

NÁVRH NĚMECKÉHO ZÁKONA O PRACOVNÍ SMLOUVĚ

ÚVODNÍ STUDIE – PETR TRÖSTER

Průběh návrhu zákona o pracovní smlouvě v Německu	7
Návrh zákona o pracovní smlouvě v Německu	11
Článek první: Úvodní ustanovení	13
Článek druhý: Úvodní ustanovení	15
Článek třetí: Úvodní ustanovení	19
Článek čtvrtý: Úvodní ustanovení	24
Článek pátý: Úvodní ustanovení	31
Článek šestý: Úvodní ustanovení	32

Odborná redakce: Doc. JUDr. Petr Tröster, CSc.

Přeložili: Dr. Alexander Bělohávek
Prof. JUDr. Stanislav Kučera, CSc.

ÚVODNÍ STUDIE - PETR TRÖSTER

OBSAH ÚVŘETNEM NĚMECKÉHO ZÁKONA O PRACOVNÍ SMLOUVĚ Z ROKU 1995

Petr Tröster: Nad návrhem německého zákona o pracovní smlouvě z roku 1995	7
Návrh zákona o pracovní smlouvě	13
Část první: Všeobecná ustanovení	13
Část druhá: Založení pracovního poměru	15
Část třetí: Obsah pracovního poměru	19
Část čtvrtá: Skončení pracovního poměru	42
Část pátá: Promlčení a propadné lhůty	51
Část šestá: Závěrečná ustanovení	52

NAD NÁVRHEM NĚMECKÉHO ZÁKONA O PRACOVNÍ SMLOUVĚ Z ROKU 1995

Pokusů o kodifikaci pracovního práva na území dnešní Spolkové republiky Německo bylo v minulosti více (první z nich se datuje do roku 1923¹, pozdější pak do roku 1938 či 1977). Zatímco některé z nich byly úspěšné (např. zákoníky práce býv. NDR z let 1961 a 1977), jiné skončily nezdarem. Chceme se dnes blíže zaměřit na poslední z nich, a to především z toho důvodu, že také u nás probíhá v současné době debata o nové úpravě pracovněprávních vztahů. Jsme si přitom vědomi toho, že na relativně malém prostoru se nemůžeme zabývat podrobněji porovnáváním v návrhu obsažených řešení s naší současnou právní úpravou a tím méně s uvažovanou budoucí zákonnou úpravou. Omezíme se proto jen na globální pohled, bez většího komentáře a poukážeme na některé koncepční otázky a systémové odlišnosti od českého pracovního práva.

Úvodem je třeba nejprve zmínit, jak posuzovaný návrh vznikl.

Podle smlouvy o sjednocení Německa (čl. 30 odst. 1) ze dne 31. srpna 1990 je úkolem celoněmeckého zákonodárce, pokud možno co nejdříve nově kodifikovat právo pracovní smlouvy. Do dnešní doby se tento úkol nepodařilo naplnit. Vědomí potřebnosti jednotného zákona o pracovní smlouvě a obava z prodlení vedly ke spontánnímu formulování návrhů takového zákona nebo jeho tézí. Sem patří např. téze Německého odborového svazu (DGB) k zákonu o pracovním poměru², nebo východiska k zákonu o pracovní smlouvě, přijaté na poradě ministrů práce spolkových zemí dne 3. 6. 1994 v Kasselu,³ anebo zejména návrh vypracovaný skupinou 13 odborníků na pracovní právo z řad vysokoškolských profesorů z obou částí Německa, který byl předložen k posouzení na 59. sněmu německých právníků, konaném v září 1992 v Hannoveru.⁴

Návrh nového zákona o pracovní smlouvě se musel vypořádat především s otázkami vztahujícími se k dosavadnímu pracovnímu právu platnému na území dnešního Německa. Skupina pracovněprávních vědců (jsou společně organizováni v pracovním

¹ Přitom již před 100 lety při přijetí občanského zákoníku s jeho § 611 – 630 o služební smlouvě byla Říšským sněmem schválena rezoluce, podle níž „smlouvy, jimiž se někdo zavazuje užívat část své duševní nebo fyzické pracovní síly pro domácí společenství, hospodářský nebo živnostenský podnik druhého za dohodnutou mzdu“, by měly být upraveny samostatným říšským zákonodárstvím.

² Srov. Arbeit und Recht, 1992, str. 267 a násl.

³ Viz Eckpunkte zu einem Arbeitsvertragsgesetz, Arbeit und Recht, sešit 8/1994, str. 298 – 301.

⁴ Tato skupina vznikla už v roce 1987 na základě německo-německé kulturní dohody a předmětný návrh zpracovávala v letech 1990 až 1992.

týmu „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“) kriticky přezkoumala dosud platné právo, doplnila je, harmonizovala a systematicky uspořádala. Přihlédla přitom také k zákoníku práce dřívější NDR a k praktickým zkušenostem při jeho aplikaci. Samozřejmě skupina vzala v úvahu také evropské předpisy (tzv. komunitární právo), ať již existující nebo právě se chystající.

Cílem zpracovatelů bylo, aby předkládaný návrh zákona vyhovoval především potřebám praxe. Návrh tedy obsahuje zásadní úpravy, které nejsou v dispozici individuální smlouvy, kolektivní smlouvy nebo soudní praxe a také takové předpisy, které v odstupňované míře zachovávají smluvním stranám a sociálním partnerům prostor k utváření práva. Toto řešení nadále předpokládá existenci sociálně politické odpovědnosti odborů a svazů zaměstnavatelů.

Mezery v dosavadním pracovním zákonodárství SRN vedly ke vzniku tzv. „soudcovského“ práva, které však již mnohokrát vyvolalo pochybnosti, jelikož soudci převzali na sebe úkol tvorby práva, jenž podle panující zásady o dělbě moci v právním státě náleží zákonodárci. Zde musí opět začít nutně platit jeden ze základních principů, podle něhož soudce, který v jednotlivém případě rozhoduje, právo dotváří, ale nikoliv vytváří.

Návrh se proto musel vyvarovat jak na jedné straně generálních klauzulí, tak na straně druhé zbytečné kazuistiky. Jen tak je možno usměrňovat snadné rozhodování a zaručit tím judikatuře onen prostor, v němž se dá přihlížet ke zvláštnostem jednotlivých případů.

Na zmíněný tzv. „profesorský návrh“ navazuje co do obsahu i struktury nejnovější verze návrhu zákona o pracovní smlouvě, kterou v květnu 1995 předložila Spolkové radě vláda Svobodného státu Sasko. Podle tohoto vládního návrhu potřeba vytvořit nový zákon o pracovní smlouvě vychází především ze dvou důvodů:

„1. Pracovněprávní předpisy jsou značně roztržité a částečně jsou upravovány pouze soudcovským právem (judikaturou) pracovních soudů. Zúčastnění z nových spolkových zemí, kteří na tomto území jsou zvyklí na jim naprosto vyhovující zákoník práce, se sotva spokojí s tímto chaosem.

2. Jako základ budoucího evropského pracovního a sociálního práva musí být jednotná, co nejvíce srozumitelná a také pro cizince jednoznačná, právní úprava. Může se to podařit jen tak, že bude co možná nejvíce příkladného německého pracovního práva vneseno do hospodářské unie.“⁵

Není naším úkolem ani snahou provádět detailní srovnání obou shora uvedených – z převážné části se kryjících – návrhů. Za podstatné považujeme jednak to, že saský návrh zákona je novější a vstřebává zkušenosti z vývoje pracovněprávních vztahů spojených s právními řádmi dvou států v právní řád jediný a jednotný, jednak to, že podle něj si lze udělat představu o zamýšlené úpravě pracovněprávních vztahů ve sjednoceném Německu.

V úvodu tohoto návrhu obsaženého v tisku Spolkové rady č. 293/95 (str. 5) se mj. uvádí, že „pracovní právo je a zůstává částí civilního práva, jehož základem je občanský zákoník“. Návrh sám upravuje vztah k občanskému zákoníku v § 9 na principu subsidiarity. Předpisy o služební smlouvě (ustanovení § 611 až 630 obč. zákoníku) se stanou zvláštní úpravou práva pracovní smlouvy nadbytečnými, pokud se samy vztahují na pra-

⁵ Zde srov. návrh zákona Svobodného státu Sasko, Bundesrat, tisk 293/95, str. 4 – 5.

covní smlouvu (jde o § 611a, § 611b, § 612 odst. 3, § 612a, § 613 a § 622). V ostatním platí nadále pro „svobodnou služební smlouvu“ (freier Dienstvertrag). Společná ustanovení o smluvním právu, zejména týkající se uzavření smlouvy, projevu vůle, ale také mezinárodní soukromé právo zůstávají i po kodifikaci práva pracovní smlouvy nadále určujícími. Jenom zvláštní pracovněprávní úprava o pracovní smlouvě, jako např. o popření a neplatnosti, ručení nebo smluvní pokutě má přednost před občanským zákoníkem jako zvláštní předpis.

Důležitým fenoménem pro seznámení se s uvažovanou úpravou je především systematické uspořádání navrhovaného zákona.

Jeho obsah je tříděn takto:

- První část: Všeobecná ustanovení
- Druhá část: Založení pracovního poměru
- Třetí část: Obsah pracovního poměru
- Čtvrtá část: Skončení pracovního poměru
- Pátá část: Promlčení a propadné lhůty
- Šestá část: Závěrečná ustanovení

Českého čtenáře chceme nyní upozornit na některá ustanovení návrhu zákona, obsahující určité specifčnosti, které by však mohly být inspirující pro budoucí úpravu pracovněprávních vztahů v naší republice.

Mezi zvláštnosti nové úpravy řadíme především ustanovení o zákazu soutěže (konkurence), jak za trvání pracovního poměru (§ 91 návrhu), tak po jeho skončení (§ 92), a s tím spojenou smluvní pokutu upravenou v § 101 za porušení uvedených zákazů, či porušení povinnosti mlčenlivosti (§ 90), resp. při nenastoupení, opožděném nástupu nebo předčasném skončení práce. Dále je podle našeho názoru vhodné se blíže seznámit s navrhovanou úpravou zvláštních forem výkonu práce, zejména s rozdělením pracovního místa mezi dva nebo více zaměstnanců (§ 105), s úpravou kárných postihů (napomenutí a důtka) v § 100 návrhu, resp. § 110 odst. 4 v případě porušení pracovní kázně ze strany dočasně přiděleného zaměstnance.

Další pozoruhodná úprava je obsažena v oddílu desátém (a posledním) části třetí navrhovaného zákona pod marginálií „Změna smluvních podmínek“ (§ 112 – 116). Za nejdůležitější lze zde považovat ustanovení § 112 návrhu o tzv. „výhradě změny“ (Änderungsvorbehalt), za níž se považuje dohoda o právu na jednostrannou změnu sjednaných pracovních podmínek (s výjimkou podstatných náležitostí pracovní smlouvy), a dále § 114 návrhu o tzv. „pozměňovací výpovědi“ (Änderungskündigung). K této výpovědi může přikročit zaměstnavatel, jestliže zaměstnanec nesouhlasí s nabídnutou změnou pracovní smlouvy. Přitom oba zmíněné právní instituty se vzájemně vylučují. Jejich dosavadní úprava byla obsažena v zákoně na ochranu proti výpovědi (Kündigungsschutzgesetz) ve znění z 29. 8. 1969 a naposledy změněném dne 26. 2. 1983; současný právní stav byl však značně zproblematizován v průběhu let judikaturou pracovních soudů. Navrhovaná úprava rozlišuje mezi vyhrazenými (tj. předem smluvně zajištěnými) a nevyhrazenými změnami, mezi jednostrannými a dvoustrannými změnami a u dvoustranných mezi změnami v rovině individuálního práva a kolektivního práva.

Zvláštní pozornost si podle našeho soudu zaslouží také § 133 návrhu o přechodu pracovněprávních vztahů při organizačních změnách (přechod podniku nebo

závodu). Dosud je tato úprava obsažena v § 613a obč. zákoníku a řídí se dále Směrnicí ES č. 77/187/EHS ze 14. 2. 1977 k sblížení právních předpisů členských států o zachování nároků zaměstnanců při přechodu podniku, závodu nebo části závodu. Značný vývojový posun zde učinila již judikatura, v poslední době také Evropský soudní dvůr (např. rozhodnutím z 16. 12. 1992, podle něhož členské státy nejsou povinny pamatovat na to, aby zaměstnanec při přechodu závodu pokračoval v pracovním poměru se živnostníkem, nebo rozhodnutím ze 14. 4. 1994 v právní věci Christel Schmidtové, na základě něhož bylo vyčlenění úklidových prací jako zakázka cizí firmě považováno za přechod části podniku⁶; toto rozhodnutí však bylo později překonáno⁷).

Pokud jde o tarifní (kolektivní) smlouvy, platí tyto podle ustanovení § 133 odst. 3 návrhu nadále, pokud je jimi nový vlastník vázán. Není-li právní nástupce jimi vázán, nesmí být jeho právní normy v průběhu jednoho roku od okamžiku přechodu změněny v neprospěch zaměstnanců. Toto platí obdobně i pro podnikové dohody (viz § 133 odst. 4).

Návrh zákona předpokládá (v souladu s dosavadním právním stavem) také zrušení pracovního poměru rozhodnutím soudu (§ 138) s tím, že soud zaměstnanci přizná přiměřené odstupné ve výši až dvanáctinásobku měsíčního výdělku (§ 139 odst. 1) a ve stanovených případech až patnáctinásobku, resp. osmnáctinásobku měsíčního výdělku (§ 139 odst. 2).

Návrh zákona pamatuje také na podnikové zaopatření ve stáří (betriebliche Altersversorgung) v § 147; zde však odkazuje na dosavadní úpravu podle zákona ke zlepšení podnikového zaopatření ve stáří (BetrAVG) ze dne 19. prosince 1974, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi závěrečnými ustanoveními je důležitý § 151 návrhu, upravující předpoklady, za nichž se lze odchýlit od ustanovení tohoto zákona. Odchylky zvýhodňující zaměstnance jsou přípustné podle ústavní zásady výhodnosti. Převážně mají ustanovení tohoto návrhu donucující povahu. Možnosti odchylek v individuální pracovní smlouvě jsou výslovně upraveny zvláště zřetelně (slovy „není-li dohodnuto nic jiného“). Přednost tarifní (kolektivní) smlouvy v platném právu má zvláštní význam. Pro podnikové a služební dohody a dohody mluvčích neexistuje žádná zvláštní výhrada. Přitom služební dohody se uzavírají ve veřejných službách, zatímco dohody mluvčích se týkají pouze vedoucích zaměstnanců (v závodech, kde pracuje alespoň deset vedoucích zaměstnanců).

Domníváme se, že k lepšímu poznání a pochopení zamýšlené právní úpravy přispěje, když si (ve zkrácené citaci) připomeneme výchozí body, které k zákonu o pracovní smlouvě schválili ministři práce a senátoři 11 spolkových zemí dne 3. 6. 1994 v Kasselu:

„1. Výdělečná práce je základem existence a rozhodující dimenzí lidského bytí. Kdo vlastní jen svou pracovní sílu, je poučen o tom, že demokratický a sociální právní stát dává k dispozici pravidla, v jejichž rámci je práce vykonávána a závislí zaměstnanci jako hospodářsky slabší jedinci chráněni.

2. Všichni zaměstnanci mají nárok na to, aby opět našli svá práva a povinnosti ve srozumitelném a transparentním zákoníku pracovní smlouvy. Tím musí být konečně zabráněno roztříštěnosti pracovního práva v tučtu jednotlivých zákonů.

