

ŽIVNOSTENSKÁ PRACOVNÍ SMLOUVA V I. ČSR

LADISLAV VOJÁČEK

Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, Česká republika

Abstract in original language

Příspěvek se zaměřuje na nové rysy, jimiž stát v živnostenské pracovní smlouvě korigoval negativní důsledky faktické nerovnosti zaměstnance a zaměstnavatele při uzavírání služební smlouvy a v samotném pracovním poměru.

Key words in original language

živnostenský zákon, pracovní smlouva, Československá republika

Abstract

The paper focuses on the new features of the contract of employment under the Trade Act reflecting the attempt of the state to reduce negative impact of the real inequality between the employee and the employer – both during the contract negotiations and, then, within the employment relationship itself.

Key words

Trade act; contract of employment; Czechoslovak Republic

Dnes¹ běžný pojem pracovní smlouva² neměl ještě v době první republiky jasně dané kontury. Rakouská a pak československá právní věda jej konstruovala k označení několika různých konkrétních smluvních typů.³ Na prvním místě mezi nimi vždy stála námezdní

¹ Tento příspěvek představuje dílčí publikační výstup ze standardního grantového projektu. č. GAP408/10/0363 „*Vývoj soukromého práva na území České republiky*“.

² Z rakouské produkce před novelou ABGB v roce 1916 uvádíme například ADLER, E., *Der Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum a.b.G.B.* Wien: Manz'sche k.k. Hof-Verlags- und Universitäts-Buchhandlung, 1908; LICHT, S., *Der gewerbliche Arbeitsvertrag in der Rechtsdurchsetzung.* Brünn: Blätter für Selbstverwaltung, 1898; SCHREIBER, K., *Der Arbeitsvertrag nach heutigem österreichischem Privatrecht.* Wien: Manz'sche k.k. Hof-Verlags- und Universitäts- Buchhandlung, 1887. V německé právněhistorické literatuře speciálně o pracovní smlouvě například BECKER, M., *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus.* Frankfurt am M.: Vittorio Klostermann, 2005.

³ Srovnej například KRČMÁŘ, J., *O smlouvě námezdní dle práva rakouského se zřetelem ku právu římskému. I.* Knihovna sborníku věd právních a státních. A) Řada právovědecká, čís. I. Praha: Bursík & Kohout, 1902, s. 2; *Slovník veřejného práva československého.* III. Heslo: *Pracovní smlouva* (J. Krčmář). Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer, 1934, s. 441 –

smlouva a od novely všeobecného občanského zákoníku z roku 1916 služební smlouva.

V návaznosti na úpravu ze všeobecného občanského zákoníku obsahovaly pracovněprávní normy i další předpisy, specifikující modalitu pracovní smlouvy pro jednotlivé profese: pomocné pracovníky v živnostech, soukromé úředníky, horníky, domácí pracovníky, domovníky, redaktory, učedníky apod. Naše pozornost se soustředí na právní úpravu platnou pro pomocné pracovníky (živnostenské pomocníky), mezi nimiž stále zřetelněji převažovali továrenští dělníci.

1. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY DO ZAČÁTKU MINULÉHO STOLETÍ

Ve všeobecném občanském zákoníku rakouském zákonodárce upravil v rámci smluvního systému námezdní smlouvu, spojující v jedno situace, později kryté služební smlouvou a smlouvou o dílo. Její smluvní strany vnímal 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 vykonávat určitou práci („služby“).

Důsledně liberální přístup však plně charakterizoval pracovní smlouvu jen v prvopočátcích. V důsledku ekonomických a pak i politických změn, jimiž západní část monarchie prošla, ztratila ideová konstrukce rovnosti stran pracovní smlouvy opodstatnění, protože jen zakrývala faktickou nerovnost zaměstnance, především továrního dělníka, a zaměstnavatele. V průmyslových podnicích zaměstnavatel a zaměstnanec ztratili přímý osobní kontakt a vzájemně se odcizili. Prudký rozvoj průmyslové výroby bez vnější regulace tak vedl k fyzickému zbídačování a potlačování lidské důstojnosti zaměstnanců, neboť pracovní podmínky továrních dělníků, jimiž mohly být i malé děti, byly často přímo nesnesitelné.

Právě s ohledem na zdraví a výchovu dětí pracujících v továrnách stát poprvé prolomil čistě soukromoprávní charakter námezdní smlouvy a v zájmu slabší strany tohoto kontraktu – zaměstnance, resp. dělníka – autoritativně zasáhl do jeho obsahu. V poslední čtvrtině 19. století už lze jeho zásahy označit za masivní. Díky tomu můžeme přitakat Emilu Háchovi, který napsal, že „vývoj pracovního práva jeví se jako řetěz korektur škodlivých důsledků svobodné smlouvy pracovní. V t. zv. sociálně-politickém, čili dělnickém ochranném zákonodárství zmocňuje se stát různými metodami a ostatně i z různých motivů

poměru pracovního, aby jednou po té, po druhé po oné stránce odstraňoval nebo alespoň zeslaboval újmy zaměstnanci hrozící.⁴

Důsledně liberální chápání námezdní smlouvy brzy výrazně prolomily předpisy živnostenského zákonodárství, tedy zákonodárství upravujícího i pracovněprávní poměry v živnostenských podnicích. Sociálně-politické či dělnické ochranné zákonodárství, jak o něm psal Emil Hácha, se promítlo především do úpravy obsažené v novelách živnostenského řádu.⁵ Významná byla v tomto směru zejména dělnická novela živnostenského řádu roku 1885 (zákon č. 22/1885 ř. z.), jejíž ustanovení v následujících letech ještě doplnily další změny, obsažené zejména v novelách z let 1907 a 1913 a pak v československých předpisech, které však vesměs upravovaly právní poměry širšího okruhu zaměstnanců než živnostenské předpisy. Mezi československými předpisy je třeba vyzvednout zejména zákony o osmihodinové pracovní době (č. 91/1918 Sb.) a o práci dětí (č. 420/1919 Sb.), vládní nařízení č. 114/1925 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků, a vládní nařízení č. 41/1938 Sb., které je nahradilo.

Pracovněprávní předpisy živnostenského zákonodárství se dotýkaly práce dětí a mladistvých, práce žen, nároku na mzdu, ochrany života, zdraví a mravnosti, pracovní doby, doby pracovního klidu a přestávek v práci, skončení pracovního poměru a organizace dohledu nad dodržováním živnostenských předpisů.

