

**Právnická fakulta Západočeské univerzity v
Plzni**

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Diplomová práce

**Srovnání postavení pracovního práva
v lotyšském a českém právním řádu**

Adéla Uhrinová

Plzeň

2019

*
ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Adéla UHRINOVÁ**
Osobní číslo: **R14M0342P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Srovnání postavení pracovního práva v lotyšském a českém právním řádu**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Základní pojmy pracovního práva
3. Historický vývoj pracovního práva
4. Prameny pracovního práva
5. Postavení pracovního práva v systému práva
6. Principy a zásady pracovního práva
7. Závěr


Rozsah grafických prací:
Rozsah kvalifikační práce:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **19. ledna 2018**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2019**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 13. září 2018

Príloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 191. ISBN 978-80-87146-72-9.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.2.2018. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-115-4.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
- KERIKMAE, Tanel, JOAMETSM, Ktisti, PLEPS, Janis, RODINA, Anita, BERKMANAS, Tomas, GRUODYTE, Edita, Springer; 1st ed. 2017 edition (April 7, 2017), ISBN 978-3319544779.
- TARE, Ineta. Labour Law in Latvia, 2nd edition, Kluwer Law International; 2 edition, 2012. ISBN 978-9041140906.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- Cabinet Regulation No. 220, Amendments to the Labour Law (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2005, No. 12)
- Constitution of the Republic of Latvia

- Law on Social Security of Latvia
- BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. Právní rozhledy. 2008, č. 16, s. 579-583
- DZURILLA, Branislav. Ve stínu "švarcsystému": zapomenutý pojem "závislá činnost". Právní rozhledy. 2012, č. 21, s. 741-749)
- ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání návrat Jediho?. Právní rozhledy. 2017, č. 21, s. 744-747
- JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie. 2014, č. 6, s. 26-30
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. února 2014, č.j. 78 Ad 3/2011-65
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. února 2014, č.j. 5 Tdo 1423/2013-22
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. ledna 2009, č.j. 7 Afs 72/2008-97
- Decision of the Latvian Constitutional court, 5. december 2001, case no. 2001-07-0103

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Srovnání postavení pracovního práva v lotyšském a českém právním řádu zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny.“

.....

Touto cestou bych chtěla poděkovat doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za vstřícnost, ochotu a cenné odborné připomínky, které mi jakožto vedoucí této diplomové práce poskytla při jejím vypracování.

OBSAH

ÚVOD	1
1 VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA	3
1.1 Vývoj na území České republiky	3
1.1.1 Vývoj do roku 1918	3
1.1.2 Vývoj mezi lety 1918 – 1948.....	6
1.1.3 Vývoj mezi lety 1948 – 1989.....	7
1.1.4 Vývoj mezi lety 1989 – 2012.....	9
1.1.5 Vývoj od roku 2012	10
1.2 Vývoj na území Lotyšské republiky.....	11
1.2.1 Vývoj mezi lety 1918 – 1940.....	12
1.2.2 Vývoj mezi lety 1940 – 1991.....	13
1.2.3 Vývoj od roku 1991	14
2 POJEM A SYSTÉM PRACOVNÍHO PRÁVA.....	16
2.1 Česká republika	17
2.1.1 Individuální pracovní právo.....	17
2.1.2 Kolektivní pracovní právo	17
2.1.3 Právní úprava zaměstnanosti	18
2.2 Lotyšská republika	19
2.2.1 Individuální pracovní právo.....	19
2.2.2 Kolektivní pracovní právo	20
2.2.3 Právní úprava zaměstnanosti	21
2.3 Srovnání systému pracovního práva.....	23
3 POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA... 25	25
3.1 Vztah pracovního a občanského práva	25
3.1.1 Česká republika.....	25
3.1.2 Lotyšská republika.....	27
3.1.3 Srovnání vztahu pracovního a občanského práva.....	29
3.2 Srovnání vztahu pracovního práva k dalším právním odvětvím.....	29
4 FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA	31
4.1 Česká republika	31
4.1.1 Funkce ochranná	31