⁶ Blíže viz F. Marhold, Pracovní právo v Evropských společenstvích – přehled, Právo a zaměstnání č. 6/1995, str. 11.

⁷ Viz rozhodnutí z 19. 9. 1995 ve věci C - 48/94 Ole Rýgaard v. Dansk Arbejdsgiverforening.

3. V zákonu o pracovní smlouvě musí v duchu sjednocovací smlouvy dojít ocenění spolehlivé pracovní právo ze starých spolkových zemí a dále musí být převzaty i osvědčené a progresivní části z pracovního práva bývalé NDR.

4. Právo pracovní smlouvy má za úkol zaručovat minimální ochranu. Partneri tarifní smlouvy mají podle zásady tarifní autonomie právo na to, aby jim byl ponechán přiměřený prostor k právní úpravě.

5. V evropském pracovním právu vzhledem k mezinárodní hospodářské provázanosti musí být zajištěny minimální sociální standardy pro všechny členské státy, aby se předešlo nebezpečí sociálního dumpingu. Tento nárok a jiné výhody evropského práva musí být zohledněny při schvalování národních pracovních kodexů⁸.

ZÁVĚREM

Už od září 1992 leží tedy na stole německých právníků, odborářů, zástupců zaměstnavatelů a od června 1995 i poslanců Spolkového sněmu návrh nového zákona o pracovní smlouvě. Stále častěji se ozývají z odborných kruhů hlasy, že je si přát, kdyby tento návrh byl pro zákonodárce SRN podnětem ke splnění naléhavého úkolu zadaného článkem 30 odst. 1 smlouvy o sjednocení Německa. V daném případě bude podle našeho mínění záležet hlavně na tom, zda sociální partneři v SRN naleznou společnou řeč.

Zákon o pracovní smlouvě, s jehož návrhem se nyní můžeme blíže seznámit i my, podle našeho názoru svou povahou a zejména tím, jak reflektuje vyváženost ve vzájemných vztazích mezi právy a povinnostmi zaměstnanců i zaměstnavatelů, je s to stát se důležitým funkčním prvkem stabilního sociálně politického systému Německa, jakož i stimulem sociálního partnerství a v neposlední řadě významným činitelem v potřebném souladu mezi spokojeností každého zaměstnance a jeho pracovním výkonem.

V relativně krátké době bude nezbytné také v České republice zahájit legislativní práci na přípravě moderního kodexu pracovního práva, který bude muset vycházet z nového pojetí pracovněprávních institutů, výraznější liberalizace pracovních vztahů a širokého užívání dispozitivních norem při jejich úpravě, dále z koncepčního řešení otázek kolektivního pracovního práva a taktéž podstatného zvýšení autority a role kolektivních smluv. To vše nabývá zvláštního významu na prahu 21. století, resp. v horizontu vstupu České republiky do Evropské unie. Domníváme se, že poučení či případná inspirace jsou zde více než podnětné.

Petr Tröster

⁸ Viz redakční anotaci „Eckpunkte zu einem Arbeitsvertragsgesetz“, Arbeit und Recht, sešit 8/1994, str. 298.

NÁVRH ZÁKONA O PRACOVNÍ SMLOUVĚ

Část první: Všeobecná ustanovení

§ 1 Pracovní smlouva

(1) Zaměstnavatel a zaměstnanec zakládají pracovní poměr na zásadě smluvní volnosti pracovní smlouvou. Obsah pracovní smlouvy si upravují v rámci pracovněprávního zákonodárství.

(2) Zaměstnanec se pracovní smlouvou zavazuje vykonávat dohodnutou práci, zaměstnavatel se zavazuje platit dohodnutou odměnu. Odměna se považuje za dohodnutou mlčky, jestliže práci lze očekávat podle okolností jen za odměnu.

(3) Zaměstnancem je ten, kdo koná svou práci v rámci od jeho osoby odlišné organizace podle pokynů nebo smluvně sjednaných dispozic. Osoby, které se stávají na základě svobodné volby podnikatelsky činnými, nejsou zaměstnanci.

§ 2 Volnost zaměstnance

(1) Volnost zaměstnance nelze omezit více než vyžaduje účel pracovního poměru. Svobodu mínění a projevu nelze v mezích obecných zákonů omezit více než kolik nezbytně vyžaduje průběh práce a spolupráce.

(2) Sféra soukromého života se nesmí stát předmětem smluvních pracovních povinností nebo být uplatněna jako důvod k výpovědi, pokud to není oprávněné se zřetelem na újmu pracovního poměru.

§ 3 Vzájemné ohledy

Zaměstnavatel a zaměstnanec jsou při uzavírání a plnění pracovní smlouvy povinni k vzájemným ohledům.

§ 4 Rovnost zacházení

(1) Zaměstnanec nebo skupiny zaměstnanců nesmějí být v pracovním poměru bez věcného důvodu znevýhodněni, zejména nesmí zaměstnavatel odlišně zacházet se zaměstnancem pracujícím na částečný úvazek v porovnání se zaměstnancem pracujícím na plný úvazek, se zaměstnancem na dobu určitou v porovnání se zaměstnancem bez časového omezení, ledaže odlišné zacházení opravňují věcné důvody.

(2) Rozdílné zacházení z důvodu činnosti nebo postavení v odborech je nepřípustné.

§ 5 Zákaz diskriminace na základě pohlaví

(1) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance při uzavírání dohody nebo provádění opatření, zvláště při zakládání pracovního poměru, při postupu v povolání, při dávání příkazu nebo výpovědi znevýhodnit z důvodu jeho pohlaví. Rozdílné zacházení vzhledem k pohlaví je však přípustné, pokud předmětem ujednání nebo opatření je druh činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat a určité pohlaví je nezbytným předpokladem pro tuto činnost. Jestliže ve sporném případě zaměstnanec věrohodně uvede skutečnosti, které připouštějí domněnku znevýhodnění z důvodu pohlaví, nese zaměstnavatel břemeno důkazu, že rozdílné zacházení opravňuje věcné důvody nevztahující se k pohlaví nebo že pohlaví je nepostradatelným předpokladem pro činnost, jež má být konána.

(2) Porušil-li zaměstnavatel při zakládání pracovního poměru zákaz ve smyslu odstavce 1, může tímto znevýhodněný uchazeč požádat přiměřené odškodnění v penězích, a to ve výši nejvýše tří měsíčních platů. Za měsíční plat se pokládá to, co by bylo uchazeči přiznáno při pravidelné pracovní době v měsíci, ve kterém měl být založen pracovní poměr, v penězích a věcných požitcích.

(3) Jestliže pracovní poměr nebyl založen z důvodu provinění proti zákazu znevýhodnění podle odstavce 1, jehož se dopustil zaměstnavatel, pak zde není nárok na založení pracovního poměru.

(4) Nárok na odškodnění podle odstavce 2 musí být uplatněn písemně ve lhůtě dvou měsíců po obdržení odmítnutí nabídky.

(5) Odstavce 2 a 4 platí přiměřeně při postupu v povolání, jestliže na postup není nárok.

§ 6 Ostatní diskriminace

Nikdo nesmí být v pracovním poměru poškozován nebo upřednostňován vzhledem ke svému původu, své rase, své vlasti a rodu, své víře, svým církevním nebo politickým názorům či projevům.

§ 7 Zákaz znevýhodnění pro výkon práva

Zaměstnavatel nesmí zaměstnance v pracovním poměru znevýhodňovat proto, že zaměstnanec přípustným způsobem vykonává svá práva.

§ 8 Podpora souladu mezi povoláním a rodinou

(1) Při výkonu práva k vydávání pokynů a ostatních práv k určování výkonů bere zaměstnavatel ohled na rodinné a mateřské povinnosti v rodině, pokud tomu nebrání provozní důvody.

(2) Nadto jdoucí dohody za účelem podpory souladu mezi povoláním a rodinou jsou přípustné.

§ 9 Vztah k občanskému zákoníku

Na pracovní smlouvu se použijí předpisy občanského zákoníku (BGB), pokud v tomto zákoně není stanoveno jinak.

§ 10 Tendenční podniky a církevní společenství

(1) Pro zaměstnance v podnicích a závodech, které bezprostředně a převážně slouží

1. politickým, koaličně-politickým, konfesním, charitativním, výchovným, vědeckým nebo uměleckým cílům nebo
2. účelům zpravodajství nebo vyjadřování mínění, pro něž platí čl. 5 odst. 1 věta 2 základního zákona (tendenční podniky),
mohou být smlouvou založeny zvláštní závazky, vztahující se k tendencím. Rozsah takovýchto zvláštních závazků je určen a omezen stupněm tendenčního vztahu k pracovnímu úkolu.

(2) Právo na sebeurčení církevních společenství podle čl. 140 základního zákona zůstává nedotčeno.

Část druhá: Založení pracovního poměru

ODDÍL PRVNÍ:

VYPSÁNÍ KONKURSU A PŘÍPRAVA SMLOUVY

§ 11 Vypsání konkursu

Zaměstnavatel nesmí vypsát konkurs na pracovní místo ani veřejně ani uvnitř závodu jen pro muže nebo jen pro ženy, ledaže příslušnost k určitému pohlaví představuje nutný předpoklad pro předvídanou činnost nebo je-li to závazně vyžadováno právním předpisem.

§ 12 Právo zaměstnavatele dotazovat se

(1) Zaměstnavatel může klást uchazeči jen otázky, na jejichž zodpovězení je oprávněný zájem v souvislosti s předvídanou činností. Otázky nesmí poškodit osobnost a čest uchazeče. Nepřípustné jsou zejména otázky

- na těhotenství, pokud nejde o to, že předvídaná činnost nesmí být při těhotenství vykonávána,
- na zvládání rodinných úkolů,
- na předchozí tresty, pokud nejde o to, že to má význam pro pracovní místo a uchazeč se nesmí podle § 53 odst. 1 zákona o spolkovém rejstříku trestů označovat za netrestaného,
- na politickou příslušnost.

To platí před uzavřením pracovní smlouvy také pro otázky na náboženskou a odborovou příslušnost.

(2) V tendenčních podnicích (§ 10 odst. 1 věta 1) jsou dotazy odůvodněné ochranou tendence (posláním zařízení) povoleny. Totéž platí u náboženských společenství, pokud jde o otázky, které vyplývají z jejich práva na sebeurčení. Odstavec 1 se použije přiměřeně.

§ 13 Oznamovací povinnost uchazeče

(1) Uchazeč je i bez toho, aniž byl na to zaměstnavatelem dotazován, povinen učinit sdělení o nemocech, z nichž by mohlo vzejít ohrožení jiných osob, nebo o jiných okolnostech, které brání zaměstnání nebo mu mohou přivodit újmu.

(2) Nemůže-li nebo nesmí-li uchazeč nastoupit práci v předpokládaném termínu, je povinen to zaměstnavateli sdělit.

§ 14 Prověření vhodnosti

(1) Zaměstnavatel může činit uzavření pracovní smlouvy závislé na lékařském vyšetření vhodnosti zaměstnance pro předvídanou činnost. Může určit lékaře, který provede vyšetření.

(2) Lékař smí sdělit zaměstnavateli pouze to, zda uchazeče považuje po zdravotní stránce za vhodného pro předvídanou činnost. Považuje-li jej za vhodného částečně, pak může sdělit omezení do té míry, v jaké by je musel sdělit uchazeč na dotaz zaměstnavatele.

(3) Zaměstnavatel může provést ostatní prověrky, jsou-li potřebné ke zjištění vhodnosti pro předvídanou činnost. Prověření musí být provedeno podle pravidel daného oboru; nesmí být poškozena osobnost a čest uchazeče.

(4) Prověření a sdělení výsledku zaměstnavateli vyžaduje souhlas uchazeče, který může vzít souhlas kdykoliv zpět.

(5) Uchazeči musí být na jeho žádost sdělen výsledek prověření. Zaměstnavatel nese náklady na prověření.

§ 15 Informační povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel musí informovat uchazeče o druhu jeho činnosti a jeho postavení v závodě.

§ 16 Osobní údaje a podklady k nabídce

(1) Údaje o osobních a věcných poměrech (osobní údaje) mohou být vyžádány, zpracovány a používány v rámci § 12 a § 13 k přípravě věcného výběru. Tyto smějí být, stejně jako podklady k nabídce, předány uvnitř podniku jen osobám a na místa, která pro zaměstnavatele připravují rozhodnutí o přijetí nebo které se na něm ze zákona podílejí. Přístup k osobním údajům a podkladům uchazeče lze umožnit třetím osobám jen se souhlasem uchazeče.

(2) Je-li zjištěno, že nedojde k uzavření pracovní smlouvy, vrátí se podklady k nabídce neprodleně uchazeči, pokud není srozuměn s jejich dalším uchováním.

(3) Zaměstnavatel se postará, aby bylo dbáno předpisů spolkového zákona o ochraně dat (BDSG).

§ 17 Náklady na představení

Vyžaduje-li zaměstnavatel, aby se uchazeč osobně představil, je povinen nahradit nutné náklady, nebylo-li dohodnuto nic jiného.

ODDÍL DRUHÝ: UZAVŘENÍ SMLOUVY

§ 18 Forma pracovní smlouvy *

(1) Pracovní smlouva nevyžaduje žádnou zvláštní formu, pokud zákon neurčí něco jiného. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci bezodkladně, nejpozději do dvou měsíců po zahájení práce, záznam o smlouvě, obsahující podstatné smluvní podmínky, zejména pracovní úkol, trvání pracovní doby, odměnu a dovolenou. Tento závazek odpadá, jestliže

1. pracovní poměr byl založen písemnou smlouvou, obsahující údaje podle věty 2,
2. pracovní poměr potrvá nejdéle jeden měsíc, nebo
3. týdenní pracovní doba nepřesahuje osm hodin.

(2) Závodní dohodou může být dodržení zvláštní formy stanoveno jen pro změny pracovní smlouvy.

(3) Je-li dohodnuta písemná forma pracovní smlouvy nebo její změny, pak její účinnost v pochybnostech nezávisí na zachování formy.

§ 19 Pracovní smlouva s nezletilým

Je-li nezletilá osoba ve věku nejméně 15 let zmocněna osobami oprávněnými k výkonu péče nebo poručenským soudem k uzavření pracovní smlouvy, stává se neomezeně způsobilá k právním úkonům pro

1. právní úkony týkající se svou skutkovou podstatou nebo provedením pracovního poměru obsaženého ve zmocnění,
2. právní úkony, kterých je obvykle zapotřebí, aby mohly být splněny povinnosti z pracovního poměru nebo vykonána práva z něj,
3. účast v odborech nebo samostatném sdružení zaměstnanců se sociálně nebo zaměstnanecko-politickými cíli.

Paragraf 113 občanského zákoníku zůstává v ostatním nedotčen.

§ 20 Všeobecné smluvní podmínky

(1) Úpravy, které jsou jednotlivě dohodnuty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, mají přednost před úpravou předem stanovenou zaměstnavatelem (Všeobecné smluvní podmínky).

(2) Stanou-li se Všeobecné smluvní podmínky součástí pracovní smlouvy, pak pochybnosti při jejich výkladu jdou k tíži zaměstnavatele.

* Jelikož v návrhu podaném vládou Saska tento paragraf chybí, uvádíme jeho text podle návrhu odborníků z řad profesorů vysokých škol.

(3) Všeobecné smluvní podmínky jsou neúčinné, jestliže proti příkazu o věrnosti a důvěře nepřiměřeně znevýhodňují zaměstnance, zejména jestliže je nelze uvést v soulad s podstatnými základními myšlenkami zákonné úpravy. Na jejich místo nastupují právní předpisy, od nichž se Všeobecné smluvní podmínky odchyľují nebo které je doplňují.

