

SOME ASPECTS OF DEVELOPMENT OF LABOUR CONTRACT AS A FACTOR OF INDIVIDUAL WELFARE

MARIAN ĎURANA

JUDr. Marian Ďurana, PhD. Právnická fakulta UMB, 048/4463148, marian.durana@umb.sk

MICHAL TUROŠÍK

Dr. iur., JUDr. Ing. Michal Turošík, PhD. Právnická fakulta UMB, 048/4463255, michal.turosik@umb.sk

Abstract

It deal switch the institute of labour contract, which is discussed in the introduction from its contents ide and especially from the side of its genesis. Especially that genesis is important if we want to qualify contractual obligations and labour contract as one of the factors of individual welfare. We can find the origins of that claim already in ancient Rome, where manpower was even the subject of property determining asset for individuals decisively. The condition of that ownership structure was that its wearer was a Roman citizen. In subsequent periods, the labour contract became a sublease agreement to eventually set aside as a separate type of contract. In other parts of that article we focus on its actual characteristics as one of marketing agent for legal regulation of dependent work which is not only one of the causes of individual welfare, which in terms of legal theory in extensive sense can be understood as a material source of law. In the present article there are mainly used methods of content analysis, historical analysis, synthesis of knowledge and deductive interpretation. Result of that work is the description of some selected aspects of the development of the labour contract in the world and in the Slovak republic. It is necessary to note that this development has often repeated to eventually succeed to the detailed regulation of labour contract in a separate Code.

Key words: work, contract, development, labour law

JEL classification: K12

1. Úvod

Zmluvy o vykonaní závislej práce medzi ktoré patrí i pracovná zmluva zaradujeme medzi zmluvy, ktorých predmetom a cieľom je vykonanie určitej činnosti. Predstavujú zmluvný typ, ktorého podstatou je odplatné vykonávanie závislej práce pre zamestnávateľa, v jeho mene, podľa jeho pokynov a na jeho zodpovednosť. Uzatvorením pracovnej zmluvy vzniká medzi zamestnancom a zamestnávateľom komplex vzťahov, ktorý sa nazýva pracovným pomerom. Charakteristiku pracovného pomeru Zákonník práce výslovne neobsahuje, avšak jeho vymedzenie je možné vyvodiť z jednotlivých ustanovení základného kódexu pracovného práva. Pracovný pomer môžeme charakterizovať ako „zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonávať prácu za mzdu. Ide tu o synalagmatický vzťah, o výmenu pracovnej sily za mzdu.“¹ Existencia

¹ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. 2002. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT. 2002, 800 s., ISBN: 978-80-8939-311-4, str. 172

pracovného pomeru je významným faktorom, ktorý ovplyvňuje individuálny blahobyť jednotlivca, ktorý je následne významným materiálnym prameňom práva².

Pojem závislej práce vymedzuje Zákonník práce v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Za závislú prácu vo všeobecnosti možno považovať osobný výkon práce za odplatu pre fyzickú alebo právnickú osobu vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, podľa jej pokynov, v jej mene, na jej zodpovednosť a náklady a v pracovnom čase. Výkon činností na základe pracovnej zmluvy pozostáva prevažne z opakovania určených činností. Práve vykonávanie závislej práce odlišuje zmluvné typy ustanovené v Zákonníku práce od iných zmluvných typov v iných súkromnoprávných predpisoch, a to najmä od obstarávateľských zmlúv, prípadne zmluvy o vykonaní práce od zmlúv o dielo. Zákonník práce súčasne ukladá povinnosť závislú prácu vykonávať v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu na základe dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru. Pre pracovný pomer hoci je súkromnoprávnym vzťahom, v ktorom sa uplatňuje zásada rovnosti subjektov, je príznačný princíp pozitívnej diskriminácie, ktorej účelom je vyrovnanie nerovnovážneho vzťahu podriadenosti a nadradenosti pri plnení pracovných úloh. V pracovnom práve sa na rozdiel od ostatných odvetví súkromného práva uplatňuje uzavretý systém zmluvných typov a osobitné zásady, ktorých úlohou je vyvážiť vzťah zamestnanec – zamestnávateľ ochranou slabšej strany.

