

VÝKON VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI PŘI ČERPÁNÍ DOVOLENÉ VE SPOLKOVÉ REPUBLICCE NĚMECKO

IVANA HENDRYCHOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita,
Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Abstrakt

Článek se zabývá institutem dovolené na zotavenou, a to především ve Spolkové republice Německo. Nejprve je nastíněn obecný význam a účel dovolené na zotavenou a poté je zdůrazněn zotavovací význam dovolené tak, jak je zamýšlen právní úpravou v Německu. Těžiště tohoto příspěvku spočívá v analýze jednoho z konkrétních ustanovení Spolkového zákona o dovolené, konkrétně § 8 daného zákona, ve kterém je uvedeno, že zaměstnanec nesmí během dovolené vykonávat žádnou výdělečnou činnost, která by odporovala účelu dovolené na zotavenou.

Klíčová slova

Dovolená na zotavenou, účel dovolené, zotavení, Spolková republika Německo, Spolkový zákon o dovolené

Abstract

This article is dealing with the institute of vacation, especially in the Federal Republic of Germany. First the general meaning and the purpose of vacation are being outlined, afterwards the recovering purpose of vacation is being accented, so as it is accented by the law in Germany. The decision point of this contribution lies in the analysis of Vacation Code of Germany, par. 8. In this paragraph it is written, that the employee must not perform any gainful activity that would resist the purpose of vacation.

Key words

Vacation, purpose of vacation, recovering, Federal Republic of Germany, Vacation Code of Germany

Dovolená na zotavenou, resp. její čerpání, je institutem bezesporu velice příjemným, který je tradičním institutem pracovního práva snad ve všech zemích Evropy. V tomto článku se budu

zabývat zdravotním a předně však zotavovacím významem dovolené na zotavenou, a to především ve Spolkové republice Německo, neboť tato země jako jedna z mála zdůrazňuje význam dovolené na zotavenou jako zdravotního volna, které slouží především k zotavení člověka a regeneraci jeho pracovních sil.

Dovolená na zotavenou v České republice a ve Spolkové republice Německo

Pojem dovolená je zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) používán na mnoha místech, avšak vždy je jím delší souvislé volno, které je delší než nepřetržitý odpočinek v týdnu a které je určené k zotavení, ke zdravotní kompenzaci nebo k jiným specifickým účelům. Hlavním účelem dovolené je poskytnutí delšího souvislého pracovního volna zaměstnancům po celoroční práci v zájmu obnovy pracovní síly, zotavení zaměstnance a zachování či upevnění zdraví zaměstnanců a kompenzace různých nepříznivých faktorů. Poskytování dovolené je samozřejmě i v zájmu zaměstnavatele, neboť jejím čerpáním dochází k zachování aktivity zaměstnanců a tím i jejich pracovních sil. Jako taková je dovolená jedním z nejvýraznějších projevů ochranné funkce pracovního práva, neboť zaměstnanci je umožněno odpočívat a regenerovat své síly bez obav o zhoršení své sociální situace, neboť mu po dobu čerpání dovolené náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku a případné naturální požitky. Naopak však znamená čerpání pro zaměstnavatele výdajově velký náklad, neboť při čerpání dovolené zaměstnancem mu zaměstnavatel poskytuje jak pracovní volno, tak i náhradu mzdy.

Tradičním pojetím zdravotní dovolené byla dovolená na zotavenou. Již z názvu tohoto institutu vyplývalo, k jakému účelu primárně má toto volno sloužit. Zavedením nového zákoníku práce došlo ke změně. Od 1.1.2007 se již spojení „dovolená na zotavenou“ nepoužívá, a část devátá této normy tak nese název pouze „Dovolená“. Je otázkou, zda k tomuto vypuštění došlo úmyslně, či ne, důvodová zpráva však uvádí, že podobně jako překážky v práci na straně zaměstnance patří úprava dovolené k tradiční úpravě pracovněprávních vztahů, která musí mít nezastupitelné místo i v novém zákoníku práce. Zřejmě se tedy nejedná o náznak, že by dovolená měla být chápána jako tradiční, tedy jako dovolená na zotavenou, a i nadále by zotavení mělo být jejím hlavním záměrem.

