

VEŘEJNOPRÁVNÍ ZÁSAHY STÁTU DO PRÁVNÍCH VZTAHŮ VZNIKAJÍCÍCH PŘI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

JANA KOMENDOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Předkládaný příspěvek se zabývá počátky přijímání právní úpravy, která představovala zásah veřejné moci do právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměřuje se na regulaci pracovních podmínek, jakými jsou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní doba, doby odpočinku a odměňování, a na ochranu některých skupin pracovníků zejména na omezení dětské práce a ochranu mladých lidí při práci prostřednictvím zvláštních pracovních podmínek.

Key words in original language

Námezdní práce; zaměstnavatel; zaměstnanec; pracovní podmínky; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; zákaz dětské práce; ochrana mladých pracovníků; zvláštní pracovní podmínky.

Abstract

The present paper deals with commencements of adoption of legal regulation representing an intervention of public power in legal relations between an employer and an employee. It aims at the regulation of working conditions such as health and safety at work, working hours, rest periods and remuneration. Moreover, it focuses on the protection of specific categories of workers, in particular restriction of child work and protection of young people at work by providing their special working conditions..

Key words

Mercenary work; employer; employee; working conditions; health and safety at work; prohibition of child work; protection of young employees; special working conditions.

Úvod

Pracovní právo je odvětvím soukromého práva, v němž se ve značné míře projevují veřejnoprávní zásahy ze strany státu, jejichž cílem je ochrana určitých společenských zájmů, zejména ochrana zaměstnance, který je považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu. Od doby vzniku pracovního práva jako právního odvětví nabývají veřejnoprávní zásahy ze strany státu na významu tak, že v některých oblastech úpravy pracovního práva je uplatňována veřejnoprávní metoda regulace. Pracovní právo se tak dostává na pomezí mezi právem soukromým a právem veřejným. V této souvislosti probíhá v posledních dvou desetiletích diskuze o nutnosti liberalizace právní úpravy, zejména o potřebě omezení veřejnoprávních zásahů ze strany státu a posílení smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.

Jedním z hlavních argumentů zastánců nutnosti liberalizace pracovněprávních vztahů je jejich soukromoprávní charakter a blízkost předmětu úpravy pracovního práva s právem občanským. V souvislosti úvahami o nutnosti omezit veřejnoprávní zásahy ze strany státu do pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bývají někdy zmiňovány i oblasti, jež jsou tradičním předmětem úpravy pracovního práva a o nichž se dá jen s malou nadsázkou říci, že jejich regulace vedla ke vzniku pracovního práva jako samostatného právního odvětví. Tento příspěvek se zabývá veřejnoprávními zásahy do vztahů vznikajících při výkonu námezdní práce v minulosti a vzniku a vývoji pracovního práva jako právního odvětví, které je těmito zásahy výrazně ovlivněno. Nejprve jsou zmíněny příklady regulace námezdních vztahů ještě před vznikem pracovního práva jako samostatného právního odvětví, následně jsou rozebrány společenské jevy a podmínky, jež byly příčinou vzniku a formování pracovního práva, a první normy pracovněprávního charakteru.

První doložené počátky úpravy námezdní práce

Ačkoli o formování pracovního práva jako samostatného právního odvětví lze hovořit až v průběhu 19. století, kdy se pracovní právo začalo postupně vydělovat z práva občanského, počátky úpravy vztahů vznikajících při výkonu námezdní práce sahají daleko do minulosti. Již ve středověku byly upraveny některé oblasti, jež v dnešní době tvoří nedílnou součást pracovněprávní regulace. Nejstarším dokumentem upravujícím výkon námezdní práce na našem území je *Horní zákon Václava II* (Ius regale montanorum někdy rovněž nazývaný *Constitutiones iuris metalici*), který vznikl mezi lety 1300, kdy začala ražba pražských grošů, až 1305, kdy Václav II zemřel. Redakci Horního zákoníku řídil zřejmě sám král Václav II a na jeho tvorbě se kromě domácích tvůrců podílel italský právník Gozzius z Orvieta, který vycházel z římského a kanonického práva, což se projeвило v obsahu i formě zákona.