4.1.2	Funkce organizační	32
4.1.3	Funkce výchovná	33
4.2	Lotyšská republika	34
4.2.1	Ochranná funkce	34
4.2.2	Organizační funkce	35
4.3	Srovnání funkcí pracovního práva	35
5	PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA.....	37
5.1	Pojem a význam	37
5.2	Druhy pramenů pracovního práva	38
5.3	Normativní právní akty	39
5.3.1	Ústavní zákony	39
5.3.2	Zákony	41
5.3.3	Derivativní právní předpisy	44
5.3.4	Kolektivní smlouvy.....	45
5.3.5	Mezinárodní smlouvy	46
5.3.6	Právo Evropské unie	47
6	PRINCIPY A ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA	49
6.1	Obecné právní zásady.....	49
6.2	Zásady soukromého práva.....	50
6.3	Zásady pracovního práva.....	51
6.3.1	Česká republika.....	52
6.3.2	Lotyšská republika.....	53
6.4	Srovnání zásad a principů pracovního práva.....	54
7	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	55
7.1	Subjekty individuálních pracovních vztahů	55
7.1.1	Česká republika.....	55
7.1.2	Lotyšská republika.....	57
7.1.3	Srovnání úpravy subjektů pracovněprávních vztahů	59
7.2	Předmět individuálních pracovních vztahů	60
7.2.1	Česká právní úprava.....	60
7.2.2	Lotyšská právní úprava	63
7.2.3	Srovnání předmětu individuálního pracovního práva.....	65
	ZÁVĚR.....	67
	SUMMARY.....	71

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	72
POUŽITÁ LITERATURA	74
Knižní literatura.....	74
Odborná literatura.....	76
Právní předpisy.....	77
Judikatura	79
Další elektronické zdroje.....	80

ÚVOD

Právní řády České i Lotyšské republiky tvoří z obecného hlediska dva samostatné, vnitřně sourodé systémy právních norem, mezi kterými lze – i s ohledem na početné dějinné paralely – nalézt mnoho vnitřních podobností. Oba lze systematicky zařadit do kategorie kontinentálního typu právní kultury založené zejména na římskoprávních vlivech. Na nižší úrovni členění pak oba diskutované právní řády náležejí do subsystému románsko-germánského, pro který je typické, že chápou pracovní právo jako samostatné právní odvětví, které je zakotveno v rozsáhlém systému právních pramenů. S ohledem na tyto paralely můžeme předpokládat i značné podobnosti v úpravách pracovního práva.

Cílem této diplomové práce je vymezení a porovnání právní úpravy pracovního práva jakožto samostatného právního odvětví v obou zmíněných právních řádech. S ohledem na komplexnost a rozsah právních vztahů, které obor pracovního práva reguluje, je na místě, že porovnání právní úpravy tohoto odvětví v rámci dvou odlišných právních systémů je tématem, které nelze v rozsahu jedné diplomové práce pokrýt zcela beze zbytku. Předmětem této diplomové práce je proto především seznámení se základními pilíři, které v sobě toto odvětví v obou právních řádech integruje, dále popis samotného původu a historického vývoje, na jehož základě došlo k upevnění postavení pracovního práva, a konečně rešerše pramenů, ze kterých úprava pracovního práva čerpá.

Diplomová práce je členěna celkem na sedm kapitol, které jsou do značné míry vzájemně provázané a tvoří tak jeden celek, který poskytuje hlubší vhled do úpravy pracovněprávních vztahů v rámci obou systémů.

Většina kapitol je pro udržení přehlednosti členěna do dvou základních podkapitol, které separátně pokrývají právní úpravu České republiky a Lotyšské republiky. Výjimku tvoří kapitola č. III., kapitola V. a kapitola VI., které vzhledem ke značným paralelám ve shora uvedeném smyslu členěny nejsou. Pro části textu vztahující se k lotyšské právní úpravě dále platí, že pokud se jedná o citaci textu, jde o překlad znění z anglického nebo ruského jazyka.

