

KAPITOLA 1

Pracovní poměr a jeho specifika před vyhlášením Protektorátu Čechy a Morava

Než se budeme věnovat vlastním změnám, které byly v pracovním právu provedeny v období Protektorátu Čechy a Morava, je nezbytně nutné si alespoň stručně nastínit, jakým způsobem byla upravena pracovní smlouva.⁴⁴ Z hlediska pochopení celého systému pracovněprávní regulace je třeba poukázat na rozdílnost právní úpravy vztahující se k jednotlivým povoláním, která byla z dřívějšího období následně převzata i v právním řádu Protektorátu; za šest let jeho existence nedošlo k jejímu sjednocení. V Protektorátu tak byly nadále v platnosti rakouské právní normy upravující vznik, trvání a zánik pracovního poměru odlišující se od sebe dle výkonu jednotlivých povolání, které byly doplněny některými právními předpisy vydanými v období první Československé republiky, z nichž tím nejvýznamnějším byl bezesporu zákon č. 91/1918 Sb.,

⁴⁴ K problematice pracovní smlouvy v období před vznikem samostatné republiky v roce 1918 i po jejím vzniku se z nejnovější sekundární literatury vztahuje především práce Ladislava Vojáčka: Pracovní právo. In: VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 829–862; VOJÁČEK, L. Pracovní smlouva v ABGB a zákoníku práce. In: TAUCHEN, J., FRÝDEK, M. (eds.). *Soukromé právo v proměnách věků: Sborník příspěvků z Letní školy*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 94–116; VOJÁČEK, L. Když služební smlouva dosluhovala. In: DVOŘÁK, J. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 230–240.

Z dobové literatury jsou pak k problematice pracovní smlouvy, pracovního poměru i souvisejícím právním předpisům především využitelné následující práce: KRČMÁŘ, J. *O smlouvě námezdní dle práva rakouského se zřetelem ku právu římskému*. Praha: Bursík & Kohout, 1902; HATLÁK, J. *O poměru pracovním: podrobný výklad všech platných ustanovení občanského zákona a živnostenského řádu týkajících se pracovního (námezdního) poměru*. Praha: Tiskové podniky Ústředního svazu československého průmyslu, 1923; KOTEK, J. *Příručka pracovního práva: soustavný výklad zákonů o právu pracovním*. Praha: Československý kompas, 1932; PETERKA, O. *Pracovní právo: Výklad přítomného stavu pracovního zákonodárství*. Brno: Nákladem Moravského nakladatelství, B. Pištělák, 1936; SEDLÁČEK, J., ROUČEK, F. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl pátý. (§ 1090–1341)*. Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1937; FREUDENFELD, F., KASANDA, J. *Pracovní právo Republiky československé: soubor norem upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. 2. vyd. Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938.

o osmihodinové pracovní době. Většina převzatých právních norem upravujících hlavní zásady fungování pracovního poměru jednotlivých druhů zaměstnanců zůstala sice i po 15. březnu 1939 nadále v platnosti, avšak na základě celé řady nově přijatých právních předpisů, které jsou popsány v následujících kapitolách, došlo k přeměně původního pracovního poměru, založeného na respektování autonomie vůle mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na státem direktivně řízené pracovněprávní vztahy.

1.1 Služební smlouva

Pracovní smlouva byla od roku 1811 obecně upravena ve všeobecném občanském zákoníku (ABGB) v hlavě XXVI. (nazvané *O smlouvách úplatných v příčině služeb a prací*) v § 1151–1563. Původně byla nazývána jako smlouva námezdní, avšak po novelizaci provedené třetí dílčí novelou ABGB z roku 1916⁴⁵ se označovala již jako smlouva služební. Nové označení dostala také celá dvacátá šestá hlava zákoníku, která nově nesla název *O smlouvách o služební výkony*. V ní byla vedle služební smlouvy upravena ještě smlouva o dílo. V dalším textu jsou pojmy „služební smlouva“ a „pracovní smlouva“, jakož i „služební poměr“ a „pracovní poměr“ uváděny jako synonyma.