Původní znění Horního zákona bylo sepsáno latinsky, později byl přeložen i do dalších jazyků (češtiny, němčiny a španělštiny).¹ Jeho podoba byla vytvořena podle vzoru *Institutio Imperii* císaře Justiniána. Horní zákon se skládal ze čtyř knih, přičemž pro výkon práce v dolech měla největší význam kniha první pojednávající o osobách (*de personibus*). Upravovala postavení osob podílejících se na těžbě nerostů, zejména úředníků báňské správy, důlních podnikatelů, dozorců a dělníků. Druhá kniha se zabývala způsobem nabývání a provozem dolů (*de rebus*). Třetí kniha upravovala tržní a závazkové poměry (*de obligationibus*). Poslední kniha pak obsahovala procesní právo (*de processibus*), a to rozhodování hornických sporů a soudní řád.

¹ Za zmínku stojí skutečnost, že tento zákon platil s pozdějšími změnami v českých zemích bezmála 600 let, k jeho definitivnímu zrušení došlo až horním zákoníkem z roku 1854.

Přestože hlavním účelem Horního zákona Václava II byla regulace těžby vybraných nerostů na území státu, obsahoval na tehdejší dobu poměrně pokrokovou úpravu pracovních a sociálních podmínek. Pozornost je věnována zejména podmínkám výkonu práce tak, aby nedocházelo nejenom k materiálním škodám, ale také ke škodám na zdraví a na životech horníků. Horní zákon upravoval například povinnosti tesařů, jejichž úkolem bylo mimo jiné zabezpečit, aby nedocházelo ke zřícením a následně závalům. Významným opatřením směřujícím k ochraně životů a zdraví horníků bylo rovněž počítání horníků před začátkem směny a po jejím skončení, které prováděli strážníci.

Horní zákon věnoval poměrně velkou pozornost pracovní době a jejímu rozvržení. Pracovní doba byla rozdělena do čtyř směn nazývaných šichta během 24 hodin, každá směna tedy trvala 6 hodin, přičemž bylo výslovně zakázáno pracovat dvě směny po sobě. Pracovní týden byl pětidenní, k výkonu práce nedocházelo v neděli ve svátek a o vigiliích. Církvi stanovené dny odpočinku a svátky tak do jisté míry nahrazovaly dovolenou. „*Je pozoruhodné, že zákonodárce nesledoval pouze plynulost těžby, ale z duchu textu je zřejmá i starost o životy a zdraví horníků, a to i tam, kde bychom dnes očekávali pouze starost o zisk.*“²

Další důležitou pracovní podmínkou, kterou Horní zákon upravoval, bylo odměňování dělníků. Mzda se vyplácela v penězích, pouze některým skupinám pracovníků, například opravářům vodních měchů, rozdělovačům a třídičům rudy a ohlašovatelům hodin mohla být vyplácena v rudě.³ V těchto pravidlech lze spatřovat základ regulace podmínek pro výplatu naturální mzdy. Ve vztahu ke mzdě obsahoval Horní zákon v jistém smyslu právo na spravedlivou odměnu za práci, neboť mzda dělníků měla být vyplácena v takové výši, aby pokryla náklady na jejich obživu a na obživu jejich rodin. dělníci dostávali mzdu za práci, kterou skutečně vykonali, případná nepřítomnost v práci byla ze mzdy odečtena. Zřejmě tedy docházelo k evidenci docházky na pracoviště a k evidenci směn. Horní zákon dále upravoval pravidla pro výplatu mzdy, a to tak, že mzda byla vyplácena jedenkrát za týden, dělníkům v sobotu, kovářům v úterý před polednem. Velmi pokrokovým pravidlem byl zákaz zdržování mzdy po dobu delší než dva týdny. Pokud mzda nebyla dělníkům v této lhůtě vyplacena, náleželo jim zástavní právo na dílu, na němž pracovali.