První kapitola je věnována historickému vývoji pracovního práva. Tato kapitola mapuje počátky vzniku pracovního práva a vymezuje nejdůležitější

okamžiky jeho rozvoje, které stály za vznikem pracovního práva jako samostatného právního odvětví.

Druhá kapitola se zabývá pojmem pracovního práva a jeho systémem. Tato kapitola obsahuje představení pracovního práva jako fenoménu na hraně obou subsystémů práva, jež je vnitřně výrazně rozvrstven, přičemž toto rozvrstvení má další dopady na komplexnost tohoto fenoménu.

Třetí kapitola se zaměřuje na postavení pracovního práva v systému práva s důrazem zejm. na vztah občanského a pracovního práva, který je pro obě komparované úpravy klíčový.

Čtvrtá kapitola popisuje funkce, které jsou pracovnímu právu imanentní a jež jej definují jako samostatné právní odvětví.

Pátá kapitola je věnována pramenům pracovního práva, které jsou popsány ve standardním právně-teoretickém členění, a s ohledem na totožný způsob klasifikace pramenů pracovního práva představuje tato kapitola jednotný výklad pokrývající pracovněprávní prameny České i Lotyšské republiky společně.

Šestá kapitola obsahuje výčet základních zásad a principů, na kterých je kontinentální pracovní právo i s ohledem na jeho systematické řazení vystavěno.

Poslední, sedmá, kapitola se zabývá úpravou pracovněprávních vztahů, jejich subjekty, předmětem individuálních pracovněprávních vztahů a jejich definičními znaky.

1 VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA

1.1 Vývoj na území České republiky

1.1.1 Vývoj do roku 1918

Vývoj pracovního práva jako samostatného právního odvětví byl od počátku úzce spjat s rozvojem právního státu a potřebou normativní regulace vztahů samovolně vznikajících mezi těmi, kteří prodávali svou práci, a těmi, kdo jim za tuto práci poskytovali příslušná protiplnění. Přestože pracovní právo z důvodu absence klasického římskoprávního pozadí (i římské právo však znalo některé instituty s pracovněprávní povahou – např. *locatio conductio operarum*, tedy instrument připomínající pracovní smlouvu) nepatří mezi primární právní odvětví, která by se formovala v době recepcce, je i tak jeho historie poměrně bohatá.¹

Kořeny pracovněprávní úpravy sahají až do 14. století n. l., kdy český král Václav II. vydal horní zákoník *Ius regale montanorum* (dále také jen „IRM“), který představuje pravděpodobně první dokument, jenž obsahoval zárodky ustanovení upravujících právní vztahy, které bychom dnes označili za vztahy pracovněprávní. Tento právní dokument poprvé blíže upravoval práva a povinnosti zaměstnanců a obsahoval i primitivní úpravu jejich pracovních podmínek a bezpečnosti práce.²

V tomto období pak v praxi vznikaly i mnohé smluvní nástroje se základem v obyčejových normách, jejichž charakter lze považovat za pracovněprávní. Šlo např. o smlouvy čelední, tovaryšské nebo o smlouvy učednické. Předmětem těchto smluv byla úprava vztahů mezi panstvem a

¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo. 7. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 19.

² GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, str. 29.

příslušným poddanstvím. Tak například smlouva čelední obsahovala závazek čeládky pracovat pro vrchnost za stravu, šat a ubytování.³

Ius regale montanorum představoval až do 16. století základní právní dokument, který určoval charakter pracovněprávní regulace. I přesto, že původně byl okruh upravovaných právních vztahů, na které působil, do značné míry rozsáhlý, postupem času docházelo k obsolenci IRM a postupný vývoj vyústil k jeho definitivnímu zrušení rakouským Horním zákoníkem z roku 1854^{4,5}