Zatímco v České republice (dále jen „ČR“) je dovolená regulována a upravena zákoníkem práce a nutno podotknout, že tomu tak bylo i před velkou novelizací pracovního práva a vytvořením pracovněprávního kodexu, ve Spolkové republice Německo (dále jen „SRN“) se dovolená na zotavenou věnuje celý jeden zákon, tzv. „Bundesurlaubsgesetz“, tedy Spolkový

zákon o dovolené (dále jen „SZoD“). Řečí čísel, v ČR je dovolená na zotavenou regulována 13ti paragrafy, v SRN je to paragrafů 16, přičemž § 14, tzv. „Berlin-Klausel“ nemá uveden žádný předmět, tedy je počet ustanovení regulujících tento institut v obou zemích přibližně shodný.

Pojem „dovolená na zotavenou“ je výslovně použit přímo v § 1 SZoD. Všude jinde je použit pouze pojem dovolená, avšak je jím míněna dovolená na zotavenou. Čerpání dovolené na zotavenou znamená absolutní osvobození zaměstnance od povinnosti konat práci dle pracovní smlouvy za současného pokračování ve vyplácení mzdy, resp. platu ze strany zaměstnavatele (pozn. autora: Kde bude v textu hovořeno o mzdě či náhradě mzdy, je třeba taktéž rozumět i plat, resp. náhradu platu). Je třeba si uvědomit, že taktéž zaměstnanec v tzv. pracovní pohotovosti i v případě, že práci skutečně nevykonává, nesplňuje podmínky pro to, aby mohl čerpat dovolenou. Volný pracovní den, tedy sobotu, je však dle německého práva také třeba započítat do dovolené.

Od pojmu dovolená na zotavenou je však třeba odlišit další formy dovolené, resp. uvolnění zaměstnance z výkonu práce z jiných důvodů. SRN se pro takovéto ostatní formy dovolené či volna používá pojem tzv. „Beurlaubung“. Pod pojem Beurlaubung lze pak zahrnout například zvláštní dovolenou, neplacené volno, volno k určitým účelům, apod. a tyto formy buď placeného či neplaceného volna jsou pak poskytovány zaměstnancům za jinými účely. Pro samotnou dovolenou na zotavenou (tzv. „Erholungsurlaub“) se pak vžil obecný pojem dovolená (tzv. „Urlaub“), trend je tedy stejný, jako v ČR a jak bude řečeno níže, hlavním účelem této dovolené je především zotavení zaměstnance.

Spolkový zákon o dovolené a jeho § 8

Dle § 8 SZoD nesmí zaměstnanec během dovolené vykonávat žádnou výdělečnou činnost, která by odporovala účelu dovolené na zotavenou. Znění tohoto ustanovení odpovídá obecným zásadám tzv. „dovolenkového“ práva (Urlaubsrecht). Z účelu poskytování dovolené na zotavenou nutně vyplývá, že by zaměstnanec neměl toto volno, které je mu poskytnuto za účelem zotavení, využít k tomu, aby si našel jinou krátkodobou práci a něco si přivydělal a zákonitě tak tento účel zmařil. Jelikož tento účel vyplývá už z § 1 SZoD, není odchýlení od ustanovení § 8 možné, a to ani v individuální pracovní, ani v kolektivní smlouvě. Z tohoto pravidla, resp. z této zásady existují samozřejmě výjimky. Tato zásada tak platí pro skutečné čerpání dovolené, neplatí v případě skončení jednoho pracovního poměru, vyplacení náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou v penězích a následně navazující

nastoupení do nového pracovního poměru. Platí však ale, že před uplynutím výpovědní doby, čerpá-li zaměstnanec dovolenou, nemůže během této dovolené konat práci ani pro jednoho zaměstnavatele. Tato zásada však také neplatí u zaměstnanců, kteří mají sjednány dva pracovní poměry, a to v případě, že nemohou dovolenou čerpat u obou zaměstnavatelů současně. Za určitých okolností může být taktéž nastoupeno do druhého pracovního poměru, který však ale nemůže být uzavřen pouze na dobu trvání dovolené na zotavenou u prvního zaměstnavatele.