2. PRÁCA AKO PREDMET VLASTNÍCTVA A OBLIGÁCII V RÍMSKOM PRÁVE

Prvé pracovnoprávne vzťahy resp. vzťahy, ktoré pripomínali právne vzťahy pracovného práva, sa objavovali už v rímskom práve. V tomto období bol položený základ zmluvným typom označovaných ako *locatio conductio operarum* (zmluva pracovná), či *locatio conductio operis* (zmluva o dielo). Obidva tieto zmluvné typy boli zmluvným subtypom všeobecnej nájomnej zmluvy (*locatio conductio*). Pri tomto druhu nájmu poskytoval *locator*, pracovník svoje služby *conductorovi*, za dohodnutú mzdu. Táto zmluva, ktorá mala v mnohom podobné znaky s nájmom veci mala v Ríme nemalý význam. Ako píše Kaser: „*Nemala pri otrokárskom hospodárstve, ktoré z veľkej časti pokrývalo dopyt po masových a kvalitných pracovníkoch, taký význam ako dnes, napriek tomu nemožno zamestnávanie slobodných pracovníkov v Ríme v žiadnom prípade podceňovať.*“³ Tento fakt súvisí aj s vtedajšou kvalifikáciou otroka ako veci, ktorej právny poriadok priznával enormný význam a považoval ich za tzv. mancipačné veci. Otroková práca sa prostredníctvom kvalifikácie jej nositeľov dala považovať za objekt vlastníckych práv a mala tak priamy pomer k rastu individuálneho blahobytu Rimanov⁴.

² Jurisprudencia považuje za materiálne pramene práva demografické, ekonomické, politické, sociálne či sociologické podmienky života spoločnosti, ktoré majú vplyv na normotvorbu. Tento všeobecný výpočet je však nutné chápať extenzívne, pričom práve individuálny blahobyť jednotlivca je významným motivátorom pre vládnucu silu, aby iniciovala prijatie konkrétnych právnych aktov reflektujúcich potreby spoločnosti. K významu prameňov práva pre normotvorbu a ich extenzívne chápanie pozri napr.: SLAPPER, G., KELLY, D. 2008. English Legal System. Cavendish: ROUTLEDGE, 2008. 720 s. ISBN: 978-0415459549, str. 65

³ KASER M., KNÜTEL R. 2008. Römisches Privatrecht. München: C.H. BECK. 2008. 499 s. ISBN 978-3-406-65672-9, str. 243

⁴ Delenie vecí na mancipačné a nemancipačné bolo totiž v rímskom práve enormne dôležité. Medzi veci označované ako *res Mancipi* rímske civilné právo zaraďovalo štvornohé ťažné zvieratá, italské pozemky, pozemkové služobnosti a najmä otrokov. Dôvodom výberu práve týchto vecí bol fakt, že predstavovali základné jednotky antického hospodárstva. Rimania vo svojom právnom poriadku zakotvili možnosť nadobudnutia vlastníckeho práva k týmto veciam, len pomocou slávnostných formálnych prevodov vlastníckeho práva, akými boli *mancipatio* a *in iure cessio*. Čo je však najdôležitejšie, civilné právo priznávalo možnosť takto nadobudnúť vlastnícke právo len rímskym občanom. Teda len *cives romani* mohli byť účastníkom mancipácie alebo injurecesie, a stať sa tak subjektom vlastníckych oprávnení vo vzťahu k štvornohým ťažným zvieratám, italským

Pracovná zmluva (*locatio conductio operarum*) sa v tomto zmysle sa používala najmä na nájom nižšej pracovnej sily, čo v zásade vysvetľuje aj jej zaradenie medzi nájomné kontrakty. To dokladajú vo svojej publikácii aj Rebro a Blaho, keď píšú: „Kto hľadal v Ríme prácu nižšieho druhu, odobral sa na trh a tam čakal, kým ho niekto najal (odniesol). Preto sa zamestnanec nazýval *locator* a zamestnávateľ *conductor* (v porovnaní s nájmom a zmluvou o diele tu majú strany opačné postavenie).“⁵ Predmetom pracovnej zmluvy boli teda činnosti najmä manuálneho charakteru, nie však duševná práca, ktorá sa pokladala v Ríme za príliš čestnú na to, aby sa za ňu vyplácala mzda. Ak bola za ňu vyplácaná odmena, mala skôr povahu čestného honoráru. Takéto činnosti neboli dokonca predmetom záväznej zmluvy.