V návaznosti na selské rebelie v roce 1680 byly vydávány také právní dokumenty, tzv. robotní patenty, které měly komplexněji upravovat vztahy mezi vrchnostmi a poddanými. V praxi tyto patenty zavedly například omezení robotní povinnosti na tři dny v týdnu.⁶

Podstatnější změny ve vývoji pracovního práva však přinesl až rok 1781, kdy 1. listopadu 1781 římský císař a český král Josef II. vydal Patent o zrušení nevolnictví v českých zemích⁷, kterým bylo zrušeno administrativní připoutání poddaných k půdě a vedlo k rapidnímu přesunu poddaných do měst.

Zrušení nevolnictví způsobilo prudký rozvoj ekonomiky, především průmyslové výroby, a velký výskyt volné pracovní síly. I přesto zůstala zachována robota, a tak nadále zůstali vlastníci pozemků nadáni správní (soudní) vrchnostenskou mocí nad poddanými.⁸

Výsledkem ekonomického rozvoje bylo vydání prvního právního předpisu, který obsahoval moderní úpravu pracovněprávních vztahů. Byl jím zákon ze dne 1. června 1811 č. 946/1811 ř. z., obecný zákoník občanský (dále také jen

³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, str. 32.

⁴ Císařský patent ze dne 23 května 1854 č. 146/1854 ř. z., Dostupný z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=27&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, str. 29.

⁶ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945.* Praha: Linde, 1997. ISBN 80-7201-045-x, str. 146.

⁷ Výnos římského císaře a českého krále Josefa II. ze dne 1. listopadu 1781, Dostupný z: <http://www.esbirky.cz/predmet/76833>.

⁸ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945.* Praha: Linde, 1997. ISBN 80-7201-045-x, str. 149.

„ABGB“⁹), který ve své hlavě XXVI., § 1151 upravoval institut Námezdní smlouvy takto: *[z]aváže-li se někdo konati služby nebo zhotoviti dílo za jistou mzdu v penězích, vzniká námezdní smlouva.*¹⁰

ABGB byl pokrokový také proto, že upravoval celou škálu práv a povinností plynoucích z těchto námezdních smluv. Výjimkou nebyla ani úprava mzdy, pracovní doby či místa výkonu práce.

V průběhu 19. století došlo k dalším změnám ve státní sociální politice, která tak začala reflektovat potřeby na úpravu podmínek zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Významným byl z tohoto hlediska například již zmíněný Horní zákon (1854) a Živnostenský řád (1859)¹¹. Živnostenský řád pak upravoval práci dětí do 12 let a stanovil tak první omezení jejich zaměstnávání.¹²

Charakteristickým znakem konce 19. století a začátku 20. století v pracovněprávní oblasti byla snaha o posílení ochrany kategorií zaměstnanců, kteří měli význam pro fungování samotného státu. Příkladem takového zákonodárství je Zákon o obchodních pomocnících z roku 1910.¹³

V roce 1916 vešla v platnosti pro pracovní právo důležitá novela ABGB, kterou byl nahrazen institut smlouvy námezdní úpravou smluv služebních. Tato novela upravila také znění § 1151 ABGB, který již dále nepoužíval pojmu námezdní smlouva a nově stanovil, že *„[z]aváže-li se někdo konati jinému po nějakou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo.*” Došlo tedy k rozdělení typové námezdní smlouvy na dva základní smluvní typy s ohledem na jejich

⁹ Císařský patent ze dne 1. června 1811 č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský, Dostupný z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjygev60jugywtcna&groupIndex=0&rowIndex=0#>.

¹⁰ Císařský patent ze dne 1. ledna 1811 č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský, § 1151, znění účinné od 1. ledna 1812 - 31. prosince 1916.

¹¹ Císařský patent ze dne 20. prosince 1859, č. 227/1859 ř. z., Dostupný z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=50&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

¹² GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, str. 35.