§ 21 Napadnutí pracovní smlouvy

(1) Je-li pracovní smlouva napadnuta z důvodu nedostatku vůle (§§ 119, 123 obč. zákoníku), pak neúčinnost nastane teprve dojitím prohlášení o napadnutí, jestliže zaměstnanec před prohlášením o napadnutí smlouvy již pracoval.

(2) Napadnutí může nastat jenom během dvou týdnů. Lhůta začíná okamžikem, v němž osoba oprávněná k napadnutí získala poznatek o skutečnostech rozhodných pro napadnutí. Napadající musí druhé straně na požádání důvod napadnutí písemně sdělit.

(3) Odpadla-li okolnost odůvodňující napadnutí nebo ztratila-li svůj význam pro pracovní poměr, je napadnutí vyloučeno, lze-li se domnívat, že osoba, která pracovní smlouvu napadla, učinila projev vůle k uzavření pracovní smlouvy při vědomí skutkového stavu a za zřejmého zhodnocení věci.

(4) Napadne-li zaměstnavatel kvůli okolnosti, která měla podstatný význam pro určení odměny, pak dluží za podaný pracovní výkon jen přiměřenou odměnu. Napadne-li z důvodu protiprávní pohrůžky nebo obmyslného klamání, řídí se nárok zaměstnance na odměnu za jeho pracovní výkon podle předpisů o vydání neoprávněného obohacení (§ 812 a násl. občanského zákoníku).

§ 22 Neúčinnost pracovní smlouvy

(1) Neúčinnost pracovní smlouvy z důvodu nedostatku způsobilosti k právním úkonům nebo omezené způsobilosti k právním úkonům zaměstnance, nemůže zaměstnavatel odporovat zaměstnanci za dobu, po kterou jej zaměstnával.

(2) Na ostatní případy neúčinnosti se nemohou po dobu zaměstnávání odvolávat ani zaměstnavatel ani zaměstnanec, pokud neúčinnost nebyla druhé straně známa. To neplatí v případě, že jde o věc přičící se dobrým mravům.

§ 23 Neúčinnost jednotlivých ustanovení

Jestliže je jednotlivé ustanovení pracovní smlouvy neúčinné, není tím v pochybnostech dotčena účinnost ostatních částí pracovní smlouvy.

ODDÍL TŘETÍ:

TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 24 Trvání pracovního poměru

Pracovní smlouva je uzavřena na dobu neurčitou, nebylo-li dohodnuto něco jiného.

§ 25 Zkušební pracovní poměr

Je-li při uzavírání pracovní smlouvy dohodnuta zkušební doba, má se v pochybnostech za to, že jí není pracovní poměr časově omezen.

§ 26 Časově omezená a rozvázáním podmíněná pracovní smlouva

(1) Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu určitou, jestliže:

1. jednorázové nebo několikeré časové omezení nepřesahuje dobu 18 měsíců,
2. ve zvláštnosti závodu, pracovního úkolu, přechodného uvolnění zaměstnance nebo v osobě zaměstnance spočívající důvody opravňují k uzavření takové smlouvy,
3. zaměstnanec časové omezení požaduje,
4. časové omezení spočívá na narovnání nebo
5. jde o malý závod ve smyslu § 128.

Pracovní smlouva je uzavřena na dobu určitou, je-li její trvání určeno nebo je určitelné dle kalendáře nebo vyplývá-li to z druhu, účelu nebo vlastnosti pracovního úkolu.

(2) Pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou končí uplynutím dohodnuté doby. Není-li trvání určeno dle kalendáře, musí zaměstnavatel očekávaný konec pracovního poměru oznámit nejpozději dva týdny předem nebo není-li to pro něj možné, pak bezodkladně. Poruší-li tuto povinnost, zaplatí odměnu až do uplynutí oznamovací lhůty, jestliže zaměstnanec nadále nezaměstnává.

(3) Je-li časové omezení nepřijatelné, považuje se na požádání zaměstnance pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou uplynutím této doby za smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou. Paragrafu 135 se užije přiměřeně v té míře, že lhůta pro podání žaloby počíná běžet uplynutím dohodnuté doby.

(4) Odstavce 1 a 3 se užijí odpovídajícím způsobem na případy, kdy byla pracovní smlouva uzavřena s rozvazovací podmínkou.

§ 27 Prodloužení mlčky

Pokračuje-li pracovní poměr s vědomím zaměstnavatele i po jeho uplynutí, pak se tento považuje za prodloužený na dobu neurčitou, jestliže tomu zaměstnavatel bezodkladně neodporuje.

Část třetí: Obsah pracovního poměru

ODDÍL PRVNÍ:

PRACOVNÍ VÝKON

PRVNÍ PODODDÍL: ZÁSADY

§ 28 Osobní závazek a oprávnění

Zaměstnanec vykonává práci osobně. Zaměstnavatel nemůže přenést nárok na pracovní výkon. Odchylná ujednání jsou přípustná.

§ 29 Závazný pracovní výkon

Druh, rozsah, čas a místo pracovního výkonu určuje zaměstnavatel v rámci pracovní smlouvy, pokud tomu neodporují závazné zákonné, tarifní nebo provozní úpravy.

§ 30 Povinnost zaměstnávat

Zaměstnavatel musí zaměstnávat zaměstnance dohodnutým pracovním úkolem, nebrání-li tomu důležité provozní důvody nebo důvody spočívající v osobě nebo chování zaměstnance.

§ 31 Měřítko svědomitosti

Zaměstnanec je zavázán pracovním výkonem a svědomitostí, které lze očekávat podle dohodnutého pracovního úkolu a k němu předpokládané způsobilosti a schopnosti.

DRUHÝ PODODDÍL: DRUH, ROZSAH, ČAS A MÍSTO PRACOVNÍHO VÝKONU

§ 32 Druh a rozsah

Zaměstnanec vykonává práce, které jsou potřebné ke splnění jeho pracovního úkolu. V pochybnostech se má za to, že vykonává též vedlejší práce.

§ 33 Pracovní doba

(1) Za pracovní dobu se považuje pracovní doba obvyklá v závodě nebo v části závodu, není-li dohodnuto něco jiného. Pracovní dobou je doba od počátku do konce práce bez přestávk na odpočinek.

(2) Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel, není-li dohodnuto něco jiného. Přitom má přihlídnout k přání zaměstnance, pokud to připouštějí provozní zájmy.

§ 34 Přizpůsobení pracovní doby nápadu práce

(1) Vykonává-li zaměstnanec podle pracovní smlouvy práci podle jejího nápadu, pak se současně dohodne určité trvání pracovní doby; jinak se týdenní pracovní doba považuje za dohodnutou v rozsahu deseti hodin.

(2) Zaměstnanec je zavázán k pracovnímu výkonu jen tehdy, jestliže mu zaměstnavatel sdělí rozvržení jeho pracovní doby vždy nejméně čtyři dny předem.

(3) Není-li trvání denní pracovní doby dohodnuto, je zaměstnavatel oprávněn nárokovat pracovní výkon vždy nejméně tři po sobě následující hodiny.

§ 35 Změna pracovní doby

(1) Sdělil-li zaměstnanec zaměstnavateli přání na změnu délky nebo rozvržení své pracovní doby, má jej zaměstnavatel informovat o odpovídajících pracovních místech, která mají být v závodě obsazena. K informování může dojít formou vývěsky.

(2) Zaměstnavatel přihlédne k přání zaměstnanců, pokud jde o změnu délky nebo rozvržení pracovní doby, nebrání-li tomu provozní důvody. To platí zvláště pro zaměstnance, kteří se starají nebo pečují nejméně o jedno dítě mladší 18 let nebo o blízkého rodinného příslušníka, který potřebuje péči. Blízkým rodinným příslušníkem se rozumí manžel, v domácnosti žijící dítě a v domácnosti žijící rodiče.

§ 36 Místo

Místem práce je závod, není-li dohodnuto něco jiného.

TŘETÍ PODODDÍL: PŘÍKAZNÍ PRÁVO ZAMĚSTNAVATELE

§ 37 Obsah a hranice příkazního práva

(1) Zaměstnavatel může dohodnutý pracovní úkol blíže určit příkazem. Má brát ohled zejména na omezení podmíněná nemocí nebo stářím.

(2) Na zaměstnance se převede, je-li to možné, rozsah jejich vlastní odpovědnosti.

(3) Zaměstnavatel může v rámci pracovní smlouvy blíže určit řád závodu a chování zaměstnance v něm.

§ 38 Výjimky z důležitých provozních důvodů a v nouzových případech

(1) Zaměstnanec vykonává z důležitých provozních důvodů na požádání zaměstnavatele přechodně těžké práce mimo dohodnutý pracovní úkol, přesčasy nebo pracuje na jiném místě nebo pro jiného zaměstnavatele, nebrání-li tomu důvody spočívající v osobě zaměstnance. Za přechodné se obvykle považuje období nepřevyšující jeden měsíc. Za přesčasy se považuje doba zaměstnání nad dohodnutou pravidelnou pracovní dobu.

(2) Kratší pracovní dobu může zaměstnavatel nařídit, jestliže jsou splněny předpoklady pro poskytnutí odměny za kratší pracovní dobu. Přitom je zapotřebí zachovat ohlašovací lhůtu v trvání dvou týdnů.

(3) V nutných případech vykonává zaměstnanec veškeré práce, které lze od něj očekávat a které jsou zapotřebí k odvrácení škody hrozící podniku.

(4) Zaměstnavatel nahradí zvýšené náklady, které vzniknou zaměstnanci nařízením jiné nebo dodatečné práce nebo práce na jiném místě nebo pro jiného zaměstnavatele.

§ 39 Právo zaměstnance odmítnout výkon

(1) Zaměstnanec může odmítnout pracovní výkon, jestliže

1. pracovní výkon nebo příkaz porušuje zákonný nebo úřední zákaz nebo je-li v rozporu s dobrými mravy,
2. tím pro zaměstnance nebo jiné osoby vznikne závažné nebezpečí pro život nebo zdraví, které jiným způsobem nemůže být odvráceno,
3. by pracovní výkon přivedl zaměstnance do rozporu s jeho svědomím,
4. to neodporuje zákonné povinnosti nést nebezpečí,
5. zaměstnavatel neplní povinnosti, které vyplývají z právních předpisů o ochraně práce a ochraně zaměstnaných.

Tímto nesmějí zaměstnanci vzniknout žádné nevýhody.

(2) Má-li zaměstnanec za to, že je dáno právo odmítnout pracovní výkon, sdělí to neodkladně zaměstnavateli.

ODDÍL DRUHÝ:

ODMĚNA

PRVNÍ PODODDÍL: VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

§ 40 Výše odměny

Není-li výše odměny dohodnuta (§ 1 odst. 1 věta 2), považuje se za dohodnutou odměna obvyklá, jinak odměna přiměřená druhu práce.

§ 41 Splatnost

(1) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci odměnu k dohodnutému okamžiku (okamžik splatnosti).

(2) Není-li okamžik splatnosti dohodnut, pak se odměna poskytuje po pracovním výkonu; je-li odměna vyměřována podle časových období, poskytuje se k poslednímu pracovnímu dni časového období.

(3) Odměna se vypočítává v německých markách a vyplácí se v hotovosti nebo poukázáním na účet. Zaměstnancům nesmí být dáváno zboží na úvěr. Věcné dávky jsou započitatelné jenom k vlastním nákladům na obstavitelnou mzdu.

§ 42 Splátka a záloha

(1) Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci splátku, nemůže-li k okamžiku splatnosti vypočítat odměnu nebo tento výpočet nelze k danému okamžiku očekávat.

(2) Zaměstnanec může ke konci každého kalendářního měsíce požadovat výplatu zálohy, je-li období pro zúčtování odměny delší než jeden měsíc.

(3) Splátka a záloha musí být přiměřené a mají činit nejméně tři čtvrtiny úhrady, kterou lze očekávat.

§ 43 Vyúčtování

Při výplatě odměny se předává písemné vyúčtování. Tato povinnost odpadá, jestliže se údaje ve vyúčtování nezměnily oproti vyúčtování předchozímu. Na žádost zaměstnance se vyúčtování odůvodní.

§ 44 Zdržovací právo

Zaměstnanec se může zdržet pracovního výkonu, je-li zaměstnavatel, ačkoliv byl upomenut, v prodlení s platbou nejméně jedné měsíční odměny po dobu delší než jeden měsíc.

§ 45 Požadavek na vrácení odměny

Zaměstnavatel může požadovat vrácení mylně vyplacené odměny, jestliže zaměstnanec o vyšší platbě věděl nebo jestliže byla chyba natolik zřejmá, že o ní vědět musel nebo jestliže nadměrná platba spočívá v okolnostech, které zaměstnanec způsobil. Jinak platí předpisy o neprávnném obohacení (§ 812 a násl. občanského zákoníku).

§ 46 Prodlení s přijetím (pracovního výkonu)

(1) Nepřijme-li zaměstnavatel řádně nabídnutý pracovní výkon a dostane se tím do prodlení s přijetím (§§ 293 až 297 občanského zákoníku), pak tento platí jako splněný.

(2) Spočívá-li nepřijetí v okolnostech, které nezpůsobil zaměstnavatel, zůstává zachována povinnost zaměstnance k dodatečnému výkonu, lze-li tento po něm požadovat.

(3) Zásady rizika pracovního boje zůstávají nedotčeny.

(4) Zaměstnanec si musí nechat započítat na odměnu, co ušetří v důsledku nevykonání práce, vydělá jinou prací nebo zlovolně vydělat opomene.

§ 47 Výpočet odměny při chybějícím pracovním výkonu

(1) Má-li zaměstnavatel povinnost pokračovat v platbě odměny bez pracovního výkonu, pak poskytne zaměstnanci odměnu, kterou by obdržel bez odpadnutí práce.

(2) Dostává-li zaměstnanec odměnu v závislosti na výsledku, tato se vypočítá podle průměru posledních tří zúčtovaných kalendářních měsíců, při kratším trvání pracovního poměru podle tohoto časového úseku.

(3) Věcná plnění náležející k odměně, která nejsou po dobu odpadnutí práce zaručena, se poskytnou za toto období přiměřeně.

(4) Odučné, příplatky za znečištěné prostředí, příplatky na jízdné a stravu, jakož i podobná plnění se zohlední jen tehdy, jestliže zaměstnanci skutečně vzniknou náklady, které měly být tímto plněním nahrazeny.

(5) Při kratší pracovní době vzniká nárok na pokračování v platbě odměny jen za skutečně odpadlou pracovní dobu.

(6) V tarifní smlouvě může být dohodnut odlišný způsob výpočtu.

DRUHÝ PODODDÍL: ZVLÁŠTNÍ FORMY ODMĚNY

§ 48 Skupinová úkolová práce

Má-li více zaměstnanců pracovat ve skupinové úkolové práci nebo dostávat společně odměnu záviselou na jejich výkonu, je k tomu zapotřebí souhlasu každého jednotlivého zaměstnance. Odměna se rozděluje podle časového podílu zaměstnance na pracovním výkonu, pokud nebylo dohodnuto něco jiného.

§ 49 Provize

Je-li dohodnuto, že zaměstnanec obdrží za obchody, které jsou jím uzavřeny nebo zprostředkovány, provizi, pak se odpovídajícím způsobem použijí ustanovení § 87 odst. 1 a 3, jakož i §§ 87a až 87c obchodního zákoníku (HGB).