Povinnosti jednotlivých zmluvných strán pri pracovnej zmluve, ktorá ako všetky typy nájmu bola konsenzuálnym, synalagmatickým kontraktom, boli determinované práve touto jej charakteristikou. Išlo o zmluvu, kde vznikali povinnosti obom stranám vždy vzájomne, dokonca vzájomnou podmienenosťou. Povinnosťou zamestnanca, pracovníka bolo najmä svedomite vykonávať dohodnutú prácu s náležitou starostlivosťou (*diligentia*), pričom zodpovedal za vzniknutú škodu, ktorá bola spôsobená jeho zavinením (*dolus*)⁶. Podstatným znakom pracovnej zmluvy bolo to, že zamestnanec nemusel dosiahnuť cieľ vykonanej práce resp. pevný výsledok. Vykonanie dohodnutej pracovnej činnosti mohlo byť zamestnávateľom vynútené prostredníctvom žaloby *actio locati*. Na druhej strane musel zamestnávateľ zamestnancovi vyplácať dohodnutú odmenu, mzdu. Na presadenie tohto nároku slúžila *actio conducti*. Dohoda o mzde bola podstatnou zložkou (*essentialia negotii*) pracovnej zmluvy. Ak nebola dohodnutá, bola takáto zmluva považovaná za príkaz alebo darovanie. Pri problematike spojenej s vyplácaním mzdy je v popredí otázka, či mal zamestnanec nárok na mzdu aj v prípade, že nemohol vykonávať pracovnú činnosť, nie z vlastnej viny. Na tento problém mali právnici romanisti rozdielne názory. Boháček tvrdí, že zamestnávateľ musel vyplácať zamestnancovi mzdu aj v prípade, že nevykonával prácu v dôsledku skutočností, ktoré sám nezavinil. Sám uvádza: „povinnosti konduktora - platiť dohodnutú mzdu, a to aj v prípade, že *locator* prácu nevykonával, ak nie je jeho vina, že práca nebola vykonaná a nebol on v medzičase zamestnaný inde.“⁷ Okrem otázky zavinenia, je teda v tomto prípade rozhodná aj otázka iného zamestnania. Týmto sa podľa nás dostáva do popredia aj sociálny rozmer myslenia rímskych právnikov, ktorí priznávali vyplácanie mzdy pracovníkovi, ktorý bez svojho zavinenia nemohol pokračovať v dohodnutej práci, na ktorú bol najatý. Ak si ale našiel v dobre trvania pracovnej prekážky inú prácu, mzda sa mu nepriznávala. Bratislavskí romanisti vo svojej publikácii

pozemkom, pozemkovým služobnostiam a otrokom. Tieto veci tak ostávali vo vlastníctve Rimanov. K tomu pozri: TUROŠÍK M. 2013. Roman law. Banská Bystrica: UNIVERZITA MATEJA BELA, 2013. 115 s. ISBN: 978-80-557-0556-9, str. 64

⁵ BLAHO P., HARAMIA I., ŽIDLICKÁ M. 1997. Základy rímskeho práva. Bratislava: MANZ a VYD. ODDELENIE PrF UK. 1997. 483 s. ISBN: 80-223-0764-5 str. 368

⁶ V období neskorkej republiky však pod zodpovednosť *dolus* boli okrem úmyselného konania subsumované aj niektoré prípady hrubej nedbanlivosti, *culpa lata*.⁶ Rímske právo pojem *culpa* vnímalo v dvoch rovinách. V širšom zmysle sa jednalo o všeobecný pojem vystihujúci vinu resp. zavinenie. To aj dnes delíme na úmyselné, čo v rímskej terminológii zodpovedá zlému úmyslu a neúmyselné či nedbanlivostné, ktoré predstavuje pojem *culpa* v užšom zmysle. Ako nedbanlivé zavinenie vnímali Rimania správanie, ktoré viedlo k nesplneniu povinnosti tým, že konajúci nezachoval náležitú pozornosť k predmetu plnenia, ktoré bolo v dôsledku tohto porušené. Niekedy hovoríme v tejto súvislosti aj o nepriamom zavinení. Je treba povedať, že klasickí právnici pojem *culpa* v zmysle nedbanlivosti vnímali len ako rozšírenie zodpovednosti za *dolus*. Až postupne sa vyvinulo pravidlo, podľa ktorého bola merítkom zavinenia miera starostlivosti (*diligentia*). K tomu pozri napr.: KASER M., KNÜTEL R. 2008. Römisches Privatrecht. München: C.H. BECK. 2008. 499 s. ISBN 978-3-406-65672-9 str. 190

⁷ BOHÁČEK, M. 1945. Nástin přednášek o soukromém právu římském II. – Právo obligační, právo dědické. Praha: UNIVERZITA KARLOVA, NÁKLadem VLASTNÍM, 1945, str. 96

riešia v tejto súvislosti otázku tzv. teóriou dvoch sfér. Táto teória hovorí o tom, kto znáša nebezpečenstvo pri výskyte prekážky v práci. Ak by sa mzda nemala zaplatiť, znášal nebezpečenstvo zamestnanec, v opačnom prípade zamestnávateľ. Nebezpečenstvo, a teda aj riziko zaplattenia / nezaplattenia mzdy znášal ten, do koho sféry patrila vzniknutá pracovná prekážka. Táto teória prinášala nejasnosti, najmä ak zamestnanec ochorel. Romanisti zastávajú v tomto bode dodnes nejednotné názory.