¹³ Zákon ze dne 16. ledna 1910 č. 20 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení.

rozdílný předmět, a to na smlouvu služební a smlouvu o dílo.¹⁴ Kromě této koncepční úpravy novela přidala také úpravu náhrady mzdy při překážkách při práci.

V této éře vývoje sehrála svoji roli také první světová válka, která kladla zvýšené nároky na lidský a ekonomický potenciál a která pro pracovní právo znamenala krok zpět. Došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců, které bylo spojené především s výplatou mzdy a i přes některé ústupky (např. ústupky dělníkům v závodech pro vojenské účely či postupné stanovení minimální mzdy) došlo celkově během války k odstranění mnoha základních institutů upravujících podmínky výkonu práce a sloužících k ochraně zaměstnance, např. zákonem upravené délky pracovní doby.¹⁵

1.1.2 Vývoj mezi lety 1918 – 1948

Druhé období vývoje pracovního práva na území dnešní České republiky bylo těsně spjato s vyhlášením československé samostatnosti dne 28. října 1918 a s postupným formováním právního státu. Nově vzniklá republika se musela vypořádat s poválečnou realitou, která postavila mnoho obyvatel do značně tíživé životní situace. V návaznosti na to docházelo k revolučním aktivitám dělníků, díky kterým došlo k určitým ústupkům v pracovním zákonodárství, jako např. zavedení osmihodinové pracovní doby v roce 1918 zákonem č. 91/1918 Sb..¹⁶

Po období mnoha změn a velkého rozvoje pracovněprávních vztahů však došlo ke stagnaci. V rámci tohoto útlumu dvacátých let byla přijata jen legislativa, která zvýhodňovala určité skupiny pracovníků (například pracovníků státních). Nedlouho poté se také dostavily dopady světové hospodářské krize, která nabrala po roce 1929 enormní rozměry.¹⁷ V návaznosti na historicky první masivní nárůst nezaměstnanosti začal být ve dvacátých letech v evropských zemích zaváděn tzv.

¹⁴ Císařský patent ze dne 1. června 1811 č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský, § 1151, znění účinné od 1. ledna 1917 - 31. prosince 1965.

¹⁵ KADLECOVÁ, Marta. *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-041-3, str. 252, 253.

¹⁶ Zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, Dostupný z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=878&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 22,23.

„ghentský systém”. „V rámci ghentského systému (zavedeného poprvé v roce 1901 v belgickém Ghentu) se vyplácela podpora v nezaměstnanosti pouze lidem organizovaným v odborech, které rozdělovaly podporu získanou od státu a pojišťoven. Na tuto podporu však nedosáhli všichni pracující, ale pouze ti, kteří byli odborově organizováni. Proti ghentskému systému se pak v letech velké hospodářské krize zvedaly protesty.”¹⁸

Tento neefektivní systém se společně s ostatními vlivy podepsal na dalším prohloubení stagnace úpravy pracovního práva. V letech okupace byla sice ponechána meziválečná úprava pracovního práva, byly do ní však vneseny účelově přijaté změny, a to především v rámci úpravy pracovních podmínek, jako např. nucená práce či značná diskriminace spojená s perzekucí.

Po osvobození od nacistické okupace nebyly předpisy během ní přijaté uznány za součást československého právního řádu. Na druhou stranu byly ostatní již dříve přijaté normy ponechány v platnosti. Důsledkem bylo také ponechání již dříve zakotveného zvýhodnění některých skupin zaměstnanců, a to zejména zaměstnanců státních.

Po dlouhé době stagnace je pro toto období signifikantní rozvoj a vydání několika důležitých zákonů (např. zákona ze dne 7. března 1947 č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví¹⁹).²⁰

1.1.3 Vývoj mezi lety 1948 – 1989

Změna nastala v roce 1948, kdy začalo systematické zabudovávání socialistických principů do právního řádu, které se projevilo i na poli pracovního práva. Zejména období 50. let se dále vyznačovalo aplikací nedemokratických zásad a principů. Jedním z nejmarkantnějších příkladů je prosazení pracovních táborů. V tomto období často docházelo k opomíjení potřeby zákonné úpravy pracovního práva, což také vedlo k dalšímu prohloubení útlumu.