Kromě pracovních podmínek a podmínek odměňování práce upravoval Horní zákon právo na spolčování, ve kterém lze spatřovat

² Šimečková, E.: Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II. – k 800. výročí vydání Horního zákoníku, Právník 3/2000, str. 307.

³ Důvody, proč uvedeným skupinám námezdních pracovníků byla vyplácena mzda formou rudy nejsou zcela známy. Horní zákon zde zřejmě zachytil obyčejové právo používané v praxi.

předchůdce kolektivního pracovního práva. K zakládání spolků sdružujících různé skupiny námezdních dělníků zřejmě na dolech docházelo, neboť tyto skupiny prosazovaly své, mimo jiné sociální zájmy, docházelo rovněž ke stávkám pro nevyplacení mzdy Horní zákon na toto spolčování reagoval například ustanoveními o zákazu sdružování se kovářů za účelem stávky.

Úprava některých námezdních vztahů ve vrcholném středověku

Ve středověku, pro nějž bylo charakteristické feudální uspořádání společnosti, byla práce vykonávána převážně lidmi, kteří nebyli svobodni. Z pohledu současné právní vědy docházelo k výkonu práce ve vztazích, jež nenaplnují charakteristiku námezdní popřípadě závislé práce, neboť nebyl naplněn základní znak této práce, kterým je odměna za práci. Přesto se v tomto období začala rozvíjet tzv. *čelední smlouva* jako specifický druh smlouvy směřující k úpravě výkonu práce, za niž náleželo určité plnění. Za čeled' byly považovány osoby, které konaly domácí a hospodářské práce za stravu, ubytování, ošacení a v některých případech i za úplatu. Podle svého postavení byla čeled' dělena do několika skupin (přístavná, náchlebná, vandrovní). Postavení čeledína bylo chápáno tak, že nepronajímá druhému subjektu - pánovi pouze svou pracovní sílu, neboť předmětem čelední smlouvy byla osoba čeledína jako celek. „*Čeledín na základě smlouvy vstupoval do rodiny svého pána a poddával se jeho soudní a trestní pravomoci.*“⁴ Mezi pánem a čeledínem tedy existoval mocenský vztah, v němž pán mohl čeledína trestat, přičemž bylo používáno i tělesných trestů. Proto některé právní knihy upravovaly mimo jiné meze trestání čeledínů a sankce za nepřiměřený výkon tělesného trestu.⁵

V průběhu 16. století docházelo na území našeho státu k formulování písemných předpisů – tzv. *čeledních řádů*, které upravovaly podrobnější pravidla pro uzavírání čeledních smluv a upřesňovaly jejich obsah. Zřejmě se jednalo o kodifikaci obyčejového práva, užívaného na našem území. Čelední řády byly usnášené a vyhlášené zemskými sněmy.⁶ Na rozdíl od výše zmiňovaného horního práva neupravovaly čelední řády například pracovní dobu, neboť se vycházelo ze zásady, že čeledín měl pracovat podle potřeby a služba, kterou pro svého pána vykonával, byla chápána tak, že měl sloužit ze všech svých sil. O nedělích a církevních svátcích však zpravidla k výkonu práce nedocházelo nebo byly konány jen práce nezbytně nutné. Jak již bylo uvedeno výše, službu čeledín vykonával zpravidla

⁴ Adamová, K.: Dějiny soukromého práva ve střední Evropě, Praha, C-H-Beck, 2001, str. 60.

⁵ Jako příklad lze uvést Malé právo císařské, které povolovalo bití čeledi pouze rukou nebo holí a řešilo situace, kdy byl čeledín při výkonu trestu či v jeho důsledku zmrzačen nebo dokonce zemřel.