3. VYBRANÉ HISTORICKÉ MODIFIKÁCIE PRACOVNEJ ZMLUVY NA ÚZEMÍ SR

Na našom území pokračoval rozvoj inštitútu pracovnej zmluvy a obdobných zmluvných typov v stredoveku najmä pozvoľne a rozvoj týchto zmluvných vzťahov súvisel najmä s ťažbou nerastných surovín a v niektorých odvetviach hospodárstva. Nízky rozvoj pracovnoprávných vzťahov súvisel so spoločenským zriadením, keďže k zrušeniu nevoľníctva došlo v Rakúsko-Uhorsku až v roku 1781 v rakúskej časti monarchie a pre územie uhorskej časti monarchie až v roku 1875. Úroveň a rozvoj pracovného práva⁸ v uvedenom období bola tak značne ovplyvňovaná a limitovaná a pozvoľný rozvoj nastával najmä v baníctve (ťažbe nerastných surovín) a vo väčších mestách v dôsledku rozvoja cechov, tovarišstva.

V oblasti baníctva, ktoré najviac využívalo námezdnú pracovnú, sa rozvoj uvedených vzťahov podpísal pod prijatie právnej regulácie Václava II., a to zákona z rokov 1300-1305 „*Constitutiones iuris metallici*“ (známejší pod názvom „*Ius regale montanorum*“). Uvedená právna regulácia vychádzala zo staršieho obyčajového banického práva, ale aj z práva rímskeho a kanonického⁹. Okrem baníctva, rozvoj a vývoj pracovnej zmluvy súvisel s rozvojom hospodárstva, pričom právna regulácia upravovala v tomto období najmä prácu učňov, tovarišov ale aj prácu čelade. Z hľadiska zmluvného práva išlo čeladnícke, učňovské a tovarišské zmluvy, ktoré môžeme podobne charakterizovať ako subtypy pracovnej zmluvy. Čeladnícke zmluvy uzatvárala vrchnosť s čeladňou (tá bola zväčša v poddanskom pomere) a označujú sa ako predchodca pracovných zmlúv na dobu určitú¹⁰. V prípade cechov sú dôležitým prameňom vývoja pracovného práva najmä cechovné artikuly. Cechovné artikuly ako pravidlá cechovnej činnosti upravovali medzi iným aj podmienky výkonu práce remeselníkov a taktiež tých, ktorí sa na remeselníckej práci spolupodieľali, teda tovarišov a učňov vrátane stanovenia pravidiel pre ich odmeňovanie, prijímanie, či určenie ich pracovnej doby.¹¹ Učni a tovariši pracovali na základe učňovskej a tovarišskej zmluvy. Učňovská zmluva bola uzatváraná medzi cechovým majstrom a rodičom chlapca, prípadne jeho poručníkom. Majster sa v tejto zmluve zaväzoval, že za plat, ale niekedy aj zadarmo, vyučí učňa v remesle. Učeň vstupoval do majstrovej rodiny, bol mu podriadený a musel riadne plniť svoje povinnosti. Do učenia sa vstupovalo na dlhšiu dobu podľa zmluvy, väčšinou na 2 až

⁸ BĚLINA, M. a kol. 2007. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck. 2007. 496 s., ISBN: 978-80-7400-283-0, str. 20

⁹ Na svoju dobu bol tento zákonník výnimočným dielom, ktoré vychádzalo z nových ekonomických vzťahov. V rámci nich pracujúci baníci boli ponímaní ako námezdní robotníci, ktorí predávali svoju pracovnú silu podnikateľom. Zákonník obsahoval i vyspelé inštitúty ako napr. predpisy o bezpečnosti práce, o dĺžke pracovnej doby, ale v súčasnosti prekonané inštitúty ako zákaz organizovania robotníkov. Pre svoju vyspelosť bol zdrojom a o ovplyvnil vývoj banického práva v celej strednej Európe K tomu pozri: MALÝ, K. a kol. 1999. Dejiny českého s československého práva do roku 1945. Praha: Linde, 1999, 572 s. ISBN 80-7201-045-X, str. 92

¹⁰ Pravidlá pre uzatváranie čeladníckych zmlúv boli stanovené v 16. storočí, kedy boli v písomnej forme vyhlásené čeladné rady. Osoba, ktorá sa uchádzala o prácu sa musela preukázať písomným súhlasom vrchnosti, ktorej poddaný patrila. Zmluva sa uzatvárala spravdila na jeden rok a samotná práca sa označovala ako služba. Čeladník v tomto vzťahu úplne a bezvýhradne podliehal svojmu pánovi, ktorý si čeladníka prenajímal a za službu mu platil odplatu buď v peniazoch alebo v naturáliách.