Zakázaná výdělečná činnost během dovolené

Zakázána je tedy výdělečná činnost, která odporuje účelu dovolené na zotavenou. To znamená, že zakázáno není pouze pokračování výkonu činnosti v daném pracovním, popřípadě služebním vztahu, ale také jakákoliv další činnost, která by byla vykonávána samostatně v jiném povolání, při výkonu živnosti či při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičila-li by se tato účelu čerpání dovolené na zotavenou. Výdělečná činnost je pak každá taková činnost, která směřuje k dosažení výdělku či zisku, přičemž však tato odměna nemusí být pouze v penězích či v penězi ocenitelných věcech, ale může spočívat také v obdržení jakéhokoliv protiplnění. Koná-li osoba nějakou činnost z laskavosti, resp. z ochoty, tato činnost nespadá pod zákaz uvedený v § 8 SZoD, neboť zde není očekáván výdělek v žádné z jeho výše uvedených forem. Naproti tomu však činnost ve vlastní prospěch na svém vlastním domě či na své vlastní zahradě může být výdělečnou činností, neboť osoba touto činností ušetří výdělek, který by musela odevzdat jinému (např. zedníkovi, uklízečce, nebo zahradníkovi), případně tak docílí hospodářského pozitivního výsledku (např. zhodnocení nemovitosti, tedy dochází ke vzniku penězi ocenitelného výsledku), který představuje zisk. Bylo by však absurdní tyto činnosti zakazovat, tedy tyto jsou dovoleny proto, že je nelze nahlížet jako činnosti, které by představovaly činnosti odporující účelu dovolené na zotavenou. Naopak je pozitivní, pokud např. manažer či řidič tramvaje takovou fyzicky náročnější činnost vykonává, neboť touto činností, tolik rozdílnou od činnosti při výkonu své profese, regeneruje nejen své fyzické, ale i své duševní zdraví a takováto činnost tak zcela odpovídá účelu dovolené. Je třeba také podotknout, že i když činnosti povedou k tvorbě penězi ocenitelného výsledku, netřeba je vždy považovat za zakázané. Takto je třeba hodnotit například případ, kdy mladiství během své dovolené vykonávají dobrovolné práce na táboře, či si prostřednictvím např. mytí nádobí

obstarají slevu z ceny tábora. Tato činnost bude dovolená především z toho důvodu, že jejím prvotním účelem není získat odměnu.

Rozlišení, zda se při konkrétní činnosti jedná o konání dovolené či zakázané je vždy třeba hodnotit dle okolností jednotlivých případů. Tak nebude například nedovoleným jednáním osoby, která pracuje především duševně, bude-li o své dovolené připravovat k publikaci svou knihu. Není nedovoleným jednáním o dovolené dokonce ani činnost, kterou zaměstnanec vykonává ve svém povolání, jako například píše-li učitel knihu o pedagogice, právník odborný článek či vysokoškolský učitel vědeckou práci.

Lze shrnout, že práce, které jedinec činí ve vlastním zájmu lze generelně nahlížet jako povolené, nejsou-li vykonávány v přehnané míře, naproti tomu však práce, které činí jedinec pro ostatní za účelem vydělat peníze či jiný zisk, lze generelně nahlížet jako zakázané. Přesto však i takové činnosti, avšak drobného významu a příležitostné, by dokonce mohly být nahlíženy jako povolené. Je však třeba si uvědomit, že i přes určitou míru benevolence § 8 SZoD není možné výklad tohoto ustanovení nepřiměřeně rozšiřovat a povolit jakoukoliv činnost, případně zúžit výčet zakázaných prací pouze na ty, které by byly buď konány na plný úvazek, případně by byly konkurenčním jednáním.

Následky porušení zákazu výkonu nepovolených činností během dovolené

Následků porušení zákazu je několik. Jsou jimi:

- a) Nicotnost smlouvy o výkonu činnosti během dovolené
- b) Možnost požadovat zdržení se činnosti
- c) Nárok na vrácení náhrady mzdy vyplacené v průběhu výkonu zakázané činnosti během dovolené
- d) Nárok na náhradu škody
- e) Spotřebování dovolené i přes výkon nepovolené činnosti

Ad a) Nicotnost smlouvy o výkonu činnosti během dovolené

Koná-li zaměstnanec činnost, která je během dovolené zakázána, porušuje touto činností zákonný zákaz ve smyslu § 134 BGB. Smlouvu uzavřenou na výkon zakázané činnosti je tedy třeba považovat za nicotnou. Pakliže zaměstnanec činnost uvedenou ve smlouvě i přes

její nicotnost vykonává, vzniká mu nárok na odměnu od ve smlouvě uvedeného zaměstnavatele, stejně, jako by tomu bylo u platně uzavřené smlouvy.