Je možné říci, že úprava služební smlouvy ve všeobecném občanském zákoníku byla úpravou obecnou, která se aplikovala v případech, že uzavření, obsah, podmínky a rozvázání pracovního poměru určitých kategorií námezdních pracovníků nebyly upraveny zvláštními právními předpisy. Na pracovní poměr továrních a živnostenských dělníků, obchodních pomocníků, horníků, zemědělské čeledi, domáckých dělníků, domovníků a zaměstnanců na železničních stavbách se ustanovení všeobecného občanského zákoníku o služební smlouvě vztahovala pouze v případech, kdy nebyla úprava konkrétně či dostačujícím způsobem řešena ve zvláštním zákoně. Žádný ze zvláštních právních předpisů tak neobsahoval například ustanovení o náhradě mzdy zaměstnanci, kterému byl následkem nemoci, úrazu nebo z jiného důležitého důvodu znemožněn výkon práce.⁴⁶ Úprava služební smlouvy obsažená v ABGB se však v praxi sama o sobě vztahovala jen na poměrně malou část méně významných služebních smluv (například nádeníků a všech zaměstnanců vykonávajících méně kvalifikované

⁴⁵ Třetí císařské nařízení, jímž se vydává třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému z 19. března 1916 č. 69/1916 ř. z.

⁴⁶ KOTEK, J. *Příručka pracovního práva: soustavný výklad zákonů o právu pracovním*. Praha: Československý kompas, 1932, s. 8.

práce), kdežto nejčtetnější a nejvýznamnější pracovní smlouvy byly upraveny zvláštním zákonem.⁴⁷

Ve dvou základních ustanoveních (§ 1151 a § 1152) charakterizoval ABGB služební smlouvu a odlišil ji od smlouvy o dílo: „Je-li někdo povinen jinému konati po určitou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo.“ Služební smlouva podle všeobecného občanského zákoníku musela mít soukromoprávní charakter, tzn. že na služební poměr veřejných zaměstnanců se ustanovení ABGB nevztahovala. Pro uzavření služební smlouvy nebyla předepsána žádná obligatorní forma, takže mohla být uzavřena i ústně či mlčky. Všeobecný občanský zákoník obsahoval celou řadu kogentních ustanovení, která zakazovala omezení práv zaměstnanců a která nesměl zaměstnavatel ve služební smlouvě opomenout.⁴⁸

Dle ustanovení ABGB mohly služební smlouvu teoreticky uzavřít osoby starší sedmi let, avšak pravidelný výkon námezdní práce dětmi mladšími deseti let byl od roku 1919 v zásadě zakázán a omezeně přípustěn u mladistvých mezi jedenáctým a čtrnáctým rokem věku.⁴⁹ Obdobně byla plná způsobilost nezletilých či žen k výkonu námezdní práce omezena zákonem o osmihodinové pracovní době⁵⁰ a dalšími předpisy.⁵¹ Zaměstnanec byl povinen vykonávat práci osobně, pokud z pracovní smlouvy či z konkrétních okolností nevyplývalo něco jiného. Jako odměna za práci mohla být sjednána buď časová, nebo úkolová mzda. Mzda vyměřená podle hodin, kusů či jednotlivých úkonů se vyplácela na konci každého kalendářního týdne, zatímco mzda počítaná podle měsíců nebo kratších období se vyplácela na konci měsíce či daného kratšího časového úseku. Zaměstnanec pracující za úkolovou mzdu mohl žádat o poskytnutí přiměřené zálohy. Pokud zaměstnanec nemohl vykonávat práci z důvodu spočívajícího na jeho straně, s výjimkou úmyslu či hrubé nedbalosti, a pracoval u zaměstnavatele minimálně čtrnáct dní, měl dle § 1154b ABGB nárok minimálně na týdenní mzdu. V případě nemoci či úrazu příslušela zaměstnanci náhrada mzdy teprve

⁴⁷ KRČMÁŘ, J. Pracovní smlouva. In: *Slovník veřejného práva*, sv. III. Brno: Polygrafie-Rudolf M. Rohrer, 1934, s. 442.