¹¹ KOTOUS, J. 2004. Ke kořenům pracovního práva In: Aplikované právo, 2004 č. 2, ISSN 1214-4878s. 44

8 rokov. Po uplynutí učňovskej doby majster učňa prepustil a pred valným zhromaždením cechu musel učeník sľúbiť povinnosti tovariša. Ak nemali majstri námietky, bol prehlásený za tovariša, vystúpil z moci svojho majstra aj otca, a stal sa slobodným. Tovarišskú zmluvu uzatváral tovariš s majstrom. Jej základom bol záväzok konania remeselnej práce tovarišom za mzdu. Tovariš pracoval v majstrovej dielni a za prácu dostával mzdu, ktorej výšku stanovil cechový predpis, alebo mohla byť určená podľa miestnej zvyklosti.

V dôsledku odstránenia nevoľníctva a následného pohybu pracovnej sily z vidieka do miest sa začala v mestách rozvíjať priemyselná výroba, ktorá mala vplyv na rozpad okrem iného aj cechov. Dôsledkom uvedených spoločenských zmien bolo, že sa začali uplatňovať klasické pracovné pomery. Vzhľadom na absenciu právnej úpravy však k ich vzniku dochádzalo, podobne ako v rímskom práve, prostredníctvom nájomnej zmluvy. Koncom 18. storočia evidujeme aj počiatky ochranného zákonodarstva v celej Habsburskej monarchii. K rozvoju takéhoto zákonodarstva došlo predovšetkým za vlády Jozefa II., ktorý vydal niekoľko nariadení a patentov upravujúcich ochranu detí pri práci a i zaviedol nedeľu ako deň odpočinku. Vo vzťahu k poddaným upravovali jeho dva čerňadné poriadky z roku 1782 určitú mieru ochrany čerľade proti týraniu.

Významným medzníkom bolo prijatie Rakúskeho občianskeho zákonníka (ďalej len ABGB) v roku 1811 a to patentom č. 946 Sb. z. s. z 01.06.1811. Uvedený právny predpis i keď neplatil v celej monarchii, ale len v rakúskej časti monarchie¹² predstavoval významný medzník v oblasti nielen pracovného, ale aj celého súkromného práva. ABGB vo svojej XXVI. hlave obsahoval právnu úpravu námedznej zmluvy. Námedzná zmluva predstavovala zmluvu, na základe ktorej vznikla námedzníkovi povinnosť vykonávať pre inú osobu službu za určitú odmenu. Uvedené ustanovenia boli neskôr v roku 1916 novelizované a došlo k rozčleneniu uvedenej zmluvy na dva nové zmluvné typy, a to zmluvu služobnú a zmluvu o dielo. Práve zmluva služobná pripomínala súčasnú obdobu pracovnej zmluvy, nakoľko upravovala výkon práce počas určitej doby v prospech tretej osoby. Tento zmluvný typ stanovoval povinnosť konať prácu osobne za dojednanú odplatu. Zamestnávateľ bol povinný dbať o ochranu zdravia a života svojho zamestnanca. Služobný pomer sa uzatváral na dobu určitú, na skúšku, prípadne na neurčito. V prípade služobného pomeru na dobu neurčitú bola stanovená výpovedná lehota, ktorá bola rovnaká pre obe strany. Zmluvou o dielo sa zas podnikateľ zaväzoval vykonať dielo, prípadne ho dať zhotoviť inému na vlastnú zodpovednosť.¹³ Na území Slovenska, ostatne rovnako ako v celom Uhorsku, kde neplatilo ABGB, sa uplatňovalo aj naďalej obyčajové právo, ktoré však vychádzalo pri problematike pracovných zmlúv z rovnakých zásad ako ABGB pri úprave námedznej zmluvy.¹⁴

V období štátoprávneho dualizmu po roku 1867 bolo na území Slovenska prijatých viacero právnych predpisov, ktoré upravovali podmienky výkonu práce. V oblasti súvisiacej s pracovnou zmluvou išlo o zákon č. 17 o pracovných zmluvách továrenských robotníkov, remeselných tovarišov, učňov a obchodných pomocníkov z roku 1874 a zákon č. 13/1876 o pracovnej zmluve. Podľa uvedených predpisov bolo umožnené

¹² uvedené tvrdenie je v časti nepresné, nakoľko i na území Slovenska, t.j. aj v Uhorskej časti rakúsko-Uhorskej monarchie platil ABGB v čase tzv. oktrojovanej ústavy z 04.03.1849 (Stadionovej ústavy), ktorá v § 23 stanovila jednotné občianske právo. Uvedená ústava platila až do obdobia rakúsko- Uhorského vyrovnania a formálne bola zrušená silvestrovskými patentami z 31.12.1851.