⁶ Jako příklad lze uvést čelední řád schválený na českém zemském sněmu v roce 1547.

za stravu, ošacení, ubytování a mzdu, přičemž mzda nebyla vyplácena pravidelně, ale jednorázově po skončení služebního poměru. Ten byl uzavírán na poměrně dlouhou dobu, zpravidla na jeden rok, přičemž v Čechách byl datem uzavírání čelední smlouvy svatý Martin. V teorii pracovního práva jsou čelední smlouvy přirovnávány k pracovním smlouvám na dobu určitou.⁷

Některé čelední řády upravovaly podmínky pro skončení čelední smlouvy, a to tak, že stanovily důvody pro její ukončení před uplynutím sjednané doby. Účelem této úpravy byla zřejmě ochrana obou stran čelední smlouvy tak, aby se pán náhle neocitl bez pracovní síly a aby čeledín neztratil zdroj obživy. Pán mohl například propustit čeledína pouze z vážných důvodů, jakými byly nakažlivá nemoc, nemravný život, neposlušnost čeledína nebo lenivost. Čeledín mohl vystoupit ze služby z důvodu spočívajících na straně jeho pána (například neposkytování dostatečné stravy, uvalení církevní klatby, majetkového úpadku nebo nepořádnosti pána) nebo z důvodů vzniklých na jeho straně, přičemž za vážné důvody pro skončení čelední smlouvy byly v českých zemích uznávány rozhodnutí vstoupit do kláštera, uzavření sňatku, odchod k rodičům, poručenství nad jinou osobou nebo výkon poutní cesty.

Počátky vzniku sociálního zákonodárství

Významnou událostí, která ve své podstatě byla příčinou pozdějšího vzniku a rozvoje sociálního zákonodárství zahrnujícího i úpravu pracovních podmínek, bylo zrušení nevolnictví císařem Josefem II. K tomu došlo *patentem o zrušení nevolnictví* z 1. listopadu 1781 (Leibeingschaft), jehož účelem bylo kromě zlepšení postavení venkovského obyvatelstva umožnit získávání pracovní síly pro rozvíjející se manufakturní výrobu. Tento patent zrušil osobní závislost poddaných obyvatel na vrchnosti a umožnil jejich odchod mimo hranice panství, k němuž patřili. Obyvatelé z venkova mohli odejít do města za účelem vyučení se či výkonu řemesla, studia nebo výkonu námezdní práce. Zrušení nevolnictví mělo za následek přesun většího množství obyvatelstva z venkova do měst za účelem výkonu práce v rozvíjející se nemanufakturní a později i průmyslové výrobě.

Postupně se začaly formovat výrobní vztahy charakteristické pro kapitalistický model hospodářství. Osoby, jež vykonávaly práci, již nebyly nevolníky majícími povinnost konat práci pro vrchnost, ale pronajímaly svou pracovní sílu zaměstnavateli za účelem získání prostředků ke své obživě a k obživě svých rodin. Vztahy, ve kterých docházelo k výkonu práce, již vykazovaly základní znaky charakteristické pro závislou práci, jež je předmětem úpravy současného pracovního práva. „V té době však stát, v souladu s liberalistickým přístupem k zákonodárství o práci, do stanovení podmínek námezdních pracovních sil prakticky nezasahoval.“⁸

⁷ Srov. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Praha, C-H-Beck, 2010, str. 26.

⁸ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, Praha, C-H-Beck, 2010, str. 27.

Pracovní podmínky byly ponechány na smluvním ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což ale s rozvojem větších průmyslových podniků zaměstnávajících větší počet dělníků znamenalo, že zaměstnavatel určoval podmínky, za kterých byla práce vykonávána včetně podmínek odměňování, a zaměstnanci zbyla možnost tyto podmínky buď přijmout či nepřijmout. Zaměstnavatel tak určoval například délku pracovní doby a její rozvržení, rozhodoval o poskytnutí či neposkytnutí přestávek v práci, zabezpečení či nezabezpečení alespoň minimální úrovně ochrany zdraví při práci, výši mzdy za práci a její výplatě a dalších podmínkách. Nebyl omezen ani minimální věk pro výkon námezdní práce, zaměstnávání dětí bylo poměrně obvyklým jevem, přičemž děti často vykonávaly práci za stejných podmínek jako dospělí.