¹⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 130. ISBN 978-80-7400-474-2, str. 130 – 143.

¹⁹ Zákon ze dne 7. března 1947 o úpravě pracovní doby v hornictví, Dostupný online: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1947-45>.

²⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 22, 23.

Jediným výraznějším vývojem v rámci tohoto období bylo částečné zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, které spočívalo například v úpravě svátkového práva z roku 1951, kterou byla zakotvena náhrada mzdy a zvláštní příplatek za práci v státem uznané svátky. Další úpravou byla např. úprava dovolené.

Kromě výše uvedených se pracovní právo v těchto letech potýkalo i s dalším problémem, kterým bylo rozmisťování pracovních sil. Řešení nedostatku pracovních sil bylo založeno na tzv. administrativním principu násilného rozmisťování, na základě kterého prováděly příslušné státní orgány pro nejdůležitější odvětví a podniky náborů dělníků.²¹ Východiskem tohoto zákonodárství byla především deklarovaná rovnost postavení ve vztahu k výrobním prostředkům.²²

Během 60. let 20. století byla normotvorba do značné míry nesourodá, mnohdy nepřehledná a především velice nejednotná. Tyto skutečnosti způsobovaly v praxi mnoho problémů, které vedly ke snahám o kodifikaci pracovního práva. Tyto snahy vyvrcholily přijetím zákona ze dne 16. června 1965 č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen „**Zákoník práce 1965**“). Po dlouhých 154 letech tak došlo ke zrušení posledních do té doby účinných ustanovení ABGB.²³

Zákoník práce 1965 s účinností od 1. ledna 1966 vycházel ze zásad jednotnosti, komplexnosti, kogentnosti a osamostatnění. Měl upravovat do značné míry všechny otázky pracovněprávních vztahů, obsahoval jednotnou úpravou v rámci kogentních norem a upravil samostatně nejen jednotlivé otázky pracovního práva, ale i otázky obecné povahy, čímž byla dána osamostatněnost pracovního práva v rámci systému práva a bylo tak možné vyloučit použití většiny jiných právních předpisů. Výjimku tvořilo především právo ústavní.

²¹ KADLECOVÁ, Marta. *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-041-3, str. 257 – 259.

²² GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, strana 38, 39.

²³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, strana 38, 39.

1.1.4 Vývoj mezi lety 1989 – 2012

Po pádu komunismu došlo v rámci úprav z roku 1991, na rozdíl od úpravy individuálního pracovního práva, kde zůstal Zákoník práce 1965 nedále zachován, zejména k přijetí nových a v některých směrech i koncepčně odlišných úprav pro oblast kolektivního vyjednávání a úpravy zaměstnanosti.

Zákoník práce 1965 během své dlouhé doby účinnosti prošel mnoha změnami a novelizacemi, které jeho jednotlivá ustanovení více či méně pozměňovaly, žádná z nich však nebyla změnou zásadní či koncepční. Důležitá novela byla provedena zákonem ze dne 18. května 2000 č. 155/2000 Sb., který měnil Zákoník práce 1965 za účelem jeho harmonizace s právem Evropských společenství.

Jak již bylo uvedeno, zákoník práce 1965 vycházel ze zásady kogentnosti a byl tedy naplněn normami kogentního charakteru. I proto v průběhu času, především díky neustálému vývoji společenských a ekonomických podmínek, stále méně a méně naplňoval potřebu flexibility a smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Stával se tedy překážkou dalšímu vývoji pracovněprávních vztahů.²⁴