2. PŮSOBNOST ŽIVNOSTENSKÉHO ZÁKONODÁRSTVÍ: DĚLNÍCI A TOVÁRENŠTÍ DĚLNÍCI

Živnostenské zákonodárství vymezovalo několik kategorií zaměstnanců. Pokud nestanovilo nějaké konkrétní vymezení či omezení, vztahovalo se na všechny pracující v pravidelném zaměstnání v živnostenských podnicích, pokud nevykonávali práce nejnižšího druhu, tedy nádenickou práci apod. /čl. V, písm. d) uv. patentu k živnostenskému řádu/, nebo naopak tzv. vyšší služby honorované měsíčním nebo ročním platem (dílovedoucí, mechanici, faktoři, účetní, pokladníci, výpravčí a d.). Toto vymezení zahrnovalo tři kategorie zaměstnanců: pomocníky⁶ (obchodní pomocníky⁷,

⁴ *Slovník veřejného práva československého*. III. Heslo: *Pracovní právo* (E. Hácha). Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer, 1934, s. 426.

⁵ Ustanovení VI. hlavy (*O živnostenském pomocnictvu*) živnostenského řádu, vydaného spolu s uvozovacím patentem č. 227 ř. z. v roce 1859 a později několikrát novelizovaného (dále i živ. ř.).

⁶ Judikatura k vymezení tohoto v zákoně nespecifikovaného pojmu in *Řád živnostenský*. I. Sest. a usp. Bohumil Štědrý, Rudolf Buchtela. Praha: Kompas, 1926, s. 375 a násl.

⁷ Postavení této kategorie zaměstnanců v roce 1910 upravil zákon č. 20 ř. z. *o obchodních pomocnících a jim na roveň postavených zaměstnancích*.

tovaryše, sklepmistry, kočí apod.), tovární dělníky a osoby zaměstnané v živnosti v podřízených službách (ale ne nádeníky⁸). Živnostenský řád pro ně používal označení pomocní pracovníci (živnostenští pomocníci)⁹, praxe i zákony někdy též označení dělníci.

Rakouské zákonodárství termíny dělník či dělnictvo zpočátku vůbec neznalo. Setkáme se s nimi až v souvislosti s rozvojem tovární výroby a ochranného zákonodárství na konci 19. století. Tak například zákon č. 21/1895 ř. z. o nedělním klidu už běžně označoval pracující osoby, na něž se vztahuje živnostenský nebo obchodní zákon, jako „dělnictvo“. Podobně se ve slovníku z konce 19. století dočteme, že výraz „dělník“ označoval „všeobecně osoby, vykonávající práce živnostenské za mzdu“.¹⁰ Můžeme tedy říci, že tento termín nahradil starší označení „pomocní pracovníci“ či „živnostenští pomocníci“, případně někdy používané označení „pomocný personál živnostenský“.

Z uvedeného členění pomocných pracovníků je zřejmé, že termíny dělník a tovární dělník nebyly totožné. Uvědomovat si rozdíl mezi nimi je důležité, protože – jak jsme již uvedli – některá ustanovení platných právních předpisů se vztahovala jen na tovární dělníky (zejména ustanovení o pracovní době, z části i o práci mladistvých).

Továrními dělníky byli jen ti dělníci, kteří pracovali v továrnách (továrních živnostech). Výstižnou dobovou charakteristiku továrny podal s využitím výnosu ministerstva obchodu ze dne 18. července 1883 čís. 22037 v Katechismu živnostenského práva rakouského Tomáš Rebec: „Za podniky po továrnicku provozované sluší pokládati takové podniky živnostenské, v nichž předměty živnostenské tržby se shotovují nebo zpracovávají v uzavřených dílnách za účastenství živnostenských pomocníků mimo jich obydlí zaměstnaných, kteří co do počtu obyčejně 20 přesahují, přičemž užívá se z pravidla strojů za pomůcky a výrobního způsobu na dělbě práce založeného, a při nichž rozdíl od výrobních živností po řemeslnicku provozovaných jeví se též osobností podnikatelovou, jenž sice řídí podnik, ale pracovních

⁸ „Práce nádenické jsou ony, jež se nejeví jako pravidelné a stále nutné součásti vlastní práce živnostenské“; (B. 8499/11).

⁹ Při porovnání novely s původní verzí Živnostenského řádu zjistíme, že živnostenský řád ve své původní podobě neobsahoval obecnou charakteristiku živnostenských pomocníků, které označoval prostě *Gehilfen*, a jen vypočítával, že jimi jsou „*služebníci kupečtí, tovaryši a dělníci ve fabrikách, též pomocnice, ježto jsou v stejném postavení služebním*“. V novelizované podobě zákon k uvedeným řadil i učedníky (§ 73 živ. ř.), kteří se ovšem učili svému řemeslu na základě samostatně upravené učednické smlouvy.

¹⁰ K tomu *Všeobecný slovník právní. I. Heslo: Dělníci*. Pořádá a vydává F. X. Veselý. Praha: nákladem vlastním, 1896, s. 221.

výkonů ručních se nesúčastňuje, dále pak větším zdaněním, protokolováním firmy apod.¹¹

3. PRÁCE DĚTÍ A MLADISTVÝCH

Pomocnými pracovníky (dělníky) se rozuměly osoby „osoby pracovní, které při živnostenských podnicích jsou v pravidelném zaměstnání, bez rozdílu věku a pohlaví“ (§ 73). V návaznosti na předchozí zákonodárství ovšem rakouský zákonodárce v zájmu dotčených osob i v obecném zájmu reguloval práci dětí, mladistvých a žen.

V původní podobě živnostenského řádu se v dodatkových ustanoveních „k větším živnostem průmyslním“ (v textu též „fabrikám“) zakazovalo zaměstnávat děti mladší deseti let. Děti ve věku od 10 do 12 let mohly v továrnách pracovat jen na základě listu vydaného představeným obce a obsahujícího souhlas otce nebo poručníka a směly vykonávat jen práce, „které by jim na zdraví neškodily a nebyly jim u vzrůstu na překážku“; (§ 86). Omezení platila také pro mladistvé do 16 let.