TŘETÍ PODODDÍL: ZVLÁŠTNÍ OHODNOCENÍ

§ 50 Pojem a nárok

(1) Zaměstnanec má nárok na plnění, která zaměstnavatel poskytuje navíc k běžné odměně a která nejsou splatná v každém zúčtovacím období (zvláštní ohodnocení), jen tehdy, je-li to dohodnuto nebo pokud je zaměstnavatel poskytoval nejméně třikrát po sobě bez výhrady.

(2) Není-li výše zvláštního ohodnocení stanovena, určuje ji zaměstnavatel podle spravedlivého uvážení.

§ 51 Částečný nárok

Dluží-li zaměstnavatel zaměstnanci zvláštní ohodnocení za časové období přesahující jeden měsíc a netrvá-li pracovní poměr během celého časového období nebo je-li tento zčásti v klidu, pak má zaměstnanec v případě pochybnosti nárok na odpovídající podíl zvláštního ohodnocení. Zaměstnanec si zachová svůj nárok na odpovídající podíl, i když pracovní poměr

1. skončí výpověď zaměstnavatele, kterou zaměstnanec nezapříčinil, ledaže jde o výpověď podmíněnou provozními důvody podle § 123 odst. 2, nebo
2. skončí výpověď zaměstnance, kterou způsobil zaměstnavatel.

§ 52 Krácení zvláštního ohodnocení

(1) Za každý den neoprávněného zdržení se práce může být dohodnuto krácení zvláštního ohodnocení až do výše denní odměny.

(2) Dohoda o krácení zvláštního ohodnocení je nepřipustná, pokud tomu odporují závazná ustanovení o pokračování v platbě odměny.

§ 53 Zpětná platba

Dohoda, podle které je nutno zvláštní ohodnocení vrátit zpět, je-li pracovní poměr ukončen v průběhu určitého časového období následujícího po jeho výplatě, je účinná jen tehdy, jestliže

1. zvláštní ohodnocení přesahuje čtvrtinu pravidelné odměny za práci náležející zaměstnanci za jeden měsíc a
2. vázané období není při zohlednění výše zvláštního ohodnocení nepřiměřené. Vázané období nesmí obvykle překročit šest měsíců.

Paragraf 51 věta 2 se použije přiměřeně.

ČTVRTÝ PODODDÍL: NÁHRADA VÝDAJŮ

§ 54 Výdaje

(1) Zaměstnavatel uhradí výdaje vzniklé zaměstnanci, které jsou nutné ke splnění jeho pracovního úkolu nebo které jsou jinak zaměstnavatelem požadovány. Na požádání zaměstnance se vyplatí přiměřená záloha.

(2) Dohoda o paušální náhradě výdajů je přípustná, jsou-li tím výdaje zpravidla pokryty. S vedoucím zaměstnancem ve smyslu § 5 odst. 3 věta 2 zákona o podnikové ústavě (BetrvG) a s ostatními zaměstnanci, jejichž pravidelná roční odměna přesahuje trojnásobek výše platu podle § 18 čtvrté knihy sociálního zákoníku (SGB IV), lze dohodnout, že výdaje jsou uhrazeny pravidelnou odměnou.

§ 55 Věcné škody

Zaměstnavatel nahradí zaměstnanci věcné škody, které mu vzniknou při plnění jeho pracovního úkolu, ačkoli vynaložil patřičnou pečlivost, nebo které jsou způsobeny na základě příkazu zaměstnavatele. Paragraf 254 občanského zákoníku zůstává nedotčen.

TŘETÍ ODDÍL:
DALŠÍ VÝPLATA ODMĚNY PŘI PŘECHODNÝCH
PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI A O SVÁTCÍCH
PRVNÍ PODODDÍL: DŮVODY V OSOBE ZAMĚSTNANCE

§ 56 *Důvody v osobě*

(1) Nemůže-li zaměstnanec bez svého zavinění vykonávat po poměrně nepodstatnou dobu svou práci z důvodů spočívajících v jeho osobě, pokračuje zaměstnavatel ve vyplácení odměny, není-li dohodnuto něco jiného.

(2) Zaměstnanec musí bezodkladně oznámit překážku v práci a tuto na žádost zaměstnavatele prokázat.

(3) Uvolnění z práce při pokračování ve vyplácení odměny bez započítání do dovolené na zotavenou nastane, pokud není tarifní smlouvou stanoveno něco jiného, v bezprostřední souvislosti s níže uvedenými událostmi:

1. při uzavírání vlastního manželství po dobu dvou pracovních dnů,
2. při slehnutí manželky (porodu) po dobu jednoho pracovního dne,
3. při změně bytu s vlastní domácností v rámci místa bydliště po dobu jednoho pracovního dne, do jiného místa bydliště po dobu dvou pracovních dnů,
4. při úmrtí manžela, jednoho z rodičů, dítěte nebo člena rodiny patřícího k domácnosti po dobu dvou pracovních dnů,
5. při plnění zákonem uložených povinností z veřejných čestných funkcí po nutně odpadnuvší pracovní dobu.

Případně-li taková událost do doby dovolené na zotavenou, zaměstnanec není oprávněn prodloužit si ji bez souhlasu zaměstnavatele.

DRUHÝ PODODDÍL: NEMOC, LÁZEŇSKÁ LÉČBA A OCHRANNÉ DOBY

§ 57 *Pracovní neschopnost v důsledku nemoci*

(1) Jestliže zaměstnanci v pracovním výkonu brání pracovní neschopnost v důsledku nemoci, aniž to zaviní, neztrácí tím nárok na odměnu za práci za dobu pracovní neschopnosti až po dobu šesti týdnů. Stane-li se zaměstnanec v důsledku těžké nemoci znovu neschopným práce, neztrácí kvůli obnovení pracovní neschopnosti nárok podle věty 1 na další časové období nejvýše šesti týdnů, jestliže

1. před obnovenou pracovní neschopností nebyl nejméně šest měsíců práce neschopným v důsledku těžké nemoci, nebo
2. od počátku první pracovní neschopnosti v důsledku těžké nemoci uplynula lhůta 12 měsíců.

(2) Jako nezaviněná pracovní neschopnost ve smyslu odstavce 1 se posuzuje také překážka v práci, která nastane v důsledku nikoli protiprávní sterilizace nebo nikoli protiprávního přerušování těhotenství. Totéž platí pro přerušování těhotenství, jestliže je těhotenství přerušeno lékařem během dvanácti týdnů od početí, těhotná žena přerušování požaduje

a lékaři na základě potvrzení prokázala, že nejméně tři dny před zákrokem absolvovala poradu v uznaném poradenském zařízení.

(3) Nárok na pokračující placení odměny za práci není dotčen tím, že zaměstnavatel vypoví pracovní poměr z důvodu pracovní neschopnosti. Totéž platí, když zaměstnanec vypoví pracovní poměr z důvodu zapříčiněného zaměstnavatelem, který zaměstnance opravňuje k dání výpovědi z důležitého důvodu bez dodržení výpovědní lhůty.

(4) Jestliže pracovní poměr skončí před uplynutím doby uvedené v § 3 odst. 1* po počátku pracovní neschopnosti, aniž by to vyžadovalo výpověď, nebo v důsledku výpovědi z jiných důvodů, než jsou uvedeny v odstavci 1, pak končí nárok současně s ukončením pracovního poměru.

§ 58 Oznamovací a dokazovací povinnost

(1) Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli neprodleně oznámit pracovní neschopnost a její očekávané trvání. Trvá-li pracovní neschopnost déle než tři kalendářní dny, musí zaměstnanec předložit lékařské osvědčení o existenci pracovní neschopnosti, jakož i jejím očekávaném trvání nejpozději v následující pracovní den. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat předložení lékařského osvědčení dříve. Trvá-li pracovní neschopnost déle než je v osvědčení uvedeno, je zaměstnanec povinen předložit nové lékařské osvědčení. Je-li zaměstnanec členem zákonné nemocenské pokladny, musí lékařské osvědčení obsahovat doložku ošetřujícího lékaře o tom, že nemocenské pokladně je neprodleně zasláno osvědčení o pracovní neschopnosti s údaji o nálezu a očekávaném trvání pracovní neschopnosti.

(2) Jestliže se zaměstnanec v době počátku pracovní neschopnosti zdržuje v cizině, je povinen oznámit zaměstnavateli nejrychleji možným způsobem pracovní neschopnost, její očekávané trvání a adresu v místě pobytu. Náklady vzniklé sdělením musí nést zaměstnavatel. Dále je zaměstnanec, je-li členem zákonné nemocenské pokladny, povinen také této neprodleně ohlásit pracovní neschopnost a její očekávané trvání. Trvá-li pracovní neschopnost déle než bylo ohlášeno, pak je zaměstnanec povinen sdělit zákonné nemocenské pokladně předpokládané další trvání pracovní neschopnosti. Zákonné nemocenské pokladny mohou stanovit, že zaměstnanec může splnit ohlašovací a oznamovací povinnost podle vět 3 a 4 také vůči zahraničnímu nositeli sociálního pojištění. Odstavec 1 věta 5 neplatí. Vrátili-li se pracovně neschopný onemocnělý zaměstnanec zpět do tuzemska, pak je povinen zaměstnavateli a nemocenské pokladně svůj návrat neprodleně ohlásit.

§ 59 Přechod pohledávky při ručení třetí osobou

(1) Může-li zaměstnanec nárokovat na základě zákonného předpisu u třetí osoby náhradu škody z důvodu výpadku odměny, která mu vznikla pracovní neschopností, pak tento nárok přechází na zaměstnavatele v rozsahu, v jakém zaměstnanci podle tohoto zákona dále platil odměnu za práci a tomu odpovídající příspěvky, které zaměstnavatel odváděl Spolkovému pracovnímu úřadu, dále na sociální pojištění a pojištění péče, stejně jako na zajištění dodatkového zabezpečení ve stáří a zabezpečení pozůstalých.

* Jelikož v návrhu tento údaj chybí, uvádíme, že se zde rozumí zákon o úhradě mzdy v případě nemoci.

(2) Zaměstnanec oznámí neprodleně zaměstnavateli údaje potřebné k uplatnění nároku na náhradu škody.

(3) Přechod pohledávky podle odstavce 1 nelze uplatnit na újmu zaměstnance.

§ 60 Právo zaměstnavatele odmítnout plnění

(1) Zaměstnavatel je oprávněn odmítnout pokračovat v placení odměny za práci,

1. pokud zaměstnanec nepředloží lékařské osvědčení, které má předložit podle § 58 odstavec 1 nebo nevyhoví povinnostem, které má podle § 58 odst. 2,
2. jestliže zaměstnanec znemožní přechod nároku na náhradu škody vůči třetí osobě na zaměstnavatele (§ 59).

(2) Odstavec 1 neplatí, jestliže zaměstnanec porušení své povinnosti nezpůsobil.

§ 61 Opatření zdravotní péče a rehabilitace

(1) Ustanovení §§ 57, 59 a 60 platí přiměřeně pro překážky v práci vzniklé v důsledku opatření zdravotní preventivní péče nebo rehabilitace, která povolil nositel zákonného důchodového, nemocenského nebo úrazového pojištění, správní úřad pro péči o oběti války nebo jiný nositel sociálních dávek, a která jsou prováděna s umístěním v zařízení pro zdravotní péči nebo rehabilitaci. Není-li zaměstnanec členem zákonné nemocenské pokladny nebo není pojištěn v rámci zákonného důchodového pojištění, platí §§ 57, 59 a 60 přiměřeně, jestliže bylo lékařem nařízeno opatření zdravotní péče nebo rehabilitace a provádí se s umístěním v zařízení pro zdravotní péči nebo rehabilitaci nebo v zařízení s tím srovnatelném.

(2) Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli neprodleně sdělit termín nástupu opatření, předpokládanou dobu trvání a prodloužení opatření ve smyslu odstavce 1 a neprodleně mu předložit

- a) potvrzení o povolení opatření nositelem sociálních dávek podle odstavce 1 věty 1 nebo
- b) lékařské potvrzení o potřebnosti opatření ve smyslu odstavce 1 věty 2.

TŘETÍ PODODDÍL: SVÁTKY

§ 62 Další výplata odměny za svátky

(1) Za pracovní dobu, která odpadne v důsledku zákonného svátku, zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci pracovní odměnu za práci, kterou by byl obdržel bez odpadnutí práce.

(2) Pracovní doba, která při zákonném svátku odpadne současně v důsledku zkrácení pracovní doby, za kterou v jiné dny než jsou zákonné svátky je poskytována mzda za zkrácenou pracovní dobu, platí jakožto odpadnuvší v důsledku zákonného svátku podle odstavce 1.

(3) Zaměstnanci, kteří v poslední pracovní den před svátky nebo první den po nich bez omluvy zameškají práci, nemají nárok na platbu za tyto svátky.

ČTVRTÝ ODDÍL:

DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU, ZVLÁŠTNÍ DOVOLENÁ A UVOLNĚNÍ PRVNÍ PODODDÍL: DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

§ 63 Nárok na dovolenou na zotavenou

(1) Rokem rozhodným pro poskytnutí dovolené je, pokud se zákonem nebo tarifní smlouvou nestanoví nebo nepřipouští nic jiného, kalendářní rok. Zaměstnanec má v každém roce nárok na nejméně dvacet pracovních dnů placené dovolené na zotavenou (minimální dovolená). Je-li pravidelná pracovní doba zaměstnance rozvržena na více nebo méně než pět pracovních dnů v kalendářním týdnu, zvyšuje se nebo se snižuje dovolená na zotavenou přiměřeně, pokud není tarifní smlouvou stanoveno jinak.

(2) Nárok na dovolenou přesahující tři týdny odpadá, nemůže-li zaměstnanec z důvodů spočívajících v jeho osobě vykonávat svou práci po dobu delší než celkem šest měsíců v roce rozhodném pro poskytnutí dovolené.

(3) Je-li zaměstnanec na počátku roku rozhodného pro dovolenou práce neschopným pro nemoc nebo uvolněn z práce nebo je-li jeho pracovní poměr v klidu, vzniká mu nárok na dovolenou opětovně teprve tehdy, když v tomto roce u svého zaměstnavatele podával pracovní výkon po dobu jednoho měsíce.

§ 64 Čekací doba, započtení dřívější dovolené na zotavenou

(1) Nárok na plnou dovolenou za daný rok lze uplatnit poprvé po šesti měsících.

(2) Dovolená na zotavenou, která byla za totéž období již dřívějším zaměstnavatelem poskytnuta nebo uhrazena, se započítává.

§ 65 Částečná dovolená

(1) V roce vstupu a výstupu má zaměstnanec vůči dřívějšimu a novému zaměstnavateli nárok na tolik dvanáctin roční dovolené, kolik měsíců u něho pracoval (měsíce zaměstnání).

(2) Zlomky dnů dovolené, které vydají nejméně polovinu dne, se zaokrouhlují na celé dny dovolené; menší zlomky odpadají.

§ 66 Pracovní neschopnost

Do dovolené na zotavenou se nezapočítají dny, během nichž je zaměstnanec práce neschopen pro nemoc. Totéž platí po dobu lázeňské léčby a ochrannou dobu ve smyslu § 61, jakož i doby ve smyslu § 56. O dovolenou na zotavenou za nezapočítané dny je nutno nově požádat a musí být nově stanovena.

§ 67 Čerpání

(1) Dovolenou na zotavenou stanoví zaměstnavatel. Požádá-li zaměstnanec o dovolenou na určitou dobu nebo zanele-li své přání týkající se dovolené do seznamu dovolených, považuje se dovolená za stanovenou na tuto dobu, pokud tomu zaměstnavatel neodporuje v průběhu jednoho měsíce po dojití žádosti nebo seznamu.