Ad b) Možnost požadovat zdržení se činnosti

Zaměstnavatel má možnost požadovat po zaměstnanci, aby se takovéto nedovolené činnosti o dovolené zdržel, případně může podat žalobu na zdržení se činnosti. Vzhledem k níže uvedeným dalším možnostem zaměstnavatele a jejich využití v praxi, bude tato varianta velice častou.

Ad c) Nárok na vrácení náhrady mzdy vyplacené v průběhu výkonu zakázané činnosti během dovolené

Dle dříve rozšířeného mínění existoval nárok na vrácení náhrady mzdy vyplacené v průběhu výkonu činnosti během dovolené, přičemž daný nárok vyplýval ze zásad o bezdůvodném obohacení. Následně byl rozšířen názor, že jestliže zaměstnanec vykonává během dovolené zakázanou činnost, nebylo dosaženo chtěného účelu dovolené a proto vzniká zaměstnanci dle § 812 odst. 1 věta druhá BGB povinnost vrátit vyplacenou mzdu. Dle § 819 odst. 1 BGB se zaměstnanec nemůže dovolávat neodejmutelnosti nároku na dovolenou (jelikož na dovolenou existuje nárok, stejně jako v českém právu), neboť je to sám zaměstnanec, který porušil účel dovolené a zmařil tak důvody pro neodejmutelnost jeho nároku na dovolenou, dokonce za danou činnost obdržel odměnu od dalšího zaměstnavatele, a proto musí sám akceptovat, že se jím zneužitá dovolená změnila v dovolenou neplacenou. Dne 25.2.1988 však učinil německý Spolkový soud pro pracovníprávní věci průlomové rozhodnutí a změnil dosavadní judikaturu v tom smyslu, že stanovil, že nejen že výkon zakázané činnosti během dovolené nemá za následek možnost odejmout za tuto činnost mzdu, která byla vyplacena od zaměstnavatele, který zaměstnanci dovolenou poskytl, ale i to, že nedochází ke spotřebování dovolené. Od předchozí judikatury bylo tímto absolutně upuštěno. Toto rozhodnutí Spolkového soudu pro pracovníprávní věci narazilo na ostrou kritiku, a není čemu se divit. Kdo zneužije dovolené pro výkon zakázané činnosti, musí také počítat s tím, že mu poskytnutý volný čas nebude dosavadním zaměstnavatelem uhrazen. Tomuto využití dovolené k dosažení dalšího výdělku mělo být skrze § 8 SZoD zamezeno. Správné by tedy, oproti danému rozhodnutí soudu, mělo být, aby zaměstnavatel mohl i nadále za porušení zákazu výkonu činnosti požadovat vrácení vyplacené náhrady mzdy. Požadovat vrácení náhrady mzdy lze však pouze za dny, resp. za

hodiny, ve kterých zaměstnanec poskytoval zakázanou činnost. Za tuto dobu mu pak nenáleží náhrada mzdy a může být požadováno její vrácení, aniž by se jakkoli zohledňovalo, jakou odměnu dostal zaměstnanec za zakázanou činnost. V praxi však, i s ohledem na novou judikaturu, zaměstnavatelé daného oprávnění nevyužívají, neboť nejen že si nemohou být jisti rozhodnutím Spolkového soudu pro pracovněprávní věci, ale i proto, že spočítat konkrétní hodiny, za které by měla být náhrada mzdy vrácena, je mnohdy velice komplikované, nehledě na to, že by případně musela být poskytnuta náhradní dovolená v případě, že by nedošlo ke spotřebování. Proto je lepší ponechat jedenkrát čerpanou dovolenou a využít práva požadovat po zaměstnanci zdržení se činnosti, případně uplatnit nárok na náhradu škody (viz níže). Možné je taktéž při dalším porušení ze strany zaměstnance pohrozit mu možnou výpovědí. V kolektivních smlouvách je však možné ještě výslovně stanovit, že nárok na náhradu mzdy při čerpání dovolené nepřísluší v případě, že zaměstnanec během dovolené bude vykonávat zakázanou činnost.