¹³ HURKA, P. a kol. 2011. Pracovní právo, Plzeň.; ALEŠ ČENĚK, 2011. 559 s., ISBN: 978-80-7380-316-2. str. 45 - 46

¹⁴ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. 2002. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT. 2002, 800 s., ISBN: 978-80-8939-311-4,, str. 46

uzavrieť služobný pomer na neurčito, prípadne aj na doživotie. Kto však v pracovnom čase bez povolenia opustil pracovisko, toho pán mohol predčasne prepustiť. Zaujímavosťou, ktorá dokladá slabú ochranu „slabších strán“ v tomto smere je, že rovnako mohol prepustiť slúžku, ak bola tehotná.

Po I. svetovej vojne, a s tým spojeným rozpadom Rakúsko – Uhorska a vznikom samostatnej Československej republiky v roku 1918, sa nepodarilo odstrániť roztrieštenosť a dualitu právnej úpravy. Táto pramenila zo toho, že Čechy a Morava patrili do rakúskej časti Rakúsko-Uhorskej monarchie a Slovensko i Podkarpatská Rus naopak do jej Uhorskej časti. Pre uvedenú dualitu tak v českých zemiach platila rakúska právna úprava obsiahnutá v ABGB a v ostatných častiach mladej republiky zvykové uhorské právo. Potreba harmonizácie sa prejavila najmä v oblasti pracovného práva, a preto bolo nevyhnutné upraviť pracovnoprávne vzťahy. K takejto úprave došlo zákonom č. 244/ 1922 Sb, ktorý prevzal úpravu služobnej zmluvy z ABGB. Daný zákon definoval v § 1 služobnú zmluvu ako dohodu, ktorá vznikne, ak sa niekto zaviazal inému konať službu. Ďalej obsahuje ustanovenia o nárokoch na mzdu, o ukončení pracovného pomeru, o vplyve konkurzu atď. Okrem uvedenej právnej úpravy sa pracovné zákonodarstvo sústredilo na ochranu a bezpečnosť pri práci, a v tejto súvislosti je možné spomenúť zákon č. 91/1918 Sb, ktorou bol zavedený osemhodinový pracovný čas ako i vymedzený nepretržitý oddych v týždni, sluhu, ktorý opustil svoje miesto pred uplynutím služobného pomeru alebo ho mohol prinútiť k nedobrovoľnému návratu, ďalej to bol zákon o pracovnoprávnej ochrane žien a mladistvých.

Na medzinárodnej úrovni malo veľký význam založenie Medzinárodnej organizácie práce v roku 1919, ktorá dodnes ovplyvňuje vývoj a podobu pracovného práva. Pod vplyvom prijímania tretej generácie ľudských práv a prevzatím určitých garancií sociálneho postavenia zamestnanca, je možné konštatovať, že vznikom pracovného pomeru dochádza k prevzatíu určitej miery zodpovednosti zamestnávateľa za zamestnanca (napr. za jeho sociálne postavenie, za efektivitu jeho práce) a zamestnanec sa adekvátne k tomu sčasti vzdáva osobnej nezávislosti, je voči zamestnávateľovi podriadený a ním manipulovateľný.¹⁵

Počas 2. svetovej vojny platila na území Slovenského štátu v zásade predošlá právna úprava, ktorá bola rozšírená o prvky arizácie pod vplyvom fašistickej ideológie.

Po 2. svetovej vojne došlo k návratu k právnemu poriadku predvojnového Československa. Politické zmeny a prevzatie moci komunistickou stranou v roku 1948 sa výrazným spôsobom prejavili aj v pracovnom práve. Transformácia právneho poriadku sa v pracovnom práve prejavila snahou vytvoriť jednotnú právnu úpravu pre všetkých zamestnancov. Do polovice 60. rokov, teda do doby, kedy sa jednotná kodifikácia pracovného práva stala skutočnosťou, pracovnoprávne vzťahy upravoval najmä zákon č. 66/1950 Zb., o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov a zákon č. 67/1950 Zb., o pracovných a platových pomeroch sudcov, prokurátorov a sudcovských čakatel'ov.

Uvedené pomery viedli k osamostatneniu pracovného práva od občianskeho práva, ktoré sa zavrášilo prijatím samostatného kodifikovaného zákonníka práce v roku 1965. Zákon č. 65/1965 Zb. účinný od 1. 1. 1966, predstavoval prvú jednotnú úpravu pracovnoprávnych vzťahov. Navyše sa jednalo o samostatnú právnu úpravu všetkých pracovnoprávnych vzťahov. Na tieto právne vzťahy sa nedala použiť, ani v rovine subsidiárnej, právna úprava z oblasti iného právneho odvetvia. Zákonník práce tak