(2) Zaměstnavatel přihledne k přáním zaměstnance, ledaže jejich zohlednění brání naléhavé provozní důvody nebo přání jiných zaměstnanců, kteří mají přednost ze sociálního hlediska.

(3) Dovolená na zotavenou má být poskytnuta a vybírána souvisle. Při jejím dělení musí jedna část vést k souvislé době bez práce v trvání nejméně dvou týdnů.

(4) Dovolená na zotavenou se poskytuje a vybírá v průběhu kalendářního roku. Z důležitých provozních důvodů nebo z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance lze dovolenou přenést do následujícího roku; musí být poskytnuta a nastoupena v prvních třech měsících tohoto roku. Není-li to možné z důvodu pracovní neschopnosti nebo z důvodu lázeňské léčby nebo ochranné doby ve smyslu § 61, jakož i doby ve smyslu § 56, pak se dovolená poskytne a vybere bezodkladně po odpadnutí překážky; na přání zaměstnance nebo z důležitých provozních důvodů lze dovolenou proplatit.

(5) Nařídí-li zaměstnavatel dovolenou, musí zůstat nejméně dva týdny k jejímu individuálnímu stanovení.

§ 68 Přesun dovolené na zotavenou

(1) Zaměstnavatel smí dovolenou na zotavenou přesunout, přerušit nebo předčasně ukončit jen z důležitých provozních důvodů. Nahradí však zaměstnanci náklady. Ztratí-li dovolená jejím přerušením nebo předčasným ukončením svou zotavovací hodnotu nebo je-li tato hodnota podstatně zmenšena, má zaměstnanec nárok na přiměřené doplnění dovolené na zotavenou.

(2) Zaměstnanec může z důležitých důvodů spočívajících v jeho osobě požadovat přesun, přerušeni nebo předčasné ukončení dovolené, nebrání-li tomu převažující provozní důvody.

§ 69 Práce během dovolené na zotavenou

V průběhu dovolené na zotavenou nesmí zaměstnanec vykonávat žádnou výdělečnou činnost, odporující účelu dovolené. Vykonává-li takovouto činnost, odpadá za tuto dobu nárok na odměnu.

§ 70 Náhrada za dovolenou; zpětná pohledávka na odměnu za dovolenou

(1) Dovolená na zotavenou se proplatí, nelze-li ji již poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru.

(2) Odměnu za nadměrně poskytnutou dovolenou na zotavenou nelze požadovat zpět.

§ 71 Dovolena na zotavenou na základě jiných úprav

Předpisy o minimální dovolené platí též pro dovolenou na zotavenou na základě jiných zákonných předpisů nebo na základě dohod, není-li tam určeno něco jiného.

DRUHÝ PODODDÍL: ZVLÁŠTNÍ DOVOLENÁ A UVOLNĚNÍ

§ 72 Zvláštní dovolená

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že zaměstnanec je dočasně zproštěn práce s nebo bez pokračování v placení odměny (zvláštní dovolená); to platí zejména, jestliže pečuje nebo se stará nejméně o jedno dítě mladší 18 let nebo o rodinného příslušníka potřebujícího péči. Zaměstnanec může požadovat předčasné ukončení zvláštní dovolené, je-li schopen pracovního výkonu a nebrání-li tomu provozní důvody.

§ 73 Uvolnění

(1) Zaměstnance lze při onemocnění blízkého příbuzného ve smyslu § 35 odst. 2 věta 2 na jeho žádost bez pokračování v placení odměny uvolnit z práce po dobu, kdy nelze nutnou péči zajistit jinak, nad dva týdny v roce ale jen tehdy, nebrání-li tomu převažující provozní důvody. Paragraf 45 knihy páté sociálního zákoníku (SGB V) zůstává nedotčen.

(2) Nárok na uvolnění za účelem péče a výchovy dítěte (dovolena na výchovu) se určuje podle § 15 a násl. zákona o poskytování výchovného a dovolené na výchovu (BERzGG). Nadto má jeden z rodičů nárok na uvolnění za účelem péče o dítě v předškolním věku nebo o dítě školou povinné mladší 14 let, pokud nelze potřebnou péči zajistit jinak, nad dva týdny v roce však jen tehdy, nebrání-li tomu převažující provozní důvody.

§ 74 Informace o provozních změnách, vzdělávacích opatřeních

(1) Zaměstnavatel informuje zaměstnance v průběhu jeho uvolnění podle § 73 o provozních změnách, které mohou mít vliv na jeho pracovní poměr a jeho další zaměstnávání.

(2) Zaměstnanec je oprávněn využívat v průběhu uvolnění podle § 73 nabídek vzdělávání, které platí pro srovnatelné zaměstnance závodu.

PÁTÝ ODDÍL: DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

§ 75 Osvobození od nákladů

Zúčastní-li se zaměstnanec na přání zaměstnavatele zaměstnavatelem placeného opatření k dalšímu vzdělávání, pak jej má tento uvolnit z práce při pokračující výplatě odměny. Slouží-li další vzdělávání též osobním zájmům zaměstnance, účastní se zaměstnanec na opatřeních v přiměřeném rozsahu též mimo pracovní dobu.

(1) Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na vrácení nákladů vynaložených na opatření k dalšímu vzdělávání, kterých se zaměstnanec účastnil na žádost zaměstnavatele, jestliže

1. zaměstnanec těmito opatřeními nabude znalostí a dovedností, které podstatně zlepši možnosti jeho pracovního uplatnění, nebo
2. zaměstnanec přeruší opatření k dalšímu vzdělávání z důvodů, které způsobil, nebo pracovní poměr skončí z důvodů jím způsobených.

Dohoda o náhradě nákladů musí být uzavřena písemně před začátkem opatření k dalšímu vzdělávání.

(2) Pro případ skončení pracovního poměru musí dohoda předpokládat, že se povinnost k vrácení přiměřeně dle doby, nejvýše v období jednoho roku, sníží a že nejpozději do tří, při zvlášť vysokých nákladech do pěti let, zanikne. Lhůta počíná běžet prvním dne měsíce, který následuje po ukončení opatření k dalšímu vzdělávání. Trvá-li opatření k dalšímu vzdělávání déle než jeden rok, vypočítají se náklady po měsících; lhůta počíná běžet za každý částečný obnos prvním dnem následujícího měsíce.

ŠESTÝ ODDÍL:

OSTATNÍ PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

PRVNÍ PODODDÍL: PRÁVA ZAMĚSTNANCE

§ 77 Ochrana zaměstnance

(1) Zaměstnavatel vytváří prostory, pracoviště ve smyslu nařízení o pracovištích, technická zařízení, pracovní prostředky a organizaci práce tak, že zaměstnanec je chráněn proti nebezpečím na životě a zdraví a že věci, které obvykle vnáší do závodu, jsou zajištěny proti ztrátě a poškození.

(2) Zaměstnavatel plní jemu uložené veřejnoprávní povinnosti zaměřené na ochranu zaměstnance včetně povinnosti odvádět příspěvky na sociální zabezpečení a příspěvky Spolkovému úřadu práce.

(3) Poruší-li zaměstnavatel své povinnosti podle odstavců 1 a 2, nahradí zaměstnanci z toho vzniklou škodu, není-li jeho ručení vyloučeno podle § 636 říšského pojišťovacího řádu (RVO).

§ 78 Informace při změnách

(1) Zaměstnavatel obšírně a srozumitelnou formou informuje zaměstnance o jeho úkolu a odpovědnosti, jakož i o druhu jeho činnosti a jeho zařazení do pracovního procesu v závodě. Před započítím zaměstnání poučí zaměstnance o nebezpečích úrazu a o nebezpečích zdravotního rázu, kterým je tento vystaven při zaměstnání, a o opatřeních a zařízeních k odvrácení těchto nebezpečí.

(2) Zaměstnavatel informuje zaměstnance o opatřeních předpokládaných na základě plánovaných technických zařízení, pracovních postupů a pracovních procesů nebo pracovních míst a jejich vlivech na jeho pracovní místo, pracovní okolí, jakož i na obsah a druh jeho činnosti. Změní-li se činnost zaměstnance a nedostačují-li jeho profesní znalosti a schopnosti k plnění jeho úkolů, má zaměstnavatel se zaměstnancem včas probrat, jak mohou být jeho profesní znalosti a schopnosti v rámci provozních možností přizpůsobeny budoucím požadavkům.

§ 79 *Vedlejší činnost*

Volnost zaměstnance k výkonu další výdělečné činnosti lze omezit jen tehdy, pokud tomu brání oprávněné zájmy zaměstnavatele, zejména, je-li tím poškozen pracovní výkon. Paragraf 91 zůstává nedotčen.

§ 80 *Osobní spisy*

(1) Zaměstnanec má právo nahlížet do osobních spisů, které jsou vedeny o jeho osobě a požadovat odstranění záznamů, které nenáležejí do osobních spisů nebo neodpovídají pravdě.

(2) Prohlášení zaměstnance k obsahu osobních spisů se na jeho žádost k těmto spisům připojí.

§ 81 *Ochrana osobních údajů*

(1) Údaje týkající se osoby (§ 16 odst. 1) zaměstnance smějí být vyzdviženy, zpracovány a použity jen tehdy, pokud je to zapotřebí k plánování nebo provádění organizačních, sociálních nebo personálních opatření nebo předpokládá-li to zákon nebo kolektivní smlouva nebo vědecký zájem k provedení výzkumného záměru. Ukládání, zpracování a využívání anonymizovaných údajů je přípustné.

(2) Zaměstnanec je informován o tom, jestliže jsou použity údaje, které se jej týkají. Může požadovat, aby mu byl bezplatně vydán výtisk údajů uložených o jeho osobě.

(3) Zaměstnavatel se stará o to, aby osobní data byla kromě osob pověřených jejich používáním a zpracováním přístupná jen osobám, které je potřebují k provedení svých úkolů. Třetím osobám lze zpřístupnit osobní údaje jen se svolením zaměstnance.

(4) Osobní údaje, které již nejsou zapotřebí, se vymazávají.

§ 82 *Posuzování a mezihodnocení*

(1) Zaměstnanec může požadovat, aby s ním bylo projednáno posouzení jeho výkonu, jakož i možnosti jeho profesního vývoje v závodě.

(2) Zaměstnanec může požadovat mezihodnocení, má-li oprávněný zájem. Paragrafy 143 a 144 se použijí přiměřeně.

§ 83 Právo stížnosti

(1) Každý zaměstnanec má právo stěžovat si na příslušných místech podniku, cítí-li se poškozen ve svých právech nebo jiným způsobem znevýhodněn.

(2) Zaměstnavatel má zpravit zaměstnance o zacházení s jeho stížností v přiměřené lhůtě a, pokud stížnost považuje za oprávněnou, vadný stav napravit.

§ 84 Náprava při hrozících škodách a porušeních zákonů

(1) Hrozí-li z provozu lidem, věcným hodnotám nebo životnímu prostředí škody, nebo jsou-li porušovány trestní zákony a smí-li se zaměstnanec domnívat, že porušování bude pokračovat, může vyzvat zaměstnavatele k nápravě.

(2) Je-li zaměstnanec na základě konkrétních podkladů toho názoru, že opatření podniknutá zaměstnavatelem a prostředky, které jsou k dispozici, nestačí, aby zaručily bezpečnost a ochranu zdraví při práci a nečiní-li zaměstnavatel přítrž tomu, nač je zaměřena stížnost zaměstnance, může se tento obrátit na příslušné úřady a na službu technického dozoru příslušného nositele zákonného úrazového pojištění. Tím nesmí zaměstnanci vzniknout žádná újma.

DRUHÝ PODODDÍL: POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

§ 85 Spolupráce

Zaměstnanec je povinen spolupracovat v rámci pracovního poměru s jinými zaměstnanci a brát na ně ohled.

§ 86 Průběh práce, zacházení s pracovními a provozními prostředky

(1) Zaměstnanec se stará v rámci své pracovní oblasti o to, aby co nejvíce zamezil poruchám v průběhu práce; odstraní bezodkladně vzniklé poruchy. Není-li to pro něj možné, od něho požadovatelné nebo zaměstnavatelem zakázané, pak poruchy bezodkladně oznámí.

(2) Zaměstnanec zachází pečlivě s pracovními a provozními prostředky.

§ 87 Povinnost vyšetření

Zaměstnanec je na požádání zaměstnavatele povinen podrobit se bezodkladně úřednímu lékařskému vyšetření, je-li vyšetření zákonem předepsáno nebo existuje-li podezření z nakažlivé nemoci.

§ 88 Prostředky ochrany práce

Zaměstnanec je povinen nosit ochranný pracovní oděv a používat zařízení a prostředky ochrany práce, je-li to zákonem předepsáno nebo nařízeno zaměstnavatelem

k ochraně osob nebo věcí. Zaměstnavatel nese náklady; odlišná ujednání jsou přípustná, jestliže prostředky ochrany práce smějí být používány též mimo pracovní poměr.

§ 89 Přijetí výhod

Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele přijímat žádné dary nebo jiné výhody za to, že své pracovní povinnosti plní, neplní nebo plní špatně, ledaže je poskytování darů za věrnost a poctivost s přihlédnutím k mravům ve vzájemných stycích obvyklé. Přijme-li zaměstnanec proti zákazu dary nebo jiné výhody, může zaměstnavatel bez ztráty případných nároků na náhradu škody požadovat vydání přijatého. Není-li vydání možné, může zaměstnavatel požadovat náhradu hodnoty přijatého.

§ 90 Povinnost mlčenlivosti

(1) Zaměstnanec je povinen udržovat v tajnosti provozní a obchodní tajemství a jiné určité nebo určitelné skutečnosti, označené zaměstnavatelem z oprávněného zájmu za podléhající ochraně. Týkají-li se předmětné údaje jeho pracovní oblasti, postará se o to, aby se o nich třetí osoby neoprávněně nedozvěděly.

(2) Závazek trvá i po skončení pracovního poměru, ledaže působí jako smluvní zákaz konkurence ve smyslu § 92.

§ 91 Omezení konkurence v průběhu pracovního poměru

(1) Zaměstnanec může vykonávat jinou profesní činnost, s níž si konkuruje podnikatelská činnost zaměstnavatele, jen se souhlasem zaměstnavatele. Souhlas se považuje za udělený, jestliže zaměstnavatel neodporuje do jednoho měsíce po obdržení žádosti. Souhlas lze časově omezit nebo udělit s výhradou jeho odvolání.

(2) Poruší-li zaměstnanec povinnost podle odstavce 1, může zaměstnavatel požadovat bez ztráty svého nároku na náhradu škody vydání hodnoty dosažené konkurenční výdělečnou činností. Nárok je vyloučen, nebyl-li písemně u zaměstnance uplatněn v průběhu tří měsíců po zjištění. Předpisy o promlčení zůstávají nedotčeny (§§ 148 až 150).

§ 92 Omezení konkurence po skončení pracovního poměru

(1) Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance po skončení pracovního poměru v jeho profesní činnosti (zákaz konkurence) je účinná jen tehdy,

1. slouží-li ochraně zaměstnavatele před konkurencí ze strany zaměstnance,
2. je-li omezena na dobu nejdéle dvou let po skončení pracovního poměru a
3. jestliže předvídá povinnost zaměstnavatele odškodnit zaměstnance podle ustanovení § 94 za dobu zákazu konkurence,
4. pokud s přihlédnutím k odškodnění podle druhu a rozsahu, místa a doby neztěžuje nepřiměřeně budoucí profesní činnost zaměstnance.

(2) Dohoda je účinná jen tehdy, je-li učiněna na zvláštní listině, která stanoví druh a rozsah, místo a dobu zákazu konkurence. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci opis listiny.