Ad d) Nárok na náhradu škody

Zaměstnanec se výkonem zakázané činnosti během dovolené dopouští porušení smluvního vztahu, přičemž může zaměstnavatel po něm požadovat náhradu škody. Toto Spolkový soud pro pracovněprávní věci reflektoval ve svém sporném rozhodnutí ze dne 25.2.1988. Je zpravidla téměř nemožné, aby byl prokázán vznik škody tím, že se zaměstnanec dostatečně nezotavil, avšak je možné sjednat si smluvní pokutu pro případ tohoto porušení. V případě, že zaměstnanec kvůli výkonu zakázané práce onemocní, či se mu přihodí nehoda, díky které nemůže po dovolené nastoupit opět do zaměstnání, může po něm zaměstnavatel požadovat náklady na výpomoc, která musela být sehnána jako náhrada za daného zaměstnance.

Ad e) Spotřebování dovolené i přes výkon nepovolené činnosti

Dle dříve rozšířeného mínění byla dovolená zaměstnancem čerpána i v případě, že po něm zaměstnavatel požadoval vrácení vyplacené náhrady mzdy kvůli výkonu zakázané činnosti. Dle nového výkladu v takovém případě zůstává nárok na dovolenou zachován. V případě, že bude zaměstnanec za porušení zákazu činnosti okamžitě propuštěn, mění se jeho nárok na čerpání dovolené na nárok na vyplacení nevyčerpané dovolené v penězích. Naopak však je-li v pracovním poměru pokračováno, nemá § 8 SZoD, který sám o sobě neobsahuje žádnou sankci za porušení v něm uvedené povinnosti, žádné tvrdší následky. Proto se ustálil názor,

že buď bude zaměstnavatel požadovat vrácení vyplacené náhrady mzdy, v takovém případě však nárok na dovolenou zůstává zachován, nebo může pouze požadovat, aby se zaměstnanec takto zakázané činnosti zdržel a dovolená se tak nadále čerpá. V takovém případě nelze než doporučit nepožadovat vrácení náhrady mzdy a požadovat pouze zdržení se činnosti a uplatnit nárok na náhradu škody, případně zaměstnanci výpověď dát, či s ní pohrozit, aby byl zaměstnanec určitým způsobem napomenut.

Další povinnosti zaměstnance při čerpání dovolené

Tento oddíl nese název „povinnosti zaměstnance“, avšak hned první vymezení je negativní, tedy uvádí, co není a ani nemůže být povinností zaměstnance. Prvotně neexistuje povinnost zaměstnance se skutečně zotavit. Na jednu stranu sice existuje zákaz určitých druhů činností během čerpání dovolené na zotavenou, na druhou stranu však nemůže být po zaměstnanci obecně požadováno, aby se choval tak, aby se dostatečně zotavil. Také v případě, že se zaměstnanec během dovolené dokonce více vysílí, než zotaví a tím způsobí zmaření účelu dovolené, nevzniká mu povinnost vrátit náhradu mzdy a ani nemusí poskytovat náhradu škody. Proto také neexistuje žádný nárok na informování o obsahu či zorganizování dovolené, není-li důvod domnívat se, že dochází k porušení zákona.

V SRN však existuje povinnost zaměstnance zamezit vzniku sebepoškození svým vlastním zaviněním. Taktéž během dovolené platí pro zaměstnance obecné povinnosti, které spočívají v tom, že zaměstnanec nemůže lehkomyšlně ve formě svého vlastního zavinění ohrozit své zdraví a tím způsobit, že po ukončení dovolené nebude možné, aby pokračoval ve výkonu práce. Každý zaměstnanec se tedy musí chovat tak, aby neznemožnil následný řádný výkon svého povolání. Přesto není možné zakázat zaměstnanci náročné horské či lyžařské túry, i když vedou k vyčerpání zaměstnance. Existují však činnosti, které je třeba nahlížet jako nepřipustné, jako je například cesta do Španělska v červenci i přesto, že zaměstnanec trpí nemocí krevního oběhu, stejně tak je nepřipustná nepřerušená jízda po dobu trvání 36 hodin, aniž by zaměstnanec dělal dostačující přestávky v jízdě, přičemž následovalo u zaměstnance nervové zhroucení. Tyto následky při porušení povinností zaměstnance však nespočívají v právu týkajícím se dovolené, ale vychází z toho, že zaměstnancem samotným byla způsobena nemožnost vykonávat nadále práci a proto mu nenáleží nárok na náhradu mzdy v období následujícím po tom, co čerpal dovolenou.