Dělnická novela živnostenského řádu poněkud posunula věkové hranice. Zakazovala pravidelné zaměstnávání dětí, které nedovršily 12 let věku. Za mladistvé označoval osoby ve věku od 12 do 16 let. Mladistvé ve věku do 14 let umožňovala zaměstnávat v živnostech jen tehdy, když jejich práce nebyla na újmu zdraví, nepřekážela jejich tělesnému rozvoji a nebránila jim plnit školní povinnosti. Doba jejich práce nesměla přesahovat osm hodin a ministerské nařízení mělo určit, které práce nesmějí vykonávat. V továrnách mohli pracovat jen mladiství starší 14 let a mohli být využíváni jen k lehčím pracím. Nesměli být zaměstnáváni v noci, pokud to ovšem ministr obchodu s ministrem vnitra po slyšení obchodních a živnostenských komor nařízením pro některé práce nepovolil.¹² Majitelé živností byli povinni vést pro potřeby živnostenských úřadů evidenci svých mladistvých zaměstnanců.

Vydání dělnické novely a pozdějších předpisů bylo významným krokem vpřed, avšak zneužívání dětské práce a práce mladistvých osob nevymýtilo. Ustanovení dělnické novely se jednak nevztahovalo na všechny sféry, kde byly děti zaměstnávány, a jednak nebyla důsledně dodržována. Práce dětí, představující vážný sociální problém, tak zůstala zcela běžným jevem a i nadále ohrožovala zdravý

¹¹ REBEC, T., *Katechismus živnostenského práva rakouského*. Praha: Hejda & Tuček, 1902, s. 23.

¹² V roce 1885 ministři nařízením č. 84 ř. z. umožnili za stanovených podmínek zaměstnávat mladistvé při kosířství, v přádelnách hedvábí a v hostinských a výčepních živnostech a zároveň vydaným nařízením č. 86 ř. z. v některých továrnách (železářských a sklářských hutích, při úpravě peří, strojní výrobě krajek, výrobě fezů, papíru a papírové kaše, v cukrovarech a při výrobě konzerv).

tělesný a duševní vývoj budoucích generací.¹³ Zlepšení přineslo až československé zákonodárství, ale ani ono nedokázalo zamezit tomu, aby v praktickém životě nedokázalo k častým excesům.

Po vzniku republiky práci mladistvých upravil zákon o osmihodinové pracovní době č. 91/1918 Sb. a práci dětí tentýž zákon a široce pojatý zákon č. 420/1919 Sb. o práci dětí.

Zákon o osmihodinové pracovní době diferencoval a přikazoval, že v podnicích, na něž se vztahoval zákon o osmihodinové době, tj. nejen v živnostenských podnicích, ale též v hornictví, zemědělství, dopravě atd., mladiství muži do 16 a mladistvé ženy do 18 let mohou být využíváni pouze „ku pracím lehkým, které nejsou na újmu jejich zdraví a nepřekážejí tělesnému jejich vývoji“ (§ 11) a že mladistvé ženy nesmí pracovat v podzemí. Podle bezprostředně předcházejícího ustanovení zákona se v uvedených podnicích nesměly zaměstnávat děti do skončení povinné školní docházky a do dovršení čtrnácti let.

Na tuto úpravu navázal zákon o práci dětí z roku 1919. Upravil i každou jinou práci, tedy především neplacenou dětskou práci v dílnách či jiných provozovnách živnostníků, tj. především práci v podnicích vlastních rodičů, a dětskou práci v domácnosti a hospodářství rodičů či jiných osob. V obecné instrukci stanovil, že děti je možné využívat k práci a jinak zaměstnávat jen potud, pokud to nepoškozuje jejich zdraví, neohrožuje jejich tělesný a duševní vývoj nebo mravnost a nepřekáží jejich docházce do školy. Děti před dokonáním dvanáctým rokem v zásadě zakazoval „užívatí ku práci“ s tím, že jedenácti- a dvanáctileté děti mohly být využívány k lehkým pracím v zemědělství a v domácnosti. Zákon rozlišoval práci dětí vlastních a cizích.

Problematikou práce dětí a mladistvých se zabývala první (Washingtonská) konference Mezinárodní organizace práce. Československo vedle jiných ratifikovalo úmluvu č. 5 z roku 1919

¹³ Jak ve své zprávě k zákonu č. 420/1919 Sb. o práci dětí vágně uvedl zpravodaj sociálně-politického výboru Národního shromáždění poslanec František Houser, podle šetření vídeňské vlády z roku 1908 nějakým způsobem pracovalo v Čechách 30% dětí, na Moravě 41% a ve Slezsku 52%; (www.psp.cz; Digitální knihovna | Národní shromáždění československé 1918-1920 – stenoprotokoly | 65. schůze (obsah, pořad) | Čtvrtek 17. července 1919). Podle důvodové zprávy k tomuto zákonu zpráva o zdravotním stavu pracujících dětí konstatovala u více než pětiny z téměř 140 tisíc neuspokojivý zdravotní stav, přičemž výsledky dívek byly o něco horší než u chlapců. Výzkum vlivu práce na školní docházku, chování a výsledky dětí vyzněl tak, že více než 73% školních správ shledalo škodlivé účinky na školní docházku a 76% na školní prospěch; (Vládní návrh zákona o práci dětí; www.psp.cz; Digitální knihovna | Národní shromáždění československé 1918-1920 – tisky | T 784). F. Houser také uvedl, že v Praze bylo zaměstnáno prací na výdělek každé sedmé dítě; (www.psp.cz; Digitální knihovna | Národní shromáždění československé 1918-1920 – stenoprotokoly | 65. schůze (obsah, pořad) | Čtvrtek 17. července 1919).

(Smlouva, již se stanoví nejnižší věk dětí pro připuštění ke pracem průmyslovým, č. 82/1922 Sb.).

4. PRÁCE ŽEN

Další chráněnou kategorií továrních dělníků byly ženy.¹⁴ Před vznikem republiky šlo především o zákon č. 65/1911 ř. z. o zákazu („zápovědi“) noční práce žen v průmyslových podnicích, vydaný v reakci na přijetí Bernské úmluvy o zákazu noční práce žen zaměstnaných v průmyslu z roku 1906.¹⁵ Zákaz noční práce žen a dívek bez rozdílu věku se v zásadě vztahoval na průmyslové podniky, zaměstnávající více než deset pracujících osob.¹⁶ Je paradoxem dnešní doby, že se pohled na noční práci žen mění a v duchu extrémně vnímané ochrany před diskriminací se toto opatření, významné pro zdraví žen a výchovu dětí, vydávají za nástroj diskriminace.¹⁷ Stanovisku evropských orgánů se přizpůsobil i český zákonodárce, když zákonem č. 74/1994 Sb. ze zákoníku práce vyňal zákaz noční práce žen.