⁴⁸ VOJÁČEK, L. Pracovní právo. In: VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 836. K rozdílu mezi služební smlouvou a smlouvou o dílo podrobně KRČMÁŘ, J. Vysvětlivky k pojmu smluv pracovních (smlouvy služební a smlouvy o dílo). *Právník*, roč. 81, 1942, s. 1–10.

⁴⁹ Zákon ze 17. července 1919 č. 420/1919 Sb., o práci dětí.

⁵⁰ Zákon z 19. prosince 1918 č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní; ačkoli byl tento právní předpis ve Sbírce zákonů a nařízení původně publikován pod označením „zákon o 8hodinné době pracovní“, v dalších letech je již výhradně používán název „zákon o osmihodinové pracovní době“.

⁵¹ Například zákon z 28. července 1902 č. 156/1902 ř. z., kterým se upravují pracovní poměry dělníků zaměstnaných při režijských stavbách železnic a v jejich pomocných ústavech.

od třetího týdne, a to ve výši 10 % ze mzdy; stejnou výši obdržel i ve čtvrtém týdnu. V pátém a šestém týdnu příslušel zaměstnanci nárok na 20 % a v sedmém a v osmém týdnu na 30 % ze mzdy. Osobám, které zaměstnavatel přijal do své domácnosti, musel navíc poskytnout potřebnou lékařskou pomoc včetně léků a výživu až po dobu čtrnácti dnů, pokud pracovní poměr trval minimálně čtrnáct dnů, a až po čtyři týdny, když služební poměr trval alespoň půl roku. Tyto povinnosti však zaměstnavatele nezatěžovaly, pokud jeho zaměstnanec čerpal stejná plnění z pojištění, což bylo postupem času stále častějším řešením.⁵²

Pokud existovala překážka ve výkonu práce na straně zaměstnavatele, měl zaměstnanec právo na přiměřenou náhradu; do ní však musel započíst čas, který ušetřil tím, že nemusel do zaměstnání, či mzdu, kterou si vydělal jinde, případně mzdu, kterou úmyslně zanedbal vydělat. Zaměstnavatel byl dle dikce všeobecného občanského zákoníku povinen pečovat o zdraví zaměstnance, chránit jeho život a učinit za tímto účelem všechna potřebná bezpečnostní opatření. Byl-li zaměstnanec přijat do domácnosti zaměstnavatele, musel mu tento poskytnout vlastní místnost a stravu, jakož i stanovit dobu práce a odpočinku s ohledem na zdraví, náboženství a mravnost zaměstnance.

Služební poměr byl primárně ukončen po uplynutí doby, na kterou byl sjednán. Mohl být sjednán také jen na zkoušku a v tomto případě mohl být rozvázán oběma smluvními stranami do jednoho měsíce. Byl-li služební poměr uzavřen na dobu neurčitou či na dobu přesahující pět let, mohl ho zaměstnanec rozvázat výpovědí se šestiměsíční lhůtou. V jiných případech byly stanoveny odlišné výpovědní lhůty v závislosti na druhu vykonávané práce, na způsobu stanovení mzdy a na délce trvání služebního poměru. Výpověď tak byla přípustná například i „ze dne na den“.

Služební poměr bylo možno zrušit také předčasně, pokud pro to nastaly důležité důvody (§ 1162 ABGB). Ty však všeobecný občanský zákoník sám blíže nespécifikoval, čímž se vytvořil prostor pro vznik bohaté judikatury. Jako takové důvody pak soudní praxe označila například urážku spoluzaměstnance, krádež na pracovišti či prozrazení obchodního tajemství. Nároky plynoucí z předčasného ukončení služebního poměru musely být uplatněny před soudem do šesti měsíců od tohoto předčasného ukončení. Po skončení služebního poměru byl zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance vydat potvrzení o druhu a délce vykonávané práce, do kterého nesměl uvádět žádné poznámky, jež by mohly znemožnit či ztížit přijetí zaměstnance do jiného služebního poměru.⁵³

⁵² VOJÁČEK, L. Pracovní právo. In: VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 839.