(3) Smluvní ujednání, kterým se zaměstnanec zavazuje podat informaci o budoucí profesní činnosti vycházející z informační povinnosti podle § 98, je neúčinné.

(4) Dodržuje-li zaměstnanec zákaz konkurence, nemůže se zaměstnavatel dovolávat jeho neúčinnosti.

(5) Úprava v tarifní smlouvě odlišná od §§ 92 až 98 je možná.

§ 93 Podmíněný zákaz konkurence

(1) Vymezí-li si zaměstnavatel ve smlouvě uložení zákazu konkurence zaměstnanci, považuje se to za předpokladů stanovených v § 92 odst. 1 a 2 za nabídku ke sjednání zákazu konkurence. Zaměstnanec může písemně přijmout nabídku do dvou týdnů po skončení pracovního poměru.

(2) Smluvní ujednání, kterým si zaměstnavatel vyměňuje možnost vzdát se dodržení zákazu konkurence bez odškodnění, je neúčinné.

§ 94 Odškodnění

(1) Zaměstnavatel je povinen platit zaměstnanci za dodržení zákazu konkurence měsíční odškodné, které dosahuje nejméně polovinu odměny, která zaměstnanci náležela z průměru posledních dvanácti měsíců před skončením pracovního poměru (naposledy přijatá odměna).

(2) Zaměstnanec si musí nechat na odškodné započítat částku, kterou ušetřil v důsledku nekonání práce, vydělal jinou činností anebo možnou činností úmyslně nebo hrubou nedbalostí vydělat opomenul, pokud by odškodné spolu s částkou, kterou si musí nechat započítat, přesahovalo naposledy přijatou odměnu o více než jednu desetinu, nebo jestliže zaměstnanec musel z důvodu zákazu konkurence změnit své bydliště, pak o více než jednu čtvrtinu.

§ 95 Výpověď zákazu konkurence

Zaměstnavatel může zákaz konkurence písemně vypovědět před skončením pracovního poměru. Po uplynutí jednoho roku se osvobozuje od povinnosti platit odškodnění.

§ 96 Výpověď pracovního poměru daná zaměstnavatelem

(1) Vypoví-li zaměstnavatel pracovní poměr, může zaměstnanec zvolit, zda za předpokladu úhrady odškodného podle § 94 dodrží zákaz konkurence. Právo volby zaměstnance odpadá, jestliže zaměstnavatel prohlásí, že je ochoten zaměstnanci za trvání zákazu zaplatit naposledy přijatou odměnu v plné výši.

(2) Vypoví-li zaměstnavatel pracovní poměr z důvodu protismluvního chování zaměstnance, může si zaměstnavatel zvolit, zda za předpokladu úhrady odškodnění podle § 94 trvá na zákazu konkurence.

§ 97 Výpověď pracovního poměru daná zaměstnancem

Vypoví-li zaměstnanec pracovní poměr z důvodu protismělného chování zaměstnavatele, stává se zákaz konkurence neúčinným, jestliže zaměstnanec před uplynutím jednoho měsíce po výpovědi písemně prohlásí, že nechce dodržet zákaz konkurence.

§ 98 Informační povinnost

Zaměstnanec poskytne zaměstnavateli na požádání informaci o jiné profesní činnosti a o výši příjmu z této činnosti, má-li to význam pro dodržení zákazu konkurence nebo nároky podle § 91.

SEDMÝ ODDÍL:

PORUŠENÍ SMLOUVY ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

§ 99 Odpovědnost zaměstnance

(1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škody vzniklé provozní činností, jejichž vznik zavinil.

(2) V případě hrubé nedbalosti se povinnost k náhradě snižuje, pokud by znamenala vzhledem k zvláštním okolnostem spočívajícím v druhu práce nebo osobě zaměstnance anebo z důvodu výše škody nepřiměřenou tvrdost.

(3) Za ostatní škody způsobené z nedbalosti odpovídá zaměstnanec podle míry svého zavinění až do výše dvou průměrných měsíčních výdělků. Výpočet se řídí podle § 47 odstavce 2 až 4.

(4) Za chybějící hodnoty lze dohodnout rozšířenou odpovědnost zaměstnance pro případ, že věci byly svěřeny zaměstnanci samotnému a zaměstnanec obdržel přiměřené vyrovnání rizika. Je-li sporné, zda zaměstnanec zavinil nemožnost vydání, nese důkazní břemeno, byly-li mu věci svěřeny zvláštním způsobem.

(5) Způsobilo-li škodu několik zaměstnanců společně, odpovídá každý z nich podle druhu a rozsahu svého podílu a druhu a stupně svého zavinění. Nelze-li zjistit podíl každého jednotlivého z nich, odpovídají ve stejném poměru. Totéž platí také tehdy, je-li zaměstnanec zavázán ke společnému splnění pracovního úkolu.

(6) Odpovídá-li zaměstnanec třetí osobě za škodu způsobenou provozní činností, je zaměstnavatel povinen osvobodit zaměstnance za odpovídajícího použití odstavců 2 a 3 od povinnosti k náhradě škody a nutných nákladů právního vymáhání. Toto neplatí, může-li zaměstnanec požadovat krytí od některé pojišťovny. V případě platební neschopnosti zaměstnavatele se nárok rovná nároku na nezaplacenou odměnu podle § 141b odst. 1 zákona na podporu práce (AFG).

(7) Odpovědnost je vyloučena, jestliže nebyla proti zaměstnanci písemně uplatněna do tří měsíců poté, co se zaměstnavatel dozvěděl o škodě a o tom, kdo ji způsobil. Předpisy o promlčení a o propadných lhůtách (§§ 148 až 150) zůstávají nedotčeny.

§ 100 Napomenutí a důtka

(1) Zaměstnavatel může zaměstnance z důvodu porušení smlouvy napomenout nebo mu uložit důtku. Přitom musí uvést okolnosti, v nichž spatřuje porušení smlouvy, a vyzvat jej k budoucímu chování v souladu se smlouvou. Uloží-li zaměstnavatel zaměstnanci důtku, musí kromě toho poukázat na to, že zaměstnanec musí v případě pokračování nebo opakování svého chování počítat s následky pro pracovní poměr.

(2) Jsou-li napomenutí nebo důtka zaznamenány v osobních spisech, má zaměstnanec právo na připojení stanoviska. Neodpovídá-li skutkový stav, o který se napomenutí nebo důtka opírá, skutečností nebo nepředstavuje-li žádné porušení smlouvy, může zaměstnanec požadovat odstranění napomenutí nebo důtky z osobních spisů. Ani z důvodu uplatnění ani z důvodu neuplatnění tohoto nároku mu nesmí vzniknout újma.

(3) Napomenutí a důtka se odstraní z osobních spisů, ztratí-li svůj význam pro pracovní poměr, nejpozději však, pokud nebylo žádné nové napomenutí nebo žádná nová důtka uloženy, po třech letech.

§ 101 Smluvní pokuta

(1) Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou dohodnout smluvní pokutu, na újmu zaměstnance však jen z důvodu následujících zaviněných porušení smlouvy:

1. nenastoupení, pozdní nástup do práce nebo předčasné ukončení práce,
2. porušení povinnosti mlčenlivosti (§ 90),
3. porušení konkurečních omezení (§§ 91, 92).

(2) Porušení smlouvy a výše smluvní pokuty musí být vůči sobě v přiměřeném poměru. Smluvní pokuta na újmu zaměstnance nesmí přesahovat dvojnásobek průměrné měsíční odměny za každé porušení smlouvy. Je-li smluvní pokuta nepřiměřeně vysoká, může být na žádost dlužníka snížena rozsudkem. Paragraf 343 odst. 1 občanského zákoníku se použije přiměřeně.

(3) Dále jdoucí nároky na náhradu škody nejsou dohodou o smluvní pokutě dotčeny. Dohoda o paušální náhradě škody se považuje za dohodu o smluvní pokutě.

OSMÝ ODDÍL:

ZLEPŠOVACÍ NÁVRHY, VYNÁLEZECKÉ PRÁVO A AUTORSKÉ PRÁVO

§ 102 Zlepšovací návrhy

(1) Zaměstnavatel zaujme ke zlepšovacím návrhům zaměstnance stanovisko v přiměřené lhůtě.

(2) Dosáhne-li zaměstnavatel využíváním zlepšovacích návrhů prospěchu, dluží zaměstnanci přiměřenou odměnu, ledaže zaměstnanec zlepšovacím návrhem vykonává svůj pracovní úkol.

§ 103 Vynálezy zaměstnanců

Na vynálezy schopné patentování a návrhy zaměstnanec na technická zlepšení, která zaměstnavateli poskytnou podobné výhodné postavení jako průmyslové právo, se použije zákon o vynálezech zaměstnanec (ArbNErfG).

§ 104 Autorskoprávně chráněná díla

(1) Vyrobí-li zaměstnanec při plnění svého pracovního úkolu nebo v průběhu pracovní doby nebo za pomoci prostředků závodu autorskoprávně chráněné dílo, má zaměstnavatel právo na výlučné využívání díla. Totéž platí, spočívá-li dílo podstatně na zkušenostech nebo pracech podniku; v tomto případě dluží zaměstnavatel zaměstnanci přiměřenou odměnu.

(2) V případě uveřejnění se zaměstnanec uvede jako autor, ledaže je dohodnuto něco jiného nebo uvedení autora není obvyklé.

DEVÁTÝ ODDÍL:

ZVLÁŠTNÍ FORMY PRACOVNÍHO VÝKONU

§ 105 Dělení pracovního místa

(1) Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci písemně dohodnout, že se dělí o jedno pracovní místo. Délka a rozvržení pracovní doby se dohodnou mezi zúčastněnými; dohodu mohou zaměstnanci změnit písemně, neodporuje-li tomu zaměstnavatel ze závažných provozních důvodů.

(2) Zaměstnanci se navzájem informují o průběhu práce.

(3) V případě dočasné překážky v práci u jednoho zaměstnanec jsou ostatní povinni jej zastupovat, pokud to lze od nich v jednotlivém případě vyžadovat.

(4) Nelze-li zjistit, kdo způsobil škodu, ručí zaměstnanci ve stejném poměru.

(5) Vystoupí-li jeden zaměstnanec z dohody o rozdělení pracovního místa, pak se ostatní zúčastnění snaží o přizpůsobení pracovního poměru změněným okolnostem. Zaměstnavatel nesmí vypovědět pracovní poměr ostatních zaměstnanců jen z důvodu vystoupení jednoho z nich. Právo na výpověď z jiných důvodů a na pozměňovací výpověď zůstává nedotčeno.

(6) Odstavců 1 a 2 se použije přiměřeně, jestliže se skupiny zaměstnanců mění na určitých pracovních místech ve stanovených časových mezích.

§ 106 Osoby na výpomoc

Jeli zaměstnanec oprávněn nebo povinen obstarat osobu na výpomoc, má zaměstnavatel práva a povinnosti zaměstnavatele též vůči osobě na výpomoc. V případě pochybností

má právo na vydávání pokynů vůči osobě na výpomoc zaměstnanec. Ten ručí za škody, které osoba na výpomoc způsobí, lze-li mu při výběru nebo dozoru přičítat vinu.

§ 107 Přenechání zaměstnance

(1) Přenechá-li zaměstnavatel (přenechávající zaměstnavatel) zaměstnance na základě dohody s ním třetí osobě (přejímajícímu zaměstnavateli) přechodně k pracovnímu výkonu, vykonává zaměstnanec práci, kterou má podle pracovní smlouvy vykonávat, u přejímajícího zaměstnavatele.

(2) Zaměstnanec není povinen pracovat u přejímajícího zaměstnavatele, je-li tento bezprostředně postižen pracovním bojem. V případech pracovního boje podle věty první upozorní přenechávající zaměstnavatel zaměstnance na právo odmítnout práci.

(3) K přenechání zaměstnance nedochází, jestliže objednatel díla nebo příjemce služby příležitostně udílí příkazy.

(4) Ustanovení zákona o přenechání zaměstnanců (AÜG), o přenechání řemeslných zaměstnanců a o vymezení přenechání zaměstnanců zprostředkovatelnou práce zůstávají nedotčeny.

§ 108 Odměna

Přenechávající zaměstnavatel zůstává povinen vyplácet odměnu. Přejímající zaměstnavatel ručí za výplatu odměny připadající na dobu přenechání zaměstnance a za odvedení příspěvků na sociální zabezpečení a příspěvků Spolkovému úřadu práce jako ručitel, který se vzdává námitky proti předběžné žalobě (§§ 767, 771 občanského zákoníku).

§ 109 Právo přejímajícího zaměstnavatele udílet příkazy

Přejímající zaměstnavatel je oprávněn udílet zaměstnanci příkazy (§ 37). Paragrafy 38 a 39 se použijí.

§ 110 Ostatní práva a povinnosti přejímajícího zaměstnavatele

(1) Ustanovení tohoto zákona o ostatních právech a povinnostech zaměstnance se použijí ve vztahu k přejímajícímu zaměstnavateli, pokud z účelu přenechání zaměstnance nebo z okolností přenechání v jednotlivém případě nebo z dohody nevyplývá něco jiného.

(2) Zaměstnanec ručí přejímajícímu zaměstnavateli za škody podle § 99.

(3) Vytvořil-li zaměstnanec v průběhu své práce u přejímajícího zaměstnavatele vynález nebo zlepšovací návrh nebo vytvořil-li nějaké dílo chráněné autorským právem, pak se za zaměstnavatele ve smyslu §§ 102 až 104 považuje přejímající zaměstnavatel.

(4) Přejímající zaměstnavatel může napomínat zaměstnance. Právo na důtku a výpověď náleží jen přenechávajícímu zaměstnavateli.

§ 111 Ukončení přenechání zaměstnance

Po ukončení přenechání zaměstná přenechávající zaměstnavatel zaměstnance opět v souladu se smlouvou. Práce u přejímajícího zaměstnavatele nesmí mít nepříznivý vliv na profesní vývoj zaměstnance.

DESÁTÝ ODDÍL: ZMĚNA SJEDNANÝCH PODMÍNEK

§ 112 Výhrada změny

(1) Dohoda o právu na jednostrannou změnu sjednaných podmínek (výhrada změny) je účinná jen tehdy, jestliže se nevztahuje na sjednané podmínky, které tvoří podstatný obsah pracovní smlouvy.

(2) K výkonu výhrady změny dochází podle oprávněného uvážení; přitom je nutno zvážit okolnosti jednotlivého případu a dbát přiměřeně oboustranných zájmů.

(3) Výhradě změny se rovná dohoda o právu na částečnou výpověď.

§ 113 Odpadnutí účelu, změna okolností

(1) Plnění, které se poskytuje k určitému zaměstnancem rozpoznatelnému účelu, může zaměstnavatel v pochybnostech zastavit, jestliže účel odpadl.

(2) Sjednané podmínky se na žádost jedné ze smluvních stran přizpůsobí, pokud změnou okolností, z nichž obě strany společně vycházely, odpadl účel nebo je-li poměr plnění a protiplnění narušen, čímž nadále nelze požadovat dodržování nezměněných sjednaných podmínek jednou ze smluvních stran.

§ 114 Pozměňovací výpověď

(1) Zaměstnavatel může vypovědět pracovní smlouvu za podmínky, že zaměstnanec nesouhlasí se změnou pracovní smlouvy nabídnutou zaměstnavatelem. Výpověď je nepřijatelná, nebyla-li podmíněna důvody v osobě nebo v chování zaměstnance nebo důležitými provozními potřebami, kterým je dána přednost před zájmy zaměstnance na nezměněném pokračování v pracovním poměru. Paragrafy 123 až 126 platí přiměřeně.