Podle císařského nařízení z roku 1917 mohly šestinedělky nastoupit do pravidelné práce nejdříve šest týdnů po porodu.¹⁸ Pokud zaměstnavatelé zaměstnávali mladistvé pracovníky, ženy a dívky, byli povinni „míti zřetel k mravnosti, jehož vyžaduje věk nebo pohlaví“ (§ 74 živnostenského řádu).

Československé zákonodárství se ženské práce dotklo nejdříve zase zákonem o osmihodinové pracovní době, když pro ně týdenní minimální dvaatřicetihodinová pracovní přestávka, uzákoněná pro všechny zaměstnance, měla začínat už v sobotu ve 14 hodin.¹⁹

¹⁴ Už podle dělnické novely nesměly ženy zaměstnané v továrnách v zásadě pracovat v noci. Výjimky stanovilo ministerské nařízení (č. 86/1885 ř. z.).

¹⁵ Podle § 2 zákona se za průmyslové podniky „*sluší pokládati všechny závody, ve kterých se po živnostensku vyrábějí obchodní předměty neb obrábějí a zpracují látky čítajíc k nim i stavební podniky, avšak kromě závodů původní výroby polního a lesního hospodářství a dolování na vyhrazené nerosty, pro které úprava bude vykonána zvláštním zákonem*“. Výslovně se ještě dodává: „*Hostinské a výčepnické živnosti nebudte pokládány za průmyslové podniky ve smyslu tohoto zákona.*“

¹⁶ Výjimkou byly například práce dělnic starších 18 let při řešení následků „*živelných pohrom nebo živelných nehod*“ nebo v průmyslových podnicích zpracovávajících látky nebo suroviny podléhající velmi rychlé zkáze.

¹⁷ K tomu C – 345/1989, Trestní proces s Alfrédem Stoeckelem; Evropský soudní dvůr dospěl k názoru, že rizika, jimž jsou vystaveny ženy, jsou stejná jako rizika pro muže.

¹⁸ Císařské nařízení č. 7/1917 ř. z.

¹⁹ Původní návrh, aby tato přestávka začínala již ve 12 hodin, sněmovní výbor zamítl s tím, že by bylo třeba uzákonit příliš mnoho výjimek, nebo že by se ve 12 hodin musel zastavit provoz mnoha celých podniků; (Zpráva

Důvodem bylo poskytnutí určitého času na domácí práce. Zákon také opakoval ustanovení o zákazu noční práce žen a zmocnil ministra sociální péče samostatně nebo s jinými dotčenými ministry stanovit, kdy je výjimečně možné v noci zaměstnat ženy starší 18 let.

Také k úpravě práce žen přišel podnět od Mezinárodní organizace práce, která připravila a schválila vedle jiných i osnovy úmluv o noční práci žen v průmyslových podnicích (úmluva č. 4 z roku 1919) a o zaměstnávání těhotných žen před porodem a šestinedělek v průmyslových podnicích. S ratifikací první smlouvy nemělo Národní shromáždění problém, protože ustanovení zákona o osmihodinové pracovní době mezinárodní smlouvě plně vyhovovala, takže smlouva mohla být spolu s dalšími dvěma v roce 1922 publikována ve Sbírce zákonů a nařízení (č. 81 Sb.). Ve druhém případě ovšem mezinárodní smlouva překračovala platnou československou právní úpravu.

5. OBSAH PRACOVNÍCH SMLUV

a) Povinnosti pomocných pracovníků. Živnostenský zákon ve znění upraveném dělnickou novelou vypočítával povinnosti pomocných pracovníků, mezi nimiž na prvním místě najdeme povinnost prokazovat věrnost, poslušnost a úctu zaměstnavateli, dále povinnost dodržovat pracovní dobu, „dle nejlepších sil“ pracovat nebo snášenlivě se chovat ke spolupracovníkům.²⁰

b) Nárok na mzdu. Pro případ, že výplata mzdy a výpovědní lhůta nebyly upraveny smluvně, živnostenský zákon stanovil týdenní výplatu mzdy a v zásadě²¹ čtrnáctidenní výpověď. Zákon zakazoval vyplácet mzdu „v hospodách a krčmách“ a přikazoval vyplácet ji v penězích, ovšem s tím, že majitel mohl na účet mzdy započítat například platbu za byt, topivo, užívání pozemků, léky a lékařskou pomoc, potraviny nebo pravidelnou stravu, které dělníkům poskytl. Dávat dělníkům na účet mzdy jiné předměty, a výslovně lihoviny, pak zakazoval. Stejně tak nedovoloval utvářet umělé monopoly a přikazovat dělníkům, aby předměty své potřeby odebírali jen z určených prodejen. Pracovní smlouva nebo dílčí úmluva, která by odporovala ustanovením o vyplácení mzdy, byla úplně neplatná.

výboru sociálně politického o vládním návrhu na zavedení 8hodinné doby pracovní; www.psp.cz; Digitální knihovna | Národní shromáždění československé 1918-1920 – tisky | T 234).

²⁰ V § 77 původní verze živnostenského řádu se živnostenským pomocníkům mimo jiné s odkazem na § 481 trestního zákona zakazovalo „*mezi sebou se smlouvati, aby společným odepřením práce nebo jinými prostředky na svém pánu nějakých výminek vynutili*“.

²¹ Výjimkou byla situace, kdy se pracovníci platili podle kusů nebo pracovali v akordu. V tomto případě mohli z práce vystoupit až po řádném ukončení převzaté práce.

c) Péče o pomocné pracovníky. Paragrafy 74 a § 74a. živnostenského řádu ve znění dělnické novely upravovaly péči o živnostenské pomocníky. V původní podobě živnostenského řádu obdobné speciální ustanovení nenajdeme,²² přesto ustanovení dělnické novely nebyla prvními opatřeními věnovanými (mimo jiné i) zabezpečení života a ochraně zdraví živnostenských pomocníků. Starší předpisy se však vztahovaly jen na práce ve specifických podmínkách.²³

Novelizovaná ustanovení živnostenského řádu dokládají, jak se obsah živnostenského řádu přizpůsoboval měnící se situaci a reflektoval tristní podmínky v rodících se továrnách, dolech a jiných živnostensky provozovaných podnicích. Zaměstnavatelé měli – s ohledem na povahu podnikání a využívané výrobní prostory – uzpůsobením a údržbou místností, strojů a náčiní zajistit bezpečnost života a ochranu zdraví zaměstnanců. Znamenalo to především ohradit nebo opatřit kryty nebezpečná zařízení, zajistit čistotu a dostatek vzduchu a světla v dílnách. Novela dále upravila přestávky v práci (§ 74a.).