⁵³ K tomu podrobně BAUER, F. Zaměstnancův nárok na vydání pracovního vysvědčení. *Právní praxe*, roč. 6, č. 9–10, 1941–1942, s. 263–270.

1.2 Živnostenská pracovní smlouva

Největší počet pracovních smluv bylo však uzavíráno dle specifík obsažených v živnostenském řádu z 20. prosince 1859 (č. 227/1859 ř. z.). Speciální ustanovení živnostenské pracovní smlouvy byla obsažena v šesté hlavě označované jako *O živnostenském pomocnictvu*.⁵⁴ Je možné říci, že živnostenská pracovní smlouva se uzavírala především s továrními dělníky či pomocníky, nikoli však s nádeníky, kteří vykonávali nejméně kvalifikovanou práci.

Živnostenský řád pak v § 72–87 upravil jednotlivá specifika živnostenské pracovní smlouvy, z nichž je možno zmínit povinnosti zaměstnance, péči zaměstnavatele o jeho zaměstnance, vyplácení mezd či zrušení pracovního poměru. Povinnosti zaměstnanců v živnostenském podniku byly stanoveny například následujícím způsobem (§ 76): „(...) jsou povinni majiteli živnosti prokazovati věrnost, poslušnost a úctu, slušně se chovati, smlouvenou nebo v místě obvyklou dobu pracovní dodržovati, živnostenské práce sobě svěřené dle nejlepších sil vykonávati, o poměrech živnosti mlčení zachovávat, k ostatním pomocným pracovníkům a domácím lidem snášenlivě se míti a s učedníky, jakož i s dětmi, které pracují pod dozorem pomocných pracovníků, dobře nakládati.“

Oproti obecné úpravě služební smlouvy v ABGB vycházel živnostenský řád z týdenní výplaty mezd a ze čtrnáctidenní výpovědní lhůty. Zaměstnanci pracující za úkolovou mzdu byli oprávněni podat výpověď až v době, kdy řádně dokončili převzatou práci. Živnostenský řád také taxativním způsobem stanovil případy, v nichž mohl zaměstnavatel pracovní poměr zrušit. Jednalo se například o situace, kdy se zaměstnanec vůči majiteli podniku nebo ostatním zaměstnancům dopustil hrubé urážky na cti, způsobil jim zranění nebo jim vyhrožoval, přes předchozí varování neopatrně zacházel s ohněm, dopustil se krádeže, stal se alkoholikem nebo sváděl ostatní zaměstnance k neposlušnosti, trestnému jednání či nemravným skutkům. Zaměstnanec mohl pracovní poměr opustit v případě, že mu zaměstnavatel bezdůvodně zadržoval mzdu, choval se k němu hrubě urážlivě či se ho snažil svést k nemravnému či protiprávnímu jednání. Pokud však byl pracovní poměr ze strany zaměstnavatele zrušen bez zákonného důvodu, byl

⁵⁴ K tomu podrobně nejnověji VOJÁČEK, L. Pracovní právo. In: VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 843–852. Z dobové literatury je možné odkázat na následující práce: REBEC, T. *Katechismus živnostenského práva rakouského*. Praha: Hejda & Tuček, 1904; PROCHÁZKA, B. *Výklad živnostenského řádu*. Praha: Nakladatel B. Kočí, 1923; ŠTĚDRÝ, B., BUCHTELA, R. *Řád živnostenský. Díl 2. Ochrana dělnictva a jiné předpisy řád živnostenský doplňující*. Praha: Československý kompas, 1925; OTTIS, A. *Živnostenské právo v Československé republice: živnostenský řád pro zemi Českou a zemi Moravskou*. Praha: Nákladem vlastním, 1938.

tento povinen svému bývalému zaměstnanci hradit úslou mzdu, dokud neuplynula výpovědní doba.