Dne 21. dubna 2006 tak Parlament České republiky schválil nový zákoník práce pod č. 262/2006 Sb. (dále jen „**Zákoník práce 2006**“). Nová úprava se stala hojně diskutovanou a do jisté míry i velice kontroverzní úpravou. Přinesla však tolik potřebné změny. Nesporně pozitivní, ve světle potřeb vyvstalých během samotného vývoje společnosti, byl zásah do samotných principů pracovního práva, kdy byl poprvé zakotven princip smluvní autonomie, tedy zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, čímž došlo k otevření dveří dispozitivnosti celé úpravy a k upouštění od kogentnosti, tedy opačného principu „*co není dovoleno, je zakázáno*.“

Na druhou stranu je nutné poznamenat, že i přesto, že je pracovní právo součástí práva soukromého, má jeho dispozitivnost značné mantinely. Vyplývá to z užití kognitivních (př. relativně kogentních) norem, které je na rozdíl od jiných

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 24. ISBN 978-80-7400-667-8., str. 24, 25, 27 – 30.

právních odvětví soukromého práva nesrovnatelně častější. Otázka kogentnosti je přitom dána v první řadě ochrannou funkcí pracovního práva, na základě které dochází k hojnému omezení smluvní volnosti ve prospěch zaměstnance.

Od toho se částečně odvíjela i problematičnost vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. Zákoník práce 1965 vzhledem k výše zmíněnému principu osamostatnění jeho využití zcela vylučoval. Nový Zákoník práce 2006 vycházel z tzv. principu delegace, podle něhož se měl občanský zákoník použít pouze tehdy, pokud to sám zákoník práce výslovně stanovil.²⁵

1.1.5 Vývoj od roku 2012

Posledním vývojovým obdobím pracovního práva na území České republiky je období po roce 2012, které je spojeno především s přijetím zákona ze dne 6. listopadu 2011 č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „**Koncepční novela**“), a s celkovou rekodifikací soukromého práva v čele s přijetím zákona ze dne 3. února 2012 č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „**Občanský zákoník 2012**“).

Zákon č. 365/2011 Sb., nazývaný také jako Koncepční novela, byl přijat v souvislosti se zrušením původního znění § 4 Zákoníku práce 2006, který byl na návrh skupiny poslanců zrušen nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, čímž došlo ke zrušení doposud platného principu delegace. Zrušením principu delegace vznikla mezera v právní úpravě, kterou bylo nutné vyplnit. Toto reflektovala právě zmíněná Koncepční novela, která zavedla nový § 4 Zákoníku práce 2006 se zněním: „[p]racovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ Novým zněním § 4 Zákoníku práce 2006 byla do pracovního práva výslovně ukotvena zásada subsidiarity. Tato koncepční změna se dále odrazila i například v úpravě neplatnosti pracovněprávních úkonů, kdy novela stanovila až na výjimky

²⁵ BĚLINA, Miroslav. *Nový zákoník práce*. Právní rozhledy. 2006, č. 9, s. II, Dostupné online: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqgzpxa4s7hfpxgx3jne&groupIndex=11&rowIndex=0>.

neplatnost relativní. Další změnou byla např. i nová koncepce uzavírání pracovněprávního poměru na dobu určitou.

Druhou hlavní změnou tohoto období je samotná rekonstrukce soukromého práva. Dne 1. ledna 2014 nabyl účinnosti Občanský zákoník 2012. Společně s ním nabyl účinnosti také zákon ze dne 12. září 2013 č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva (tzv. změnový zákon), jehož funkcí je reflektovat do příslušných právních předpisů změny zavedené novým občanským zákoníkem, mimo jiné i do Zákoníku práce 2006.²⁶

1.2 Vývoj na území Lotyšské republiky

Historicky bylo území Lotyšské republiky ovlivněno mnoha zahraničními vlivy a bylo předmětem mnoha zahraničních právních úprav, mimo jiné německé, švédské, dánské, polské a ruské.²⁷ Vývoj lotyšského práva je na rozdíl od práva na území dnešní České republiky velmi těžko uchopitelný a nelze jednoznačně určit, které právní předpisy se k tomuto území vztahovaly a které již nikoli. Proto, ačkoli