(2) Výpověď pro změnu odměny je přípustná jen tehdy, jestliže by jinak byla ohrožena pracovní místa, ohrožení nelze odvrátit jinými opatřeními a jestliže lze předpokládat jejich odvrácení změnou odměny. Zaměstnanec může požadovat, aby dřívější pracovní podmínky byly obnoveny, jakmile to připouští hospodářská situace podniku v průběhu tří let po dání výpovědi.

(3) Přichází-li pro pozměňovací výpověď v úvahu více srovnatelných zaměstnanců, je pozměňovací výpověď dána tomu ze zaměstnanců, u kterého lze nejlépe požadovat změnu pracovních podmínek.

(4) Vypoví-li zaměstnavatel pracovní smlouvu, může zaměstnanec přijmout změnu pracovních podmínek s výhradou dodatečného zákonného přezkoumání. Zaměstnanec podá určovací žalobu, že změna pracovních podmínek je nepřipustná. Pro lhůtu k podání žaloby se odpovídajícím způsobem použijí §§ 135 věta 1 a 136. Výhrada zaniká, jestliže nepřipustnost změny nebude včas uplatněna.

(5) Zjistí-li soud, že změna pracovních podmínek je nepřipustná, považuje se pozměňovací výpověď od počátku za neúčinnou. Až do rozhodnutí soudu je zaměstnanec povinen pokračovat v práci.

(6) Zvláštní ochrana proti výpovědi se nepoužije na hromadnou pozměňovací výpověď podle odstavce 2.

§ 115 Pozměňovací smlouva

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou změnit svá smluvní práva a povinnosti smlouvou. Paragraf 18 se použije přiměřeně.

§ 116 Mlčky provedená změna

Nabídne-li zaměstnavatel zaměstnanci změnu pracovních podmínek a pracuje-li zaměstnanec s vědomím nabídky bez výhrady dále, ačkoliv má změna bezprostřední vliv na pracovní poměr, pak se v pokračování v práci spatřuje přijetí nabídky, pokud tomu zaměstnanec neodporuje do jednoho týdne po zjištění. Pokračování v práci se považuje také za přijetí tehdy, je-li pro změny dohodnuta písemná forma.

Část čtvrtá: Skončení pracovního poměru

PRVNÍ ODDÍL: VÝPOVĚĎ

§ 117 Právo na výpověď

(1) Pracovní smlouvu může vypovědět zaměstnavatel a zaměstnanec. Řádná výpověď podmíněné nebo časově omezené pracovní smlouvy je přípustná jen tehdy, jestliže to bylo dohodnuto.

(2) Výpověď lze dát již před započítáním práce, řádnou výpověď však jen tehdy, není-li dohodnuto něco jiného; v pochybnostech začíná výpovědní lhůta dojitím výpovědního projevu vůle.

§ 118 Vyhlášení výpovědi

(1) Výpověď nelze vyhlásit v případě, že se příjemce o ní nemůže mimo pochybnost dovědět.

(2) Výpověď vyžaduje písemnou formu.

§ 119 Výpovědní lhůta

(1) Pracovní poměr zaměstnance lze vypovědět se čtyřtýdenní lhůtou k patnáctému dni nebo ke konci kalendářního měsíce.

(2) U výpovědi ze strany zaměstnavatele činí výpovědní lhůta, jestliže pracovní poměr v závodě nebo podniku

1. trval dva roky, jeden měsíc ke konci kalendářního měsíce,
2. trval pět let, dva měsíce ke konci kalendářního měsíce,
3. trval osm let, tři měsíce ke konci kalendářního měsíce,
4. trval deset let, čtyři měsíce ke konci kalendářního měsíce,
5. trval dvanáct let, pět měsíců ke konci kalendářního měsíce,
6. trval patnáct let, šest měsíců ke konci kalendářního měsíce,
7. trval dvacet let, sedm měsíců ke konci kalendářního měsíce.

Při výpočtu délky trvání zaměstnání se nebere v úvahu doba před dosažením 25. roku zaměstnancova věku.

(3) Během sjednané zkušební doby, nejdéle v trvání šesti měsíců, může být pracovní poměr vypovězen ve lhůtě dvou týdnů.

(4) Odchylky od ustanovení odstavců 1 až 3 mohou být dohodnuty tarifní smlouvou.

(5) Individuální smlouvou může být kratší výpovědní lhůta, než je uvedena v odstavci 1, dohodnuta jen tehdy,

1. když je zaměstnanec zaměstnán na přechodnou výpomoc; toto neplatí, jestliže pracovní poměr pokračuje déle než tři měsíce,
2. když zaměstnavatel zpravidla zaměstnává ne více než dvacet zaměstnanců zaměstnaných výlučně k jejich profesní výchově a výpovědní lhůta není kratší než čtyři týdny. Při zjišťování počtu zaměstnaných zaměstnanců se přihlíží jenom k zaměstnancům, jejichž pravidelná pracovní doba přesahuje týdně deset hodin nebo měsíčně čtyřicet pět hodin. Individuální dohoda o výpovědních lhůtách delších, než se uvádějí v odstavcích 1 až 3, zůstává tímto nedotčena.

(6) Pro výpověď pracovního poměru ze strany zaměstnance nesmí být dohodnuta delší lhůta než pro výpověď ze strany zaměstnavatele.

(7) Je-li pracovní poměr sjednán na dobu života osoby nebo na dobu delší než pět let, pak může být vypovězen zaměstnancem po uplynutí pěti let s šestiměsíční výpovědní lhůtou ke konci měsíce.

§ 120 Mimořádná výpověď

(1) Pracovní poměr může kterákoliv ze stran vypovědět z důležitého důvodu bez zachování lhůty, jsou-li zde skutečnosti, na základě nichž nelze po vypovídajícím s ohledem na okolnosti jednotlivého případu a při zohlednění zájmů zaměstnavatele a zaměstnance požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí lhůty nebo až do dohodnutého ukončení pracovního poměru. Spočívá-li důležitý důvod v chování zaměstnance, použije se přiměřeně § 123 odst. 4 věta 2.

(2) Výpověď lze provést jen v průběhu dvou týdnů. Lhůta počíná okamžikem, v němž se strana oprávněná k výpovědi dozví o rozhodných skutečnostech.

(3) Je-li řádná výpověď vyloučena, je v případě provozně nebo osobně podmíněných důvodů mimořádná výpověď přípustná jen s dodržением lhůty, která odpovídá lhůtě pro řádnou výpověď.

§ 121 Odměna a náhrada škody při mimořádné výpovědi

(1) Vypovídá-li se pracovní poměr po započetí práce na základě § 120, může zaměstnanec požadovat část odměny odpovídající jeho dosavadním výkonům. Vypovídá-li, aniž by k tomu měl důvod spočívající v protismluvním chování zaměstnavatele, nebo spočívající v jeho protismluvním chování při výpovědi ze strany zaměstnavatele, pak mu nenáleží nárok na odměnu, jestliže jeho dosavadní výkony nejsou z důvodu výpovědi pro zaměstnavatele zajímavé.

(2) Je-li důvodem výpovědi protismluvním chování druhé strany, je tato strana povinna k náhradě škody vzniklé předčasným skončením pracovního poměru.

§ 122 Odůvodnění výpovědi

Zaměstnavatel musí zaměstnanci na jeho žádost bezodkladně písemně sdělit důvod výpovědi stejně jako při výpovědi většího počtu zaměstnanců důvod jejich sociálního výběru (§ 125). Toto platí přiměřeně pro mimořádnou výpověď ze strany zaměstnance vůči zaměstnavateli.

DRUHÝ ODDÍL: OMEZENÍ PŘI ŘÁDNÉ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

§ 123 Výpovědní důvody

(1) Trval-li pracovní poměr bez přerušení déle než šest měsíců, je řádná výpověď vůči zaměstnanci přípustná jen tehdy, je-li opodstatněná naléhavými provozními důvody, důvody spočívajícími v osobě zaměstnance nebo protismluvním chováním zaměstnance.

(2) Naléhavé provozní důvody opodstatňují výpověď, jestliže na základě nikoliv zjevně nevěcného nebo svévolného podnikatelského rozhodnutí nebo nedostatku práce odpadá nikoliv jen dočasně potřeba zaměstnávání jednoho nebo více zaměstnanců (provozně podmíněná výpověď).

(3) Důvody spočívající v osobě zaměstnance opodstatňují výpověď, odpadnou-li vlastnosti nebo schopnosti ke splnění pracovního úkolu nebo lze-li očekávat jiné osobní okolnosti budoucího podstatného hospodářského zatížení zaměstnavatele (osobně podmíněná výpověď). Výpověď z důvodu nemoci je přípustná, jestliže zaměstnanec po dobu nemoci je práce neschopným nebo jsou-li v budoucnu pravděpodobná značná

zameškání zaměstnance, která by na tomto pracovním místě vedla k podstatným organizačním těžkostem, nebo která by podstatně finančně zatěžovala tento pracovní poměr. Výpověď není přípustná, jestliže zájmy zaměstnance podstatně převažují nad zájmy zaměstnavatele. Při zvažování se ve prospěch zaměstnance posoudí jen dosavadní průběh pracovního poměru, příslušnost k podniku a jeho věk; nezohlední se nárok na pokračování v placení odměny podle § 57. Byl-li zaměstnanec v průběhu posledních tří let více než 25 ze sta pracovních dnů práce neschopným v důsledku nemoci, nese důkazní břemeno, že v budoucnu nelze počítat se značným zameškáváním.

(4) Protismluvní chování opodstatňuje výpověď, je-li porušení smlouvy podstatně a pokračování v pracovním poměru sloužící provozním účelům se jeví jako vyloučené (chováním podmíněná výpověď). Výpověď je účinná jen po předchozí výstraze, ledaže vadné chování bylo závažné nebo jestliže se zaměstnanec důrazně odmítl chovat v souladu se smlouvou.

§ 124 Poměrnost

(1) Výpověď je nepřipustná, jestliže je možné se jí vyhnout formou jiného vhodného, pro zaměstnance mírnějšího opatření. Při výpovědi podmíněné provozními důvody se přitom vychází z podloženého podnikatelského rozhodnutí.

(2) Výpověď z provozních nebo osobních důvodů je nepřipustná zvláště tehdy, lze-li zaměstnance převést na jiné volné nebo ihned se uvolňující pracovní místo v podniku a zaměstnanec souhlasí s převedením; souhlas lze udělit s výhradou podle § 114 odstavec 4. Zaměstnavatel informuje zaměstnance před vyslovením výpovědi o volných pracovních místech, která přicházejí v úvahu.

(3) Výpověď z provozních nebo osobních důvodů je nepřipustná rovněž tehdy, jestliže lze zaměstnance nadále zaměstnávat po přeškolení nebo opatřeních zaměřených k dalšímu vzdělávání, které lze od něj i od zaměstnavatele požadovat, a to na témže nebo na jiném pracovním místě, případně též při změněných pracovních podmínkách.

(4) Přichází-li při výpovědi podmíněné provozními důvody podle odstavce 2 pro převedení v úvahu více zaměstnanců srovnatelných podle jejich činnosti, jsou pro výběr rozhodující odborné a osobní vlastnosti zaměstnance. Je-li více odborně vhodných zaměstnanců pro volné pracovní místo, řídí se výběr podle § 125.

§ 125 Sociální výběr při výpovědi podmíněné provozními důvody

(1) Výpověď podmíněná provozními důvody, při níž přichází v úvahu více zaměstnanců, je neúčinná také tehdy, jestliže zaměstnavatel nezohlední vůbec nebo dostatečně trvání příslušnosti k podniku, věk a vyživovací povinnost zaměstnance. Zaměstnanec je povinen dokázat skutečnosti, v jejichž důsledku se výpověď jeví jako neúčinná ve smyslu věty 1.

(2) Odstavec 1 neplatí, jestliže pro další zaměstnávání jednoho nebo více zaměstnanců je zapotřebí z provozně-technických, hospodářských nebo jiných oprávněných provozních potřeb a tyto důvody odporují výběru podle sociálních hledisek. K oprávněným provozním potřebám náleží vyvážená struktura zaměstnanců.

§ 126 Odpadnutí výpovědního důvodu

Odpadne-li v případě výpovědi z provozních nebo osobních důvodů důvod před uplynutím výpovědní lhůty nebo při předběžném dalším zaměstnávání zaměstnance po termínu výpovědi až do konce posledního ústního jednání u odvolací instance pro změnu skutkových okolností, má zaměstnanec nárok na pokračování pracovního poměru za dosavadních podmínek, nebrání-li tomu podstatné provozní důvody. Plnění, která zaměstnanec obdržel v souvislosti s výpovědí, se vrátí zpět.

§ 127 Přednost při zařazení

Jestliže zaměstnanci nemůže být poskytnuta k opatrování nebo k péči nejméně o jedno dítě mladší než 18 let nebo o rodinného příslušníka vyžadujícího péči zvláštní dovolená podle § 72 a je-li pracovní poměr ukončen za účelem zajištění péče, je zaměstnanec zařazen přednostně po dobu tří let, jestliže splňuje požadavky kladené na pracovní místo jako jiný uchazeč; doba přerušeni nesmí být brána v jeho neprospěch. To neplatí, jestliže zaměstnanec mezitím vstoupil do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli.

§ 128 Platnost v malých podnicích

Paragrafy 123 až 127 neplatí v podnicích se zpravidla méně než šesti zaměstnanci, s výjimkou osob zaměstnávaných k jejich profesnímu vzdělávání. Při zjišťování počtu zaměstnanců se částečné pracovní úvazky přepočítávají na plné pracovní úvazky.

§ 129 Platnost v lodní dopravě

(1) Paragrafy 123 až 128 se použijí podle ustanovení odstavců 2 a 3 na pracovní poměry členů posádek námořních lodí.

(2) Trvá-li první cesta člena posádky po vzniku pracovního poměru s rejdařstvím déle než šest měsíců, prodlužuje se šestiměsíční lhůta podle § 123 odst.1 na dobu až tří dnů po ukončení této cesty.

(3) Je-li výpověď vyslovena v průběhu cesty loď, nepočíná lhůta pro podání žaloby podle § 135 přede dnem, kdy loď dosáhne nějakého německého přístaviště nebo kotviště.

TŘETÍ ODDÍL:

OSTATNÍ UKONČOVACÍ DŮVODY

§ 130 Věková hranice

(1) Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že pracovní poměr končí dosažením pravidelné věkové hranice v zákonném důchodovém pojištění. Dohoda, která předvídá skončení pracovního poměru zaměstnance bez výpovědi v okamžiku, kdy zaměstnanec může před dosažením 65. roku věku požádat o starobní důchod, platí vůči zaměstnanci jako by byla uzavřena k 65. roku jeho věku, ledaže by dohoda byla uzavřena během posledních tří let před tímto okamžikem nebo byla zaměstnancem potvrzena.

(2) Prohlásí-li zaměstnanec nejpozději jeden rok před dosažením věkové hranice podle odstavce 1, že by chtěl být nadále zaměstnáván, může zaměstnavatel odmítnout další zaměstnávání z důvodů vyvážené personální struktury podniku nebo kvůli snížení způsobilosti zaměstnance. Z těchto důvodů může zaměstnavatel vypovědět pracovní poměr po započetí dalšího zaměstnávání; paragraf 123 zůstává nedotčen. Po dosažení 70. roku věku nepotřebuje pro výpověď žádný důvod.