Pasáž živnostenského zákona o ochraně pracovníků nejdříve doplnily dílčí předpisy. V roce 1905 vydal ministr obchodu na základě ustanovení § 74 nařízení č. 176 ř. z., kterým se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví dělníků. Na ně v roce 1913 navázala novela živnostenského řádu (zákon č. 74 ř. z.), věnovaná i obecné úpravě bezpečnosti práce. Doplnila ustanovení § 74, do textu zákona včlenila nové paragrafy 74a. – 74d. a stávající § 74a. přejmenovala na § 74e.

Nová úprava ukládala zaměstnavatelům, kteří poskytují živnostenským pomocníkům byt, dbát na to, aby k tomuto účelu sloužily jen místnosti neohrožující tělesnou bezpečnost, zdraví nebo mravnost živnostenských pomocníků a aby při nich byl zajištěn, pokud to povolují místní poměry, dostatek pitné a užitkové vody.

Ustanovení paragrafů 74a. až 74d. novelizovaného živnostenského zákona byla z části zmocňovací. Především zmocňovala ministra obchodu po dohodě s ministrem vnitra a po slyšení obchodních a živnostenských komor provést ustanovení § 74. Toto ustanovení do značné míry pouze dodatečně legalizovalo již existující praxi, protože obecně platným předpisem, již zmíněným nařízením č. 176/1905 ř. z.,

²² Živnostenský řád v původním znění v ustanoveních týkajících se jen továren upravoval pouze délku pracovní doby pro zaměstnané děti a mladistvé a jejich noční práci (§ 87).

²³ Z doby před vydáním tzv. dělnické novely pocházejí zákony vážící se k práci při zkoušení a periodickém prohlížení parních kotlů (č. 112/1871 ř. z. o zkoušení a periodickém prohlížení parních kotlů, doplněný nařízeními ministrů obchodu a vnitra č. 130/1875 ř. z. ve znění pozdějších předpisů a ministra obchodu č. 172/1893 ř. z.) a na režijních stavbách železnic (č. 156/1902 ř. z.) a nařízení, předepisující zvláštní péči o zaměstnance výrobcům fosforečných látek (nařízení ministrů vnitra a obchodu č. 8/1885 ř. z.).

nebo speciálními předpisy o jednotlivých živnostech, postupech či úkonech²⁴ ministerstvo obchodu s ministerstvem vnitra upravovaly péči o zaměstnance již v předchozích letech. Novela živnostenského řádu výslovně zmiňovala možnost zavázat v ministerských nařízeních majitele zdraví ohrožujících živností podrobit své zaměstnance občasným zdravotním podmínkám.

Pro provozovatele již fungujících podniků mohlo být zavedení nově předepsaných opatření na ochranu života a zdraví těžce řešitelným problémem. Zákonodárce proto stanovil, že pro již existující závody nové povinnosti platí, jen mohou-li být provedeny „bez újmy práv konsensem nabytých“. Tuto úlevu však nebylo možné přiznat, když by šlo o odstranění závady zjevně ohrožující život nebo zdraví zaměstnanců nebo když by požadovaná opatření mohla být zavedena „bez nepoměrného nákladu a bez většího poruchu provozování“ (§ 74a.). Zákonodárce majitelům živností poskytl k provedení nových nařízení přiměřenou lhůtu. V dalším ustanovení předeslal, že také pro zaměstnance mohou nové předpisy zakotvit určitá pravidla, jak se chovat pro ochranu svého života a zdraví.

V souvislosti s péčí o život a zdraví zaměstnanců je třeba zmínit také zákon č. 37/1892 ř. z., který podpořil výstavbu dělnických bytů. Poskytoval totiž celou řadu výhod obcím, spolkům, dělnickým organizacím a zaměstnancům, kteří se rozhodli stavět domy s dělnickými byty vyhovujícími stanoveným požadavkům na rozlohu a výši nájmu.

Po vzniku republiky a vydání zvláštního živnostenského řádu pro Slovensko a Podkarpatskou Rus ochranná opatření v podstatě převzalo vládní nařízení č. 114/1925 Sb. Prvorepublikový vývoj v tomto směru završilo vydání vládního nařízení č. 41/1938 Sb. jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků. Upravilo nároky kladené na pracovní prostory, stroje a zařízení, vybavení ochrannými pomůckami a oděvy, v rizikových provozech opatření k předcházení nemocem z povolání, hygienická opatření. Povinnosti ovšem ukládalo i zaměstnancům.²⁵

²⁴ Například nařízení č. 116/1908 ř. z. o živnostenském provozování kamenolomů, hlinišť, pískoven a štěrkoven, č. 119/1911 ř. z. o výrobě sirek a jiného zápalného zboží č. 172/1911 ř. z. na ochranu zdraví dělníků při výrobě cukru nebo č. 199/1911 ř. z. na ochranu zdraví dělníků při výrobě papíru.

²⁵ Vládní nařízení v návaznosti na předchozí právní úpravu stanovilo limity a náležitosti pro prostor a plochu pracovních místností, jejich umístění, osvětlení, vytápění, větrání a odvádění kouře a zplodin a pro úpravu dveří, podlah, schodišť, zábradlí a nouzových východů. Upravovalo také ochranu před nebezpečím ohně a výbuchu. Zvlášť se pak věnovalo problematice parních kotlů, strojoven, hnacích strojů, převodových zařízení a různých pracovních strojů a zařízení, výtahů, zdvižů, jeřábů, dopravních zařízení a skladových prostor. V podnicích, kde se zaměstnanci stýkali s jedovatými látkami nebo kde hrozilo nebezpečí jiných chorob, zejména nemocí z povolání, mohl živnostenský inspektor podle potřeby požadovat zavedení

d) Pracovní doba. Úprava vesměs neúměrně dlouhé pracovní doby, i když se původně týkala jen továrních živností, respektive pomocných pracovníků v továrnách, tedy továrních dělníků, a v úplných počátcích jen mladistvých osob, představovala důležitou součást pracovního zákonodárství. K dílčím změnám sice došlo již dříve, ale pracovní doba stále zůstávala velmi dlouhá. Že šlo o záležitost zásadní, dokládá i to, že požadavek zavedení osmihodinové pracovní doby představoval ústřední bod řady dělnických rezolucí.