První počátky ochranného sociálního zákonodárství jsou datovány do období vlády Josefa II., který v roce 1786 vydal dvorský dekret upravující základní požadavky na hygienu pro pracující děti. Později začala potřeba regulace pracovních podmínek nabývat na významu, neboť rozvoj průmyslové výroby a zvýšení podílu obyvatel konajících práci v často neúnosných podmínkách se projevoval na zhoršujícím se zdravotním stavu dělníků. „*Nepříliš známou skutečností je, že mnoho mladých mužů z pracující třídy bylo shledáno neschopnými výkonu vojenské služby, což bylo dokladem jejich rychle se zhoršujícího zdravotního stavu zapříčiněného podmínkami, ve kterých žili a pracovali. Těžce pracující masy obyvatelstva byly postupně natolik fyzicky opotřebovány, že jejich stav mohl narušit výrobní a dokonce i strategické postavení dotčených států.*“⁹ Důvody vedoucí k přijímání ochranného zákonodárství nebyly tedy čistě humanitní povahy, významnou úlohu sehrával rovněž zájem státu na udržení popřípadě posílení bojeschopnosti ozbrojených sil a zamezení vypuknutí sociálních nepokojů.

Úprava námezdní smlouvy ve Všeobecném rakouském občanském zákoníku

K úpravě smlouvy, která upravovala podmínky výkonu námezdní práce, došlo přijetím *Všeobecného rakouského občanského zákoníku* (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch - dále jen ABGB) vyhlášeného 1. června 1811. Tento zákon, který byl výsledkem dlouholeté snahy o vypracování jednotného občanského kodexu, představoval základní předpis upravující společenské vztahy mezi občany.¹⁰ Smlouvy upravené v ABGB byly postaveny na konstrukci rovnosti smluvních

⁹ Servais, J.-M.: *International Labour Law*, The Hague, Kluwer Law International, 2005, str. 21.

¹⁰ Pokusy o vypracování předpisu upravujícího soukromoprávní vztahy sahají do 50. let 18. století, kdy byla zřízena komise, jejímž cílem bylo vypracovat návrh zákona, který se měl jmenovat *Codex Theresianus universalis*. Návrh tohoto kodexu počítal mimo jiné s úpravou čelední smlouvy. Práce na kodifikaci soukromého práva, které by sjednocovalo právní úpravu v jednotlivých zemích, však byly ještě za vlády Marie Terezie zastaveny.

stran, což se projevovalo ve velmi široké smluvní volnosti subjektů právních vztahů. Tato konstrukce se projevila i v podobě právního vztahu založeného tzv. *námezdní smlouvou*, jež byla upravena v hlavě XXVI. nazvané O smlouvách úplatných v příčině, služeb a práci, konkrétně v ustanoveních § 1151 - 1563. Námezdní smlouva představovala závazek za mzdu vyplacenou v penězích konat službu nebo zhotovit dílo. *"Na začátku 19. století tedy zákonodárce vnímal smluvní strany jako dva zcela rovnoprávné subjekty, které projevem svobodné vůle v mezích zákona vymezují vzájemná práva a povinnosti v situaci, kdy se jedna strana pro druhou za úplatu zavazuje vykonat určitou práci (služby)."*¹¹

Námezdní smlouva v původní úpravě obsažené v ABGB v sobě zahrnovala dva smluvní typy, a to *smlouvu služební* (locatio conductio operarum) a *smlouvu o dílo* (locatio conductio operis). Pracovník, který uzavřel námezdní smlouvu, měl povinnost vykonávat práci osobně.¹² Za vykonanou práci mu náležela mzda, která byla mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem dohodnutá, v případě že mzda dohodnutá nebyla měl pracovník právo na přiměřenou mzdu. V této souvislosti je třeba podotknout že ujednání o mzdě nebylo povinnou náležitostí námezdní smlouvy. Mzda mohla být časová nebo úkolová a byla vyplácena buď na konci dohodnutého období nebo při odvedení díla.