(3) Má-li být zaměstnanec dále zaměstnáván, pak může zaměstnanec také požádat, aby jeho pracovní poměr byl přeměněn na částečný pracovní poměr, jestliže tomu nebrání oprávněné provozní potřeby.

§ 131 Smlouva o zrušení pracovního poměru

(1) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou pracovní poměr zrušit písemnou smlouvou. Pro podmíněnou smlouvu o zrušení pracovního poměru platí přiměřeně § 26.

(2) Pro popření smlouvy o zrušení pracovního poměru platí přiměřeně § 21 odst. 2.

§ 132 Smrt zaměstnavatele

Pracovní poměr v případě smrti zaměstnavatele končí jen tehdy, jestliže druh vykonávané práce je určen výlučně podle osoby zaměstnavatele; končí uplynutím zákonné výpovědní lhůty.

ČTVRTÝ ODDÍL: PŘECHOD PODNIKU A ZÁVODU

§ 133 Přechod pracovních poměrů

(1) Přechází-li podnik ze zákona na jiného vlastníka, vstupuje tento do existujících pracovních poměrů vztahů. Pro zaměstnance veřejnoprávního sdružení (korporace) platí přiměřeně § 128 rámcového zákona o právních poměrech úředníků (BRRG).

(2) Přechází-li závod nebo část závodu na základě právního úkonu s nabyvatelem nebo třetí osobou na jiného vlastníka, pak tento vstupuje do práv a povinností z pracovních poměrů existujících v okamžiku přechodu. Zaměstnanec může v případě oprávněného zájmu odporovat přechodu pracovního poměru. Vyzývá-li dosavadní zaměstnavatel nebo nový majitel zaměstnance k vyjádření, musí se tento vyjádřit do jednoho týdne. Výpověď pracovního poměru zaměstnance ze strany dosavadního zaměstnavatele nebo nového vlastníka jen z důvodu přechodu závodu nebo části závodu je nepřijatelná; právo na výpověď z jiných důvodů zůstává nedotčeno.

(3) Tarifní smlouvy platí nadále, je-li jimi nový vlastník vázán. Není-li jimi vázán, pak nesmějí být jeho právní normy měněny v neprospěch zaměstnanců před uplynutím jednoho roku od okamžiku přechodu. Jsou-li u nového vlastníka práva a povinnosti upraveny právními normami jiné tarifní smlouvy, kterou je vázán rovněž zaměstnanec nebo je-li při chybějící

oboustranné vázanosti tarifní smlouvou v rozsahu platnosti jiné tarifní smlouvy dohodnuto mezi novým vlastníkem a zaměstnancem její použití, pak platí nová tarifní smlouva.

(4) Závodní dohody platí nadále, je-li závod začleněn do jiného závodu nového vlastníka nebo splyne-li s ním, platí závodní dohoda nadále, až do nahrazení novou dohodou; nelze ji změnit v neprospěch zaměstnance před uplynutím jednoho roku po okamžiku přechodu.

§ 134 Ručení dosavadního zaměstnavatele

(1) Dosavadní zaměstnavatel ručí vedle nového vlastníka za závazky podle § 133, pokud vznikly před okamžikem přechodu a jsou splatné před uplynutím jednoho roku po tomto okamžiku, a to jako společný dlužník. Jsou-li takovéto závazky splatné po okamžiku přechodu, ručí však dosavadní zaměstnavatel za tyto závazky jen v takovém rozsahu, který odpovídá uplynulé části vyměřovacího období v okamžiku přechodu.

(2) Odstavec 1 neplatí, zanikne-li právnická osoba splynutím nebo přeměnou; paragraf 8 zákona o přeměnách zůstává nedotčen (UmwG).

PÁTÝ ODDÍL: PRÁVNÍ OCHRANA

§ 135 Lhůta pro podání žaloby

(1) Chce-li zaměstnanec uplatnit skutečnost, že výpověď podle tohoto zákona nebo podle jiného zákona je neúčinná, musí podat do jednoho měsíce po dojití výpovědi určovací žalobu u pracovního soudu, že pracovní poměr nebyl výpovědí rozvázán.

(2) Není-li neúčinnost výpovědi včas uplatněna, považuje se výpověď od počátku za účinnou.

(3) Lhůta pro podání žaloby v trvání jednoho měsíce se dodrží také při popření nebo uplatnění neúčinnosti pracovní smlouvy.

§ 136 Připuštění opožděné žaloby

(1) Bylo-li zaměstnanci po nastalé výpovědi zabráněno bez vlastního zavinění nebo zavinění jeho zmocněnce podat žalobu do jednoho měsíce po dojití výpovědi, lze na jeho žádost připustit dodatečné přijetí určovací žaloby. Jestliže je ve lhůtě k podání žádosti vznesena žaloba, může být dodatečné připuštění poskytnuto i bez žádosti.

(2) Se žádostí se spojí podání žaloby; byla-li žaloba již podána, je zapotřebí na ni v žádosti poukázat. Žádost musí dále obsahovat údaje o dodatečném připuštění odůvodněných skutečností a prostředcích osvědčujících tyto skutečnosti.

(3) Žádost je přípustná jen do dvou týdnů po odpadnutí překážky. Po uplynutí šesti měsíců, počítaných od konce zmeškané lhůty, však již nelze žádost podat.

(4) O dodatečném připuštění rozhoduje pracovní soud usnesením. Proti tomuto usnesení je okamžitá stížnost přípustná.

§ 137 Nárok na další zaměstnávání v průběhu právního sporu o výpověď

(1) Podal-li zaměstnanec určovací žalobu, že pracovní poměr výpovědí nezanikl, může soud na žádost zaměstnance nařídit další zaměstnávání zaměstnance za nezměněných smluvních podmínek, je-li:

1. výpověď očividně neúčinná nebo
2. je-li zde rozsudek stanovující neúčinnost výpovědi, ledaže dalšímu zaměstnávání brání důležité provozně-technické, hospodářské nebo jiné oprávněné provozní potřeby zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel a zaměstnanec musí doložit skutečnosti, u nichž nesou důkazní břemeno v žalobním řízení. V ostatním se přiměřeně použijí §§ 935 až 944 občanského soudního řádu (ZPO) podle ustanovení § 62 odstavec 2 věta 2 zákona o pracovních soudech (ArbGG).

(3) Paragraf 102 odstavec 5 zákona o podnikové ústavě (BetrVG) zůstává nedotčen.

§ 138 Zánik pracovního poměru rozsudkem soudu; odstupné zaměstnance

(1) Stanoví-li soud, že pracovní poměr nezanikl výpovědí, avšak po zaměstnanci nelze požadovat pokračování v pracovním poměru, zruší soud na návrh zaměstnance pracovní poměr a odsoudí zaměstnavatele k úhradě přiměřeného odstupného. Totéž rozhodnutí přijme soud na návrh zaměstnavatele, jsou-li zde důvody, podle kterých nelze očekávat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spolupráci, sloužící provozním účelům. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou návrh na zrušení pracovního poměru podat až do závěru posledního ústního jednání před odvolací instancí. Jestliže obě strany podají návrh na zrušení pracovního poměru, pak pokračování pracovního poměru nepřichází v úvahu.

(2) Soud stanoví pro zrušení pracovního poměru okamžik, ke kterému by skončil v případě účinné výpovědi.

(3) Pro vedoucí zaměstnance ve smyslu § 5 odstavec 3 věta 2 zákona o podnikové ústavě (BetrVG) se ustanovení odstavců 1 a 2 použijí s tím, že žádost zaměstnavatele na zrušení pracovního poměru nevyžaduje odůvodnění.

§ 139 Výše odstupného

(1) Odstupné se stanoví v částce do výše dvanácti měsíčních odměn.

(2) Dověřil-li zaměstnanec 50. rok věku a trval-li pracovní poměr nejméně 15 let, stanoví se částka odstupného ve výši do 15 měsíčních odměn, dověřil-li 55. rok věku a trval-li pracovní poměr nejméně 20 let, stanoví se částka ve výši do 18 měsíčních odměn.

(3) Za měsíční odměnu se stanoví to, co náleží zaměstnanci v penězích a věcných plněních za měsíc, v němž končí pracovní poměr, při pravidelné pracovní době, která je pro něj rozhodující.

(4) Na odstupné se započítají srovnatelná plnění ze sociálního plánu a nároků na vyrovnání nevýhodného postavení.

§ 140 *Nový pracovní poměr zaměstnance; zrušení starého pracovního poměru*

Pokračuje-li pracovní poměr po rozhodnutí soudu, avšak zaměstnanec mezitím vstoupil do nového pracovního poměru, může v průběhu jednoho týdne po právní moci rozhodku svým prohlášením vůči dosavadnímu zaměstnavateli odmítnout pokračování pracovního poměru. Lhůta je též zachována, je-li písemné prohlášení podáno na poštu před jejím uplynutím. Dojitím prohlášením zaniká pracovní poměr. Využije-li zaměstnanec svého práva na odmítnutí, poskytne se mu ušlý výdělek jen za dobu mezi propuštěním a dnem nastoupení do nového pracovního poměru.

ŠESTÝ ODDÍL: VYŘÍZENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 141 *Uvolnění za účelem vyhledání práce*

Zaměstnavatel uvolní zaměstnance v pracovním poměru, trvajícím nejméně po dobu tří měsíců, na jeho žádost na přiměřenou dobu v časové souvislosti se skončením pracovního poměru za účelem vyhledání práce.

§ 142 *Vydání pracovních dokumentů*

Zaměstnavatel vystaví a vydá zaměstnanci bezodkladně po ukončení pracovního poměru podklady (pracovní dokumenty), které jsou potřebné pro změnu pracovního místa. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat písemné potvrzení o převzetí těchto podkladů.

§ 143 *Osvědčení*

(1) Zaměstnanec může od zaměstnavatele požadovat písemné osvědčení o trvání pracovního poměru a o druhu své činnosti.

(2) Na žádost zaměstnance se osvědčení vztáhne i na výkony a vedoucí postavení. Tento nárok zaniká nejpozději šest měsíců po skončení pracovního poměru.

(3) Osvědčení může obsahovat jen skutečnosti a hodnocení, které jsou podstatné pro posouzení zaměstnance. Údaje musí odpovídat pravdě; nesmí být zavádějící. Informace podávané o zaměstnanci nesmí odporovat osvědčení.

§ 144 *Ručení v případě nesprávných informací nebo osvědčení*

Zaměstnavatel ručí zaměstnanci nebo jinému zaměstnavateli, jestliže tito utrpěli škody na základě nesprávného osvědčení nebo zaviněně nesprávně udělené informace.

§ 145 *Dohoda o vyrovnání*

(1) Je-li při skončení pracovního poměru sjednána dohoda o existenci nebo neexistenci splatných nebo v budoucnu splatných nároků, vyžaduje tato dohoda písemnou formu. Vzdání se soudní přezkoumatelnosti výpovědi je nutno prohlásit výslovně. Dohodu o vyrovnání nelze spojit s potvrzením o převzetí pracovních dokumentů (§ 142 věta 2).

(2) Zaměstnavatel vydá zaměstnanci stejnopis dohody o vyrovnání.

(3) Pro popření platí § 21 odstavec 2 přiměřeně.

§ 146 Uzavření osobních údajů

(1) Osobní údaje týkající se zaměstnance se při jeho odchodu z podniku archivují a uzavřou se pro jejich používání, pokud již nejsou pro potřeby vyřízení pracovního poměru nutné. Lze je vymazat jen na žádost zaměstnance. Jsou-li podstatné pro rozhodnutí o nárocích z pracovní smlouvy, je možno je vymazat teprve tehdy, jestliže uplynula promlčecí lhůta nebo je-li jisté, že takové nároky již nelze uplatnit.

(2) Předání osobních údajů budoucímu zaměstnavateli nebo třetí osobě vyžaduje vždy písemný souhlas vyřazovaného zaměstnance.

(3) Nevymazávají se údaje, které jsou trvale významné pro účely vědeckého výzkumu. Paragraf 81 odstavec 1 věta 2 platí přiměřeně.

SEDMÝ ODDÍL:

PODNIKOVÉ ZABEZPEČENÍ VE STÁŘÍ

§ 147 Podnikové zabezpečení ve stáří

Pro dohody uzavřené v souvislosti s pracovním poměrem o zabezpečovacích dávkách poskytovaných zaměstnavatelem nebo jiným nositelem zabezpečení zaměstnance pro případ vyřazení z výdělečné činnosti z důvodů stáří nebo invalidity nebo o dávkách k zabezpečení jeho pozůstalých (podnikové zabezpečení ve stáří) platí zákon o zlepšení podnikového zabezpečení ve stáří (BetrAVG).

Část pátá: Promlčení a propadné lhůty

§ 148 Promlčení

(1) Nároky z pracovního poměru se promlčují ve lhůtě dvou let. Promlčecí lhůta počíná uplynutím roku, v němž se nárok stal splatným. Pro nároky na náhradu škody z nedovoleného jednání platí § 852 občanského zákoníku (BGB).

(2) Byl-li zaměstnavatel vůči zaměstnanci povinen vydat písemné vyúčtování, počíná promlčecí lhůta podle odstavce 1 teprve vydáním vyúčtování. Nevydá-li zaměstnavatel vyúčtování, promlčí se nároky ve třech letech po splatnosti vyúčtování.

§ 149 Promlčení po právním sporu o výpověď

Uplatnil-li zaměstnanec včas neúčinnost výpovědi pracovního poměru podle § 135 žalobou, promlčují se nároky zaměstnance, které se staly splatnými v průběhu právního sporu o výpověď a které jsou závislé na jeho výsledku, nejdříve jeden měsíc po jeho pravomocném ukončení.

§ 150 Propadné a promlčecí lhůty v pracovní smlouvě

(1) Pro nároky z pracovního poměru mohou být v pracovní smlouvě dohodnuty propadné lhůty, jen když mají platit pro obě smluvní strany; paragraf 151 odst. 2 zůstává nedotčen. Propadné lhůty nesmějí být kratší než šest měsíců. Pro uplatnění nároků ze strany zaměstnance nesmí být dohodnuta kratší propadná lhůta než pro uplatnění ze strany zaměstnavatele. To platí přiměřeně i pro promlčecí lhůty.

(2) Na propadné lhůty v pracovní smlouvě se přiměřeně použijí §§ 148, 149 tohoto zákona, jakož i §§ 202 až 217 občanského zákoníku (BGB) o promlčení.

Část šestá: Závěrečná ustanovení

§ 151 Odchylky od zákona

(1) Od ustanovení tohoto zákona se lze k nevýhodě zaměstnance odchýlit tarifní smlouvou, závodní dohodou, dohodou mluvčích nebo pracovní smlouvou jen tehdy, je-li to stanoveno.

(2) V rozsahu platnosti tarifní smlouvy platí odchylná smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kteří nejsou vázáni tarifní smlouvou, je-li použití tarifní smlouvy mezi nimi dohodnuto. V pochybnostech platí tarifní smlouva v právě platném znění jako dohodnutá.

§ 152 Veřejná služba

Ustanovení tohoto zákona se použijí na pracovní poměry ve veřejné službě s tím, že úřady, soudy a ostatní služební místa státu a právnických osob veřejného práva se považují za závody nebo podniky ve smyslu tohoto zákona. Předpisy o závodních dohodách a dohodách mluvčích se použijí též na služební dohody.

§ 153 Vztah k zákonu o výuce k povolání

Tento zákon platí rovněž pro osoby zaměstnané v oblasti výchovy k povolání, pokud zákon o výchově k povolání (BBiG) neobsahuje zvláštní ustanovení.

§ 154 Zrušení a změna jiných zákonů

§ 155 Přechodná ustanovení

§ 156 Účinnost