Dělnická novela ve vloženém § 96a. stanovila, že pracovní doba továrních dělníků nesměla ve 24 hodinách přesáhnout – bez započtení přestávek v práci – 11 hodin. Tuto dlouhou pracovní dobu mohl ministr obchodu, tradičně po dohodě s ministrem vnitra a po slyšení obchodních a živnostenských komor, u některých živností ještě prodloužit na 12 hodin, když to vyžadovaly jejich prokázané zvláštní potřeby.²⁶ Ministr obchodu pak mohl samostatně upravit pracovní dobu v nepřetržitých provozech, aby umožnil potřebné střídání pracovníků.

Prodloužení pracovní doby – jedenáctihodinové až o tři hodiny a dvanáctihodinové o dvě hodiny – mohly pro jednotlivé továrny povolit také živnostenské úřady první instance (maximálně na dobu tří týdnů) a zemské politické úřady (nad tři týdny). Živnostenský řád je k tomu opravňoval při přírodních katastrofách a při zvýšené potřebě práce. K prodloužení pracovní doby maximálně na tři dny v měsíci „v případnosti potřeby nevyhnutelné“ stačilo ohlášení („opověď“) živnostenskému úřadu první instance. Za odpracované hodiny „přes čas“ náležela dělníkům odměna nad rámec jejich pravidelného příjmu.

periodických lékařských prohlídek ohrožených osob, „aby včasným poznáním nemoci bylo zabráněno invaliditě“ (§ 147). Nařízení předepisovalo zvláštní ochranu osob s mentální vadou nebo zdravotním poškozením, zvyšujícím nebezpečí úrazu. Pamatovalo i na úpravu ochranných pomůcek a pracovních oděvů a hygienické předpisy (voda, umývárny, koupelny, šatny, jídelny). Povinností zaměstnavatele bylo zavést „stálý, řádný dozor, aby při práci byl zachován pořádek a čistota, aby bylo dbáno bezpečnostních opatření a předpisů a aby ochranná opatření byla udržována stále v dobrém a spolehlivě účinkujícím stavu“ (§ 154). Naopak dělníci měli přesně a svědomitě dodržovat všeobecná i zvláštní bezpečnostní ustanovení a předpisy o zabránění úrazů, řádně pečovat o svěřená zařízení a pomůcky, používat předepsané ochranné pomůcky, pohybovat se jen ve stanovených prostorech a po určených cestách a zejména přesně dbát předpisů proti nebezpečí ohně a při vypuknutí požáru. Neměli se věnovat činnostem, které nesouvisí s výrobou, a používat stroje a zařízení, pokud jim jejich obsluha, užívání a udržování nepříslušely. Výslovně se jim zakazovalo nosit na pracoviště zbraně a pálené lihové nápoje.

²⁶ Ministerské nařízení č. 15576 z 27. května 1884 pak povolilo na dobu jednoho roku prodloužit pracovní dobu v řadě specializovaných textilních a na ně navazujících oborů (například v továrnách na provazy a motouzy, barvárnách či bělidlech) a také ve mlýnech.

Ustanovením § 74d. novely z roku 1913 dostala vláda („veškeré ministerstvo“) významné zmocnění, aby – po slyšení obchodních živnostenských komor a dalších organizací povolaných zastupovat příslušné zájmy – pro jednotlivé živnostenské úkony, při nichž dlouhá pracovní doba zřejmě ohrožuje zdraví zaměstnanců, předepsala zkrácenou maximální denní pracovní dobu a přestávky v práci.²⁷

Po vzniku Československa upravily délku pracovní doby zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové pracovní době a nařízení ministerstva sociální péče č. 11/1919 Sb. vydané k jeho provedení. Zákon stanovil, že v podnicích podléhajících živnostenskému řádu a provozovaných „po živnostensku“ nesmí pracovní doba přesáhnout osm hodin ve čtyřadvaceti hodinách nebo čtyřicet osm hodin týdně. Podstatnou novinkou bylo, že se toto ustanovení vztahovalo na všechny zaměstnance, tj. dělníky, úředníky, učně, volontéry apod., pracující v továrnách, dolech, živnostenských podnicích, obchodech, peněžních a pojišťovacích úřadech, zábavních podnicích, zprostředkovatelích a zemědělských a lesních podnicích (pokud však nežily v hospodářově domácnosti), i na zaměstnance osob provozujících svobodná povolání (lékaři, advokáti, notáři a d.). Podstatné nebylo ani to, zda podnik provozovala soukromá osoba nebo stát nebo zda šlo o výdělečný podnik nebo o dobročinnou instituci. Podobně jako dříve ovšem mohlo ministerstvo speciálně upravit délku pracovní doby v některých podnicích, kde to vyžadovaly specifické poměry. V tomto případě nesměla délka pracovní doby přesáhnout 192 hodin ve čtyřtýdenním období. Vedle toho zákon stanovil výjimečnou délku pracovní doby pro osoby zaměstnané a bydlící v zaměstnavatelově domácnosti (služebné, čeledí, kuchařky, chůvy, kočí, řidiči apod.), nebo konající nenamáhavé práce (vrátní, hlídači, domovníci, hasiči).

Zákon osmihodinové pracovní době a prováděcí nařízení k němu pochopitelně nemohly opomenout ani jednu z „nejčasovějších otázek pracovního práva, a to jak v dobách normálních, tak za poměrů mimořádných“²⁸: práci přesčas. V podstatě rozlišovaly mezi prací přesčas trojího druhu. Povolení ani oznámení se nevyžadovalo, když nutné práce trvaly nejvíce tři dny nebo když se jednalo o přípravné a závěrečné práce. Oznámit příslušným orgánům bylo třeba tytéž nutné práce, pokud trvaly déle než tři dny. Povolení se vyžadovalo pro přesčasovou práci, která byla nutná proto, že byl přerušen provoz živelnými událostmi nebo nehodami, nebo když zvýšená potřeba práce nastala ve veřejném zájmu z jiných důvodů. Přípustná byla v zásadě práce přes čas v délce maximálně dvou hodin a po dobu čtyř týdnů v roce. Dobu jejího konání ovšem bylo možné prodloužit až na 16 týdnů. Za práci předčas náležela mzda, jejíž výši zákon neřešil.

