem* (§ 621 a násl. BGB). Minimální zákonná výpovědní lhůta představuje *čtyři týdny* a je možné ji podat vždy k 15. dni příslušného kalendářního měsíce nebo k jeho konci. Samotná délka výpovědní lhůty je odvislá od celkové doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. U pracovního poměru trvajících alespoň 2 roky je pak délka výpovědní doby 1 měsíc, u pracovního poměru nad 10 let pak 4 měsíce a u pracovního poměru nad 20 let je už 7 měsíců. Výpovědní lhůty mohou být stanoveny i delší, nicméně v rámci takových ujednání musí být dohodnuto, že tyto výpovědní lhůty platí pro případ výpovědi ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele. V případě neexistence takového smluvního ujednání o výpovědních lhůtách platí zákonem stanovené výpovědní lhůty.⁶

I když úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, *o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele* stanoví, že propuštění zaměstnance musí být plně nebo zčásti založeno na některém z důvodů, které jsou v ní obsaženy a uznává jako důvody propuštění zaměstnance pouze takové, které souvisí se způsobilostí nebo chováním zaměstnance nebo se zakládají na provozních potřebách zaměstnavatele, v Německu obecně platí, že ve výpovědi *není nutno uvádět výpovědní důvod*. Jsou však zde *zákonem na ochranu*

⁶ Arbeitsgesetze. München : DT Verlag GmbH & Co. KG, 2002, s. 41-45 ISBN 3-423-05006-3

před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz z 25.8.1969, KSchG)⁷ stanoveny případy, kdy takové uvedení důvodu je zcela nezbytné. Jedná se o případy, kdy podnik má více než 5 zaměstnanců a pracovní poměr zaměstnance k podniku trval déle než 6 měsíců. Tento zákon pak dále rozlišuje mezi důvody podmíněnými *osobními vlastnostmi a možnostmi zaměstnance*, dále *jednáním zaměstnance souvisejícím s porušováním svých povinností* či *podmíněnými podnikovými důvody*. Zákon umožňuje ukončit pracovní poměr i bez dodržení zákonem stanovené výpovědní lhůty (mimořádná výpověď), ale pouze za předpokladu *existence důležitého výpovědního důvodu*. Takovými důvody jsou důvody z oblasti *důvěry* nebo z oblasti *výkonu zaměstnance* (předložení falešných vysvědčení, neplnění přidělené práce apod.). Posledním druhem výpovědi je pak tzv. přeměnná výpověď, která sice pracovní poměr zaměstnance ukončí, ale současně dává zaměstnanci *možnost pokračovat* v pracovním poměru za jiných podmínek. I zde však musí být dodrženy podmínky pro řádnou výpověď. Platná právní úprava v Německu současně poskytuje zvláštní ochranu před výpovědí pro určité skupiny osob, mezi které náleží především těhotné a matky v šestinedělí, matky na mateřské dovolené, osoby těžce postižené, učni apod.

Z výše uvedeného lze konstatovat, že pro uzavření pracovního poměru v *Německu* platí podstatně široká smluvní volnost a pracovní smlouvu lze uzavřít za určitých podmínek i ústně. Zaměstnavatelé jsou však vázáni určitými omezeními - např. směrnici Rady č. 91/533/EC, která zavedla povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci písemné potvrzení o podstatných pracovních podmínkách smlouvy, což vytváří a posiluje právní jistotu a průhlednost pracovního poměru. Toto ustanovení směrnice bylo přijato do německého právního řádu prostřednictvím *zákona o důkazu o podstatných platných podmínkách pracovního poměru z roku 1995* (800-25, *NachwG*) a stanovilo zaměstnavateli povinnost zaznamenat podstatné smluvní podmínky pracovního poměru při jeho vzniku i případných možných změnách. Na základě ustanovení § 2 a 3 zákona o důkazu vzniká zaměstnanci pak samostatný žalovatelný nárok, který lze uplatnit po uplynutí jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, ve kterém měl zaměstnavatel povinnost sdělit zaměstnanci podstatné podmínky za nichž má konat práci v rámci pracovního poměru. Nesplní-li zaměstnavatel svoji povinnost, je i přesto pracovní smlouva platná. V důsledku porušení této povinnosti se však zaměstnavatel dostává do prodlení a ručí zaměstnanci za škodu vzniklou v souvislosti s tímto prodlením (§ 280 BGB).

⁷ Henssler, Martin., Braun, Axel. *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003. s. 21-36, 65-81, ISBN 3-504-42643-8

I přesto, že v Německu je poměrně široká smluvní volnost co se týče uzavření pracovní smlouvy, dle vyskytujících se názorů působí současné německé platné zákony a judikatura v této zemi na pracovní trh jako brzda. Přílišná regulace vede k silné nejistotě v podnikání a přes 40 % podnikatelů-zaměstnavatelů vidí v pracovním právu zátěž pro jejich podnikání. *Náklady na byrokracii, přísná formální ustanovení a komplikované právo na ochranu před výpovědí* odrazují zaměstnavatele v zaměstnávání nových pracovníků. Mnohdy je vytýkána i přílišná *nejednotnost-roztříštěnost* regulace pracovněprávního předpisů a *přílišná* harmonizace německého práva s právem EU a je zdůrazňováno, že při zavádění dalších evropských ustanovení do německého pracovního práva je nutno klást důraz na bezpodmínečné respektování *principu subsidiarity*, tzn. aby *jednotná EU regulace* byla zavedena jen tam, kde pro ni v zájmu pracovního trhu překračujícího hranice existuje potřeba a současně aby byly stanoveny *minimální standardy*, které členskými státy ponechají další prostor ke zvážení.

Literatura:

- [1] Neumann, Daniela. Europäisches Arbeitsrecht. München : Sellier. European Law Publishers, 2003, s. 386-396 ISBN 3-935808-16-x.
- [2] Arbeitsgesetze. München : DT Verlag GmbH & Co. KG, 2002, s. 38-39 ISBN 3-423-05006-3
- [3] Henssler, Martin., Braun, Axel. Arbeitsrecht in Europa. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003, s. 21-36,65-81. ISBN 3-507-42643-8
- [4] Arbeitsschutzgesetze 2004. München : Verlag C.H.Beck, 2004, s. 1-15, 201-212, ISBN-3-406-51624-6
- [5] Stelzer, Gerhard. Arbeitsrecht im Alltag – Irrtüme rund um den Arbeitsvertrag. Essen: Anwaltzentrale Kötter, Stelzer & Noll, 2006.
http://www-anwaltzentrale/rechtsanwalt_fachartikel/fachartikel_detail_druck.php?
(citováno dne 1.5.2008)
- [6] Das Nachweisgesetz (NachwG)
<http://www.jusline.de/scripts/kommentar/dsruckversion.php?lawid=182&paid=1>
(citováno dne 2.5.2008)
- [7] Jakubka, Jaroslav. Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy. Olomouc:Nakladatelství ANAG,2006, s. 38-43.ISBN-80-7262-347-3.
- [8] Jouza, Ladislav. Vzory smluv, dohod, žalob a písemností podle zákoníku práce s Komentářem. Praha: BOVA POLYGON, 2007, s. 15-36. ISBN-978-80-7273-146-6

Kontaktní údaje na autora – email:

buzrlova@tiscali.cz