¹⁵ BEJČEK, J., ELIÁŠ, K., RABAN, P a kol. 2007. Kurs obchodního práva. Obchodní závazky. Praha, C.H.Beck, 2007. 324 s., ISBN 978-80-7179-781-4, str. 324

predstavoval komplexnú právnu úpravu oblasti pracovného práva a upravoval akúkoľvek problematiku pracovnoprávnych vzťahov. Zákoník neumožňoval možnosť dispozície a odchýlenia sa účastníkov od zákona a zákon sa vyznačoval kogentnosťou jeho ustanovení. Zákoník tak umožňoval účastníkom pracovnoprávnych vzťahov iba výnimočne, aby sa odchýlili prostredníctvom od znenia zákonnej právnej úpravy.¹⁶ V súvislosti s následnými zmenami zákona č. 65/1965 Zb je potrebné spomenúť najmä tzv. normalizačnú novelu, prevedenú zákonom č. 153/1969 Zb, ktorá umožnila prepúšťanie zamestnancov z práce, z dôvodov politických. Podľa § 46 odsek 1 písm. e) zákona mohol zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v prípade, ak ten svojou činnosťou narušil socialistický spoločenský poriadok a stratil dôveru potrebnú k výkonu svojej funkcie, prípadne svojho dovtedajšieho pracovného miesta. Obdobne ustanovenie § 53 zakotvilo, že zamestnávateľ mohol okamžite zrušiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý narušil svojim konaním socialistické spoločenské zriadenie závažným spôsobom a jeho následné zotrvanie u zamestnávateľa do uplynutia výpovednej lehoty nebolo možné bez toho, aby bolo ohrozené riadne plnenie úloh zamestnávateľa. K odstráneniu týchto diskriminačných prvkov došlo až po opakovaných protestoch Medzinárodnej organizácie práce novelou č. 20/1975 Zb..¹⁷

Po revolučných zmenách v roku 1989 boli prijaté tri dôležité právne predpisy, ktoré predstavovali počiatok reforiem v pracovnom zákonodarstve. Jedná sa predovšetkým o zákon č. 1/1991 Zb., zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní, a zákon č. 3/1991 Zb., ktorý novelizoval Zákoník práce. Ďalší vývoj pracovného práva je ovplyvňovaný najmä prispôbovaním právneho poriadku Slovenskej republiky právu Európskej únie a prípadným zápasom o jeho ďalšiu liberalizáciu. V súčasnosti je pracovná zmluva upravená v zákone č. 311/2001 Z. z.

4. ZÁVER

Je zrejmé, že k osamostatneniu zmluvného pracovného práva došlo najmä v dôsledku spoločenských zmien, ktoré nastali v roku 1948, ktoré viedli k prijatiu samostatného kódexu pracovného práva v roku 1965. V rámci komparácie s inými právnymi poriadkami je možné poukázať, že oblasť zmluvného pracovného práva je napr. v nemeckej spolkovej republike upravená v § 610 BGB¹⁸ Naproti tomu je možné poukázať i na ustanovenie § 2401 nového českého občianskeho zákonníka zákon č. 89/2012 Sb, ktorý úpravu zmluvného práva pre oblasť pracovného práva ponecháva na osobitný právny predpis. Je nevyhnutné konštatovať, že odôvodnenosť samostatnej právnej úpravy v samostatnom kódexe je daná najmä spôsobom právnej regulácie. Kým vo všeobecnom súkromnom práve sa uplatňuje zásadná dispozitívnosť právnej regulácie, a teda zmluvné strany sa môžu odchýliť od zákonnej právnej úpravy. V prípade pracovného práva je zmluvná sloboda zásadne limitovaná. Limitácia zmluvnej slobody vyplýva z uplatňovania princípu pozitívnej diskriminácie za účelom odstránenia nevyváženého postavenia zmluvných strán a rovnako v záujme presadenia požiadaviek

¹⁶ KALENSKÁ, M.. 2006. K vývoji pracovného práva. In: Aplikované právo, 2006. č. 1. ISSN 1213-4996, str. 10

¹⁷ BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R. 2002. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT. 2002, 800 s., ISBN: 978-80-8939-311-4, str. 64 - 65

¹⁸ § 611 vymedzuje služobnú zmluvu ako zmluvu prostredníctvom, ktorej sa zaväzuje slúžiaci vykonávať službu v prospech tretej osoby za odplatu. „Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“ Ide teda o vymedzenie pracovnej zmluvy ako pomenovanej zmluvy, ktorá je integrálnou súčasťou občianskeho zákonníka, a teda nie je upravená v osobitnom pracovno-právnom kódexe.

štátu na ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci. Z uvedeného dôvodu je samostatný kódex ako i úprava zmluvného pracovného práva úplne odôvodnená a opodstatnená. Predmetné osamostatnenie je dôsledkom politického a spoločenského vývoja, ktorý sa presadil na našom území, na rozdiel od nemeckej právnej kultúry, napriek tomu, že naša právna kultúra vychádza okrem iného z ABGB. Uvedený vplyv bol však abstrahovaný následným vývojom po roku 1948¹⁹.