²⁷ Právě doplnění tohoto ustanovení do živnostenského řádu si v zájmu logického uspořádání textu vynutilo již zmíněné přečíslování původního § 74a a jeho zařazení až za ně jako § 74e.

²⁸ CHYSKÝ, J., *Pracovní právo v kostce*. Praha, 1947, s. 38.

Noční práci zákon připouštěl v podnicích s nepřetržitým provozem a na povolení i v dalších podnicích, kde to vyžadoval veřejný zájem nebo pravidelná potřeba občanů. Bez úředního povolení bylo možné provádět nutné opravy, když by byl ohrožen pravidelný chod podniku. Pracovat v noci mohli v zásadě jen muži starší 16 let. V návaznosti na dřívější úpravy se ženám starším 18 let noční práce povolovala přechodně na kratší dobu ve zpracovatelských podnicích, v podnicích s nepřetržitým provozem a tam, kde to vyžadoval veřejný zájem a práce nebyla příliš namáhavá.

Přestávky v práci nejdříve upravila dělnická novela (§ 74a., po novele z roku 1913 § 74e.), a to tak, že přiznala zaměstnancům právo na přestávky v trvání půl druhé hodiny, přičemž, pokud to bylo možné, měla hodina připadnout na polední dobu. Říšská rada zároveň zmocnila ministra, aby v dohodě s ministrem vnitra a po konzultaci s obchodními a živnostenskými komorami dobu přestávek pro některé přiměřeně zkrátil nebo umožnil jinak rozložit.²⁹

Podle zákona o osmihodinové pracovní době se rozdělení pracovní doby a stanovení přestávek nechávalo na dohodě zaměstnavatele a zaměstnanců. Ovšem po pěti hodinách nepřetržité práce měli dospělí zaměstnanci nárok alespoň na čtvrt hodinovou přestávku. Mladistvým do osmnácti let musela být poskytnuta po čtyřech hodinách. Osobám zaměstnaným v zaměstnavatelově domácnosti, jimž mohla být stanovena až dvanáctihodinová pracovní doba, náležel nárok na půlhodinovou přestávku v polední době.

Ze zákona o osmihodinové pracovní době z roku 1918 a prováděcího nařízení k němu plynulo, že týdenní pracovní přestávka má bez přerušení trvat nejméně 32 hodin a má zpravidla připadnout na neděli. Osoby zaměstnané v zaměstnavatelově domácnosti nebo nepravidelnými nebo lehkými pracemi měly mít týdenní klid alespoň 18 hodin a toto volno mělo připadnout zpravidla na neděli.

S ohledem na hospodářské potřeby jednotlivých podniků, v nichž bylo třeba zabezpečit nepřetržitý provoz, zákon opět umožnil odlišné řešení. Spočívalo v povinnosti zabezpečit zaměstnancům vypočítaných podniků (železárny, metalurgická výroba, cihelny, sklárny, mlýny, sladovny, pivovary a d.), aby dvaatřicetihodinová přestávka alespoň jednou za tři týdny připadla na neděli.

e) Nedělní a sváteční klid. Původní ustanovení živnostenského řádu o nedělním a svátečním klidu nahradila ustanovení zákona č. 21/1895 ř. z., změněná a doplněná zákonem č. 125/1905 ř. z.

²⁹ Ministr tohoto zmocnění využil už v roce 1885 (min. nař. č. 82 ř. z.) a opakovaně pak i v následujících letech. Později se právní úpravy přestávek v práci v již zmíněném zmocňovacím ustanovení (§ 74d) dotkla novela z roku 1913.

Novelizovaný zákon jako výchozí zásadu stanovil, že „v neděli ustati má všecka práce živnostenská“ (čl. I.),³⁰ vypočítal práce, které byly z této zásady vyňaty, zmocnil ministra obchodu, aby spolu s dotčenými ministry dovolil nedělní práci v dalších živnostech, kde se provoz nedá přerušit nebo práce odložit, kde je to třeba v zájmu uspokojení potřeb obyvatel nebo dopravy, nebo když šlo o kampaňové provozy³¹, upravil podmínky nedělní práce a stanovil, že ve svátek má být dělníkům podle jejich vyznání poskytnut čas potřebný k návštěvě bohoslužeb.

Nedělní klid podle zákona začínal v šest hodin a měl trvat alespoň 24 hodin. Přímo ze zákona se nevztahoval, vedle diskrétně konané osobní živnostnickovy práce, na servisní a úklidové práce, střežení výrobních objektů a zařízení, jednou do roka na inventuru a na přechodné neodkladné práce konané ve veřejném zájmu nebo v nouzové situaci. U obchodních živností zákon v zásadě povoloval nedělní práci jen po dobu čtyř hodin (v úpravě z roku 1895 to bylo šest hodin). Tuto dobu však bylo možné příležitostně, například o vánocích nebo jiných svátcích, nebo na vybraných místech (na nádražích, poutních místech apod.) prodloužit až na osm hodin (v úpravě z roku 1895 na deset hodin).

f) Živnostenská inspekce. Správněpolicijní ochrana pracovní smlouvy nesla i prvky represe a orientovala se především na dodržování mezí, daných ochranným zákonodárstvím. V tomto směru bylo obzvlášť významné zřízení živnostenské inspekce s úkolem dozírat zejména na dodržování živnostenských předpisů v oblasti péče o zdraví dělníků, pracovní doby, mezd apod. (zákon č. 117/1883 ř. z.).

6. ZÁNÍK ŽIVNOSTENSKÉHO PRACOVNÍHO POMĚRU

Zbývá ještě pojednat o zániku živnostenského pracovního poměru. Podle živnostenského zákona mohl vedle uplynutí sjednané doby nebo výpovědní lhůty³² automaticky zaniknout zánikem živnosti a smrtí pomocného pracovníka. Dále zákonodárce v taxativním výčtu /§ 82, bod a) – i)/ vypočítával důvody, na základě nichž mohl být pomocný pracovník okamžitě propuštěn. Takovým důvodem mohla být i hrubá urážka na cti, ublížení na těle a nebezpečné vyhrožování zaměstnavateli, domácím lidem nebo spoluzaměstnancům, postižení „odpuzející nemocí“, nezaviněná nezpůsobilost k práci delší čtyř týdnů nebo delší než čtrnáctidenní uvěznění (původně stačilo vězení osmidenní).