Závazek konat pro jiného po určitý čas služby za úplatu, byl využíván nejen v podmínkách výkonu práce, kde existoval přímý osobní kontakt mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem a kde rovné postavení stran námezdní smlouvy nemusel nutně pro pracovníka představovat ohrožení jeho sociálního postavení, ale i v podmínkách masové tovární výroby, kdy zaměstnavatel prakticky jednostranně určoval podmínky výkonu práce. V této situaci se postupně ocitaly stále větší masy osob vykonávající zejména dělnické práce. Postupem doby bylo třeba upravit nejpálčivější otázky výkonu práce, zejména výkon práce dětí. V roce 1842 byl vydán dvorský dekret, který povolil zaměstnávání dětí až od 9 let, a to za předpokladu, že alespoň tři roky navštěvovaly školní docházku, pokud děti nenavštěvovaly školu vůbec, což nebylo v té době výjimkou, mohly být zaměstnány až od 12 let. Tento dvorský dekret dále představil omezení pracovní doby dětí. Pro děti do 12 let byla pracovní doba omezena na 10 hodin denně, pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně. Ve druhé polovině 19. století byla přijímána legislativa obsahující ochranná ustanovení vztahující se zejména k úpravě pracovních podmínek továrních

¹¹ Vojáček, L.: Pracovní smlouva v ABGB a v zákoníku práce, In Soukromé právo v proměnách věků, sborník příspěvků z letní školy, Brno, Masarykova univerzita, 2011 str. 99.

¹² ABGB zvláště neomezoval způsobilost pracovníka uzavřít námezdní smlouvu. Závazek osobně konat službu nebo zhotovit dílo tedy mohla uzavřít kterákoli osoba starší 7 let, pokud se nejednalo o osobu duševně nemocnou. Osoby žijící pod otcovskou poručnickou nebo opatrovnickou smlouvou však k uzavření námezdní smlouvy potřebovaly souhlas svého zástupce nebo soudu.

dělníků. Za zmínku stojí zejména novela živnostenského řádu z roku 1885 vyhlášena jako zákon č. 22/1985 ř.z. Významným faktorem ovlivňujícím rozvoj sociálně ochranného zákonodárství byl vznik a rozvoj organizovaných sdružení pracovníků, která mnohdy poměrně radikální formou prosazovala své požadavky.

Významnou změnu v pojetí námezdní smlouvy přinesla v pořadí třetí novela ABGB z roku 1916. Námezdní smlouva byla rozdělena na dva samostatné smluvní typy - *smlouvu služební* a *smlouvu o dílo*. Kritériem odlišujícím tyto dva smluvní typy byla délka trvání smlouvy, kdy služební smlouva směřovala k opakujícímu se výkonu práce, kdežto o smlouvu o dílo se jednalo v případě jednorázového výkonu práce. Smlouvu služební tak lze přirovnat k dnešní pracovní smlouvě zakládající pracovní poměr, v němž dochází k opakujícímu se výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele, smlouvu o dílo k dohodě o provedení práce, která směřuje k vykonání dohodnutého úkolu.

Ke vzniku služební smlouvy došlo pokud se někdo zavázal vykonávat po určitý čas službu pro jiného. Charakteristickými znaky služební smlouvy tedy byl závazek výkonu služby pro jiný subjekt a doba trvání služebního poměru. Jak bylo výše uvedeno, služební smlouvu je možné chápat jako obdobu dnešního pracovního poměru, na rozdíl od pracovního poměru však služba vykonávána na základě služební smlouvy mohla být bezúplatná. Ačkoli mezi podstatné náležitosti služební smlouvy stejně jako námezdní smlouvy nepatřila úplata, v případě, že nebyla mzda sjednaná nebo služební smlouva nebyla sjednána jako bezúplatná, náležela pracovníkovi přiměřená mzda. Ke skončení služebního poměru založeného služební smlouvou zpravidla docházelo uplynutím doby, na kterou byl sjednán. ABGB umožňoval i výpověď služební smlouvy, kdy služební poměr končil uplynutím výpovědní doby, která byla pro obě strany stejná a činila 14 dnů. Smlouva o dílo vznikala, pokud se někdo zavázal zhotovit dílo za úplatu.