1.3 Další druhy pracovních smluv

Mezi hojně využívané druhy pracovní smlouvy náležely dále smlouvy čelední, uzavírané dle čtyř čeledních řádů: pro Prahu, Čechy, Moravu a pro Slezsko.⁵⁵ Právní úprava zde byla obzvláště roztržštěná a svědčila mnohdy ještě o feudálním pojmání pracovního poměru. To se projevovalo například ve formulaci, že „čeledín byl povinen být poslušen svého hospodáře, být mu věrný, uctivě se k němu chovat, mluvit pravdu a vůbec být pilným, opatrným, pořádným a čistotným“.⁵⁶ Čelední řád také připouštěl, aby hospodář vedl čeledína k tomu, aby se jak doma, tak i mimo dům choval slušně a aby se účastnil náboženských úkonů. Čeledín byl podroben také kárné pravomoci hospodáře.

Čeledín (děvečka) vykonával v domácnosti či v hospodářství méně kvalifikované práce a byl včleněn do domácnosti hospodáře. Na základě čelední smlouvy došlo ke vzniku čeledního poměru, který byl spojen s poskytnutím závdavku. Ten ve většině případů předával čeledín hospodáři jako záruku pro případ, že by u něj nenastoupil službu. Čelední smlouva se v zemědělství zásadně uzavírala na dobu jednoho roku, v ostatních případech pak na tři měsíce. Výpovědní lhůta pro ukončení čeledního poměru činila čtrnáct dní. Pokud by čeledín odešel od hospodáře bez důvodu, byl mu povinen nahradit škodu, která by hospodáři vznikla z důvodu chybějící pracovní síly, jako například v době žní.⁵⁷

Zvláštní právní úprava existovala i pro početně méně zastoupené skupiny povolání, jako byli například domovníci.⁵⁸ Ti byli na základě zákona z roku

⁵⁵ Čelední řád pro Prahu z 21. srpna 1857 č. 42/1857 čes. z. z., pro Čechy (bez Prahy) ze 7. dubna 1866 č. 11/1866 čes. z. z., pro Moravu z 2. května 1866 č. 53/1886 mor. z. z. a pro Slezsko z 25. března 1867 č. 12/1867 slez. z. z.

⁵⁶ PETERKA, O. *Pracovní právo: Výklad přítomného stavu pracovního zákonodárství*. Brno: Nakladem Moravského nakladatelství B. Pištělák, 1936, s. 37.

⁵⁷ Z dobové literatury k čelednímu poměru například HRUŠKA, J. *Výklad k čelednímu řádu pro starosty obecní a hospodáře (zákon ze dne 7. dubna 1866, č. 11 z. z.)*. Louny: Th. Venta, 1900; ČADEK, J. *Čelední řád: systematický výklad českého a moravského čeledního řádu opatřený příklady nálezů ve sporech čeledních*. Písek: Kopecký, 1901.

⁵⁸ K tomu ze sekundární literatury například ŘÍHA, J. *Smlouva domovnická. České právo*, roč. 2, č. 9, 1920, s. 85; *Majitel domu a domovník: právní poměry domovníků: Smlouva s domovníkem*. Praha: Redakční kruh Domova a Moravskoslezského domova, 1933; KAVALÍR, J. *Domovnický*

1920⁵⁹ povinni pečovat o svěřený dům a bedlivě hájit zájmy jeho vlastníka. Specifikum domovníckého pracovního poměru představoval nárok domovníka na poskytnutí „vhodného, světlého a k řádnému používání způsobilého bytu, pokud možno o dvou místnostech (pokoj a kuchyň) blízko domovních dveří“. Domovnícký poměr mohly vypovědět obě smluvní strany v tříměsíční výpovědní lhůtě. Mohl být také zrušen z důležitých důvodů, pokud se například domovník dopustil zpronevěry, vedl nemravný či pohoršení hodný život či se choval neslušně k vlastníkovi domu.