Záverom chceme poukázať na fakt, že pracovná zmluva prešla pomerne zložitým vývojom nielen v globálnom ponímaní, ale aj na území Slovenskej republiky. Je to výsledok niekoľkých podstatných faktorov. V prvom rade ide samozrejme o vyspelosť právnej kultúry, čo je však možné všeobecne konštatovať o každom inštitúte, ktorý je súčasťou právneho poriadku daného štátu. V prípade pracovnej zmluvy je však na mieste uviesť, že aj častokrát právne vyspelé kultúry akými boli Rímania, ale aj zákonodarcovia z počiatku 20. storočia, nepociťovali potrebu dôstojnej a podrobnej regulácie pracovno-právnych vzťahov a táto sa vyvinula, okrem iného, až ako dôsledok precíznej intervencie Medzinárodnej organizácie práce. Druhým významným faktorom je osobitosť území a ich historicko-právny vývoj. Práve tu je možné badať markantné odlišnosti vo vývoji pracovnej zmluvy v relatívne blízkych právnych poriadkoch akými sú slovenský a nemecký právny poriadok, pričom je dôležité podotknúť, že oba sú položené na spoločných rímsko-právnych základoch. Tretím faktorom je komplexnosť rozpracovania pracovno-právnej legislatívy, ktorá úzko súvisí s precíznosťou úpravy najmu vo vzťahu k ochrane „slabšej strany“. Ak bola pracovná zmluva v počiatkoch vývoja zmluvnej záväznosti len nástrojom zabezpečenia si dohodnutého pracovného plnenia, dokázala sa etablovať ako subtyp iného zmluvného typu, či rozdeliť sa na iné zmluvné typy. Až jej komplexná úprava v druhej polovici 20. storočia priniesla jej podrobnú úpravu, ktorá vyústila nielen v silnejšom postavení zamestnanca, preferenciou jeho, dovtedy neregulovaných práv, ale na území SR rezultovala aj vo vytvorení samostatného kódexu a dokonca samostatného právneho odvetvia, pracovného práva.

Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R. 2002. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT. 2002, 800 s., ISBN: 978-80-8939-311-4
2. BĚLINA, M. a kol. 2007. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck. 2007. 496 s., ISBN: 978-80-7400-283-0
3. MALÝ, K. a kol. 1999. Dejiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Linde, 1999, 572 s. ISBN 80-7201-045-X
4. KOTOUS, J. 2004. Ke kořenům pracovního práva In: *Aplikované právo*, 2004 č. 2, ISSN 1214-4878, s. 47 -57
5. HURKA, P. a kol. 2011. Pracovní právo, Plzeň, ALEŠ ČENĚK, 2011. 559 s., ISBN: 978-80-7380-316-2
6. BEJČEK, J., ELIÁŠ, K., RABAN, P a kol. 2007. Kurs obchodního práva. Obchodní závazky. Praha, C.H.Beck, 2007. 324 s., ISBN 978-80-7179-781-4

¹⁹Je nevyhnutné si uvedomiť, že prevažná časť sociálnych práv realizovaných v pracovnom pomere predstavuje realizáciu základných ľudských práv, tak ako tomu nasvedčuje aj judikatúra Ústavného súdu či už Českej alebo Slovenskej republiky,¹⁹ ako i Európskeho súdneho dvora. Ide napr. o právo na ochranu dôstojnosti, právo na náboženské vyznanie a vieru, právo na ochranu osobnosti, právo na ochranu života a zákaz diskriminácie vrátane rovnosti v zaobchádzaní.

7. KALENSKÁ, M.. 2006. K vývoji pracovního práva. In: *Aplikované právo*, 2006. č. 1. ISSN 1213-4996. s. 5-26
8. SLAPPER, G., KELLY, D. 2008. English Legal System. Cavendish: ROUTFRIDGE, 2008. 720 s. ISBN: 978-0415459549
9. KASER M. , KNÚTEL R. 2008. Römisches Privatrecht. München: C.H. BECK. 2008. 499 s. ISBN 978-3-406-65672-9
10. TUROŠÍK M. 2013. Roman law. Banská Bystrica: UNIVERZITA MATEJA BELA, 2013. 115 s. ISBN: 978-80-557-0556-9
11. BLAHO P., HARAMIA I., ŽIDLICKÁ M. 1997. Základy rímskeho práva. Bratislava: MANZ a VYD. ODDELENIE PrF UK. 1997. 483 s. ISBN: 80-223-0764-5
12. BOHÁČEK, M. 1945. Nástin přednášek o soukromém právu římském II. – Právo obligační, právo dědické. Praha: UNIVERZITA KARLOVA, NÁKLADEM VLASTNÍM, 1945