³⁰ Zákon č. 60/1895 ř. z. rozšířil působnost ustanovení o nedělním klidu i na podomní obchod.

³¹ Podle úpravy z roku 1895 opravňovalo poněkud obecněji formulované zmocnění k vydávání příslušných přepisů zemské vlády.

³² K tomu KUNC, P., Zrušení pracovní smlouvy výpovědí. In: *Pracovní právo*, roč. XII (VI)/1933, s. 97 – 101.

Paragraf 82a. živnostenského řádu, doplněný dělnickou novelou, stanovil, kdy může před uplynutím stanovené doby a bez výpovědi ukončit pracovní poměr živnostenský pomocník. V pěti bodech se tu uvádělo, že nemůže v práci pokračovat bez zjevné újmy na zdraví, zaměstnavatel s ním a jeho rodinnými příslušníky zle nakládá nebo se na nich dopustí hrubé urážky na cti, zaměstnavatel nebo jeho rodinní příslušníci se jej nebo jeho rodinné příslušníky snaží svést k nemravným nebo nezákonným skutkům, zaměstnavatel porušuje podstatné podmínky smlouvy a nemůže nebo se zdráhá poskytnout mu výdělek.

Zřetelnou asymetrií se vyznačovala ustanovení o předčasném ukončení pracovního poměru bez zákonného důvodu. Když byl předčasně propuštěn bez zákonného důvodu pomocný pracovník nebo když mu důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru vlastní vinou zavlád zaměstnavatel, vznikal mu nárok na náhradu mzdy nebo její části. Když ovšem pracovní poměr bez zákonného důvodu předčasně ukončil pomocný pracovník, zaměstnavateli příslušel nejen nárok na náhradu škody, ale mohl dát podnět k jeho potrestání. K civilněprávní sankci tu tedy přistupovala i trestní, zrušená až zákonem z konce roku 1919.

Až do počátku první ČSR patřily k pracovnímu poměru živnostenských pomocníků i pracovní knížky, zrušené výše zmíněným zákonem č. 571/1919 Sb., jímž odstraňují se pracovní a čelední knížky i trestnost bezdůvodného zrušení poměru pracovního. Pracovní knížka sloužila k prokazování totožnosti (i v cizině), k evidenci dřívějších zaměstnání živnostenských pomocníků a jako nezpochybnitelný důkaz v případě pracovněprávních sporů. Při změně zaměstnání do ní mohl zaměstnavatel na žádost pracovníka doplnit i příznivé hodnocení „jeho mravného chování a jeho výkonů“ (§ 81 ve znění dělnické novely).

* * *

Vznik a garance ochranného zákonodárství můžeme vnímat buď jako důsledek tlaku dělnických korporací na zlepšení postavení továrních dělníků,³³ nebo jako projev odpovědné, sociálně laděné politiky, částečně inspirované úpravou úřednického práva a snažící se o zachování sociálního smíru, nejspíše však jako v proporcích proměnlivý efekt obou těchto faktorů. Prioritu však nelze upřít prve uvedenému. Sociální napětí a z něj pramenící tlak dělnických korporací byl tím, co podnítilo zájem vládnoucích kruhů o sociální problematiku. Připomenout však musíme také to, že k rozvoji pracovněprávního zákonodárství přispěla stabilizace konstitučního

³³ Podle – nejen v tomto ohledu – radikálního Františka Poláka sice „*nové odvětví právní vědy, jež jedni nazývají pracovním právem, má svůj vznik v třídním boji dělnické třídy proti buržoasii; bez boje dělníků proti dnešnímu hospodářskému a sociálnímu systému nebylo by práv dělníků, jež tvoří obsah nového jich práva*“. Srovnej POLÁK, F., *Dělnické právo československé*. Praha: vlastním nákladem, 1931, s. 20.

režimu a s ní spojené postupné rozšiřování volebního práva. Díky němu se dělnictvo postupně stávalo významnou politickou silou, jejíž zájmy nebylo možné zcela ignorovat.

Literature:

- ADLER, E., *Der Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum a.b.G.B.* Wien: Manz'sche k.k. Hof-Verlags- und Universitäts-Buchhandlung, 1908.
- BECKER, M., *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus.* Frankfurt am M.: Vittorio Klostermann, 2005.
- CHYSKÝ, J., *Pracovní právo v kostce.* Praha, 1947.
- KRČMÁŘ, J., *O smlouvě námezdní dle práva rakouského se zřetelem ku právu římskému. I. Knihovna sborníku věd právních a státních. A) Rada právovědecká, čís. I. Praha: Bursík & Kohout, 1902.*
- KUNC, P., *Zrušení pracovní smlouvy výpovědí.* In: *Pracovní právo*, roč. XII (VI)/1933, s. 97 – 101.
- LICHT, S., *Der gewerbliche Arbeitsvertrag in der Rechtsdurchsetzung.* Brünn: Blätter für Selbstverwaltung, 1898.
- SEDLÁČEK, J., *Obligační právo. II. Speciální ustanovení o jednotlivých typech smluvních.* Brno: Právník, 1926.
- SCHREIBER, K., *Der Arbeitsvertrag nach heutigem österreichischem Privatrecht.* Wien: Manz'sche k.k. Hof-Verlags- und Universitäts- Buchhandlung, 1887.
- *Slovník veřejného práva československého. III. Heslo: Pracovní právo (E. Hácha), Heslo: Pracovní smlouva (J. Krčmář).* Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer, 1934.
- REBEC, T., *Katechismus živnostenského práva rakouského.* Praha: Hejda & Tuček, 1902.
- *Řád živnostenský. I. Sest. a usp.* Bohumil Štědrý, Rudolf Buchtela. Praha: Kompas, 1926.
- VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., KNOLL, V.: *České právní dějiny.* Plzeň: Aleš Čeněk 2008; ISBN 978-80-7380-127-4.
- *Všeobecný slovník právní. I. Heslo: Dělníci. Pořádá a vydává F. X. Veselý.* Praha: nákladem vlastním, 1896.

Contact – email

lav@mail.muni.cz