Odlišnosti od obecné právní úpravy pracovní smlouvy lze nalézt také v oblasti hornictví, kde pracovní smlouva horníků byla upravena v § 200–209 deváté hlavy všeobecného horního zákona z 23. května 1854 (č. 146/1854 ř. z.) s podtitulem *O poměru majitelů hor k jejich úředníkům a dělníkům*. Jednalo se především o odchylky ve způsobu výplaty mzdy, délky výpovědních lhůt a podmínek pro zrušení pracovního poměru.⁶⁰

Zvláštní úpravu pracovní smlouvy obsahovaly také další právní předpisy, které však v praxi nebyly využívány tak často jako výše uvedené. Jednalo se například o zákon z 28. července 1902 č. 156/1902 ř. z., kterým se upravují pracovní poměry dělníků zaměstnaných při režijních stavbách železnic a v jejich pomocných ústavech; zákon ze 13. ledna 1914 č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících) a zákon z 16. ledna 1910 č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících). Posledně jmenovaný byl v roce 1934 nahrazen zákonem o soukromých zaměstnancích,⁶¹ který upravoval pracovní poměry soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v obdobném postavení. Zvláštní úpravě pracovního poměru podléhali také redaktoři⁶² či zaměstnanci akciových bank, některých akciových společností a peněžních ústavů.⁶³

Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, výše uvedené právní předpisy upravující pracovní poměr příslušníků různých povolání byly po 15. březnu 1939 převzaty a platily po celou dobu války; u některých nedošlo k žádným

zákon v praxi. *Soudcovské listy*, roč. 20, 1939, s. 1; KAVALÍR, J. Zrušení domovníckého poměru. *Soudcovské listy*, roč. 20, 1939, s. 247.

⁵⁹ Zákon z 30. ledna 1920 č. 82/1920 Sb., kterým se upravují právní poměry domovníků.

⁶⁰ K tomu například ZLONICKÝ, J., PŘÍKOP, J. *Obecný horní zákon: prováděcí předpis k němu a ostatní horní zákony* Č. S. R. Mor. Ostrava: Josef Zlonický a Jar. Příkop, 1930.

⁶¹ Zákon z 11. července 1934 č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení.

⁶² Zákon z 3. července 1936 č. 189/1936 Sb., o pracovním poměru redaktorů.

⁶³ Zákon z 10. října 1924 č. 239/1924 Sb., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revisi bankovních ústavů.

podstatným změnám, do některých samozřejmě zasáhly jiné nově přijaté právní předpisy. Mimo to existovaly ještě dvě specifické formy pracovního poměru, a to učební poměr a poměr domácí práce, které však byly v období Protektorátu upraveny zcela nově, a proto se jimi zabýváme až později v jedné z následujících kapitol, kde jim věnujeme větší prostor.

Facit

Základní specifikum pracovního poměru na území českých zemí představovala až do vydání zákoníku práce v roce 1965 roztržičnost jeho právní úpravy. Ani v období Protektorátu Čechy a Morava se tedy podmínky pro vznik, změnu a zánik pracovního poměru neřídily jedním právním předpisem, nýbrž dle druhu vykonávané práce se využívalo hned několik právních norem. Z nich byla nejdůležitější obecná úprava obsažená ve všeobecném občanském zákoníku z roku 1811, která se aplikovala jako *lex generalis*, pokud zvláštní předpisy upravující pracovní poměr jednotlivých povolání nestanovily něco jiného. Těmito byly například živnostenský řád z roku 1859, který upravoval živnostenskou pracovní smlouvu, čelední řády upravující čelední poměr či horní zákon obsahující pracovní poměr v hornictví.