Zaměstnanci může být za porušení zákazu činnosti taktéž dána výpověď, neboť se jedná o porušení obecných povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Je-li zaměstnancem vykonávána takováto činnost u konkurenčního zaměstnavatele, může s ním být dokonce i okamžitě zrušen pracovní poměr.

Co se informování zaměstnavatele o místě čerpání dovolené týká, je tuto otázku třeba zodpovědět vždy dle konkrétní situace. Zaměstnavatel má oprávněný zájem na tom, aby zaměstnanec i po dobu čerpání jeho dovolené měl možnost zastihnout. Stejně tak je oprávněn zaměstnanec v nutných případech z dovolené odvolat a proto by měl i z tohoto důvodu mít k dispozici informaci o místu čerpání dovolené. Udá-li zaměstnanec adresu, kde bude trávit dovolenou, musí mu být případná korespondence zasílána na tuto adresu. Bez konkrétního důvodu však zaměstnanec nemá povinnost sdělovat tuto informaci svému zaměstnavateli.

Závěr

Závěrem je možné říci, že právní úprava ČR neobsahuje úpravu povinností zaměstnance během čerpání dovolené, ač by se tato jevila jako velice vhodná. SRN celkem důsledně nastínila možné činnosti během dovolené tak, aby zaměstnanci dostatečně zregenerovali vlastní síly a nezmařili tak účel dovolené, popřípadě si sami nezpůsobili újmu, která by jim po ukončení čerpání dovolené neumožnila opětovný výkon práce. Stanovenými oprávněními zaměstnavatelů, které jsou vymezeny celkem široce, je těmto dána možnost postihnout zaměstnance, kteří by jakýmkoli způsobem porušili čerpání dovolené za účelem zotavení. Je však dle mého názoru třeba postavit se kriticky k výše uvedenému zlomovému rozhodnutí Spolkového soudu pro pracovněprávní věci, který dal zaměstnancům porušujícím jejich povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu zelenou, neboť zúžil značné negativní sankce doposud vyplývající z daných porušení. Umožňuje-li zákon osoby porušující zákonná ustanovení náležitě sankcionovat, není na místě, aby soud dané sankce zužoval. Napříště je třeba si uvědomit, že je třeba brát i nadále v potaz zájem zaměstnance na dostatečnou ochranu jeho organismu před možným škodlivým působením pracovního prostředí a jeho dostatečnou regeneraci v době čerpání dovolené tak, aby nejen že nedocházelo k poškození zdraví, ale ani k maření účelu dovolené výkonem činnosti nepovolené a ani k ohrožení činnosti zaměstnavatele po návratu zaměstnance z dovolené.

Literatura

[1] Galvas, M. et al.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, 671 s., ISBN 80-210-3558-7.

[2] Löwisch, M. Arbeitsrecht, Düsseldorf: Werner Verlag GmbH, 2004, 501 s., Bestell-Nr.: 3-8041-4755-0.

[3] Neumann, D., Fenski, M.: Bundesurlaubsgesetz; nebst allen anderen Urlaubsbestimmungen des Bundes und der Länder, Kommentar, 9. neu bearbeitete Auflage, München: Verlag C.H. BECK, 2003, 585 s.

[4] Witz, K. et al.: Československé pracovní právo : vysokoškolské učebnice, Praha: Orbis Praha, 1967, 445 s.

[5] Poslanecká sněmovna Parlamentu, Vláda ČR : Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce (Zvláštní část – II.), ze dne 30.9.2005, tisk 1153/0.

[6] Arbeitsgesetze, 71. Auflage, München: C.H. Beck oHG, 2007, 805 s.

Kontaktní údaje na autora – email:

53597@mail.muni.cz