ZÁVĚR

Veřejnoprávní zásahy ze strany vládnoucí moci do některých společenských vztahů vznikajících při výkonu námezdní práce jsou na území našeho státu doloženy již od středověku. Tyto zásahy směřovaly zejména k regulaci pracovní doby a dob odpočinku a práva námezdního pracovníka na mzdu. O vzniku ochranného sociálního zákonodárství zahrnujícího i pracovněprávní problematiku však lze hovořit až na přelomu 18. a 19. století. Kořeny regulace moderních pracovněprávních vztahů lze spatřovat v námezdní smlouvě upravené v ABGB z roku 1811. Původní koncepce této smlouvy vycházela z rovnosti obou smluvních stran - pracovníka a zaměstnavatele a ze smluvní volnosti účastníků námezdního vztahu. Uvedené pojetí však bylo v průběhu doby modifikováno v důsledku přijímání legislativy, jejímž účelem byla regulace dílčích pracovních podmínek a ochrana pracovníků. Tato legislativa tvoří základ, z něhož se postupně vyvinulo pracovní právo jako samostatné právní odvětví upravující specifika společenských vztahů vznikajících při výkonu námezdní

práce. Lze ji rovněž chápat jako vyjádření odlišnosti pracovněprávních vztahů od vztahů občanskoprávních.

V dnešní době se vyskytují snahy usilující o omezení veřejnoprávních zásahů ze strany státu do právních vztahů vznikajících při výkonu námezdní práce. Zastánci těchto snah argumentují mimo jiné soukromoprávní povahou pracovněprávních vztahů, jejíž kořeny hledají v úpravě námezdní smlouvy upravené v původním znění ABGB. Návrat ke konstrukci právní rovnosti subjektů pracovněprávních vztahů v podmínkách, kdy je často založena jejich faktická nerovnost, by znamenal návrat ke koncepci, která se v praxi neosvědčila a která ve své podstatě vedla ke vzniku pracovního práva jako takového.

Literature:

- Adamová, K.: Dějiny soukromého práva ve střední Evropě, Praha, C-H-Beck, 2001, 136 s., ISBN 8071792837;
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha, C-H-Beck, 2010, 575 s., ISBN 9788074001864;
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Brno, Masarykova universita, 2004, 671 s., ISBN 8021035587;
- Jánošíková, P., Knoll, V., Rundová, A.: Mezníky českých právních dějin, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 215 s., ISBN 9788073802516;
- Kadlceová, M., Schelle, K., Veselá, R., Vlček, E.: Dějiny českého soukromého práva, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 279 s., ISBN 9788073800413;
- Komendová, J.: Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva, In Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 29.4.-1.5.2011 v Brně, Brno, Masarykova univerzita, 2011, 10 s., ISBN 9788021055827;
- Kotous, J.: Ke kořenům pracovního práva, In Aplikované právo 2/2004, Praha, Vysoká škola aplikovaného práva, 15 s., ISSN 1214 4878;
- Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Praha, Leges, 2010, 640 s., ISBN 9788087212394;
- Marečková, M.: České právní a ústavní dějiny - stručný přehled a dokumenty, Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, 449 s., ISBN 802441502X;
- Servais, J.-M.: International Labour Law, The Hague, Kluwer Law International, 2005, 346 s., ISBN 904112392;
- Schelle, K.: Vývoj kodifikace pracovního práva, In Vývoj právních kodifikací, Brno, Masarykova universita, 13 s., ISBN 8021036109;
- Šimečková, E.: Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II. - k 800. výročí vydání horního zákoníku, In Právník 3/2000, Praha, Ústav státu a práva AV, 16 s., ISSN 02316625;

- Valticos, N., von Potobsky, N.: *International Labour Law*, Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995; 322 s., ISBN 9065447199;
- Vojáček, L.: *Pracovní smlouva v ABGB a zákoníku práce*, In. *Soukromé právo v proměnách věků*; sborník příspěvků z letní školy, Brno, Masarykova univerzita, 2011, 23 s., ISBN 9788021055575;
- Vojáček, L., a kol.: *České právní dějiny*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2008, 684 s., ISBN 9788073801274.

Contact – email

Jana.Komendova@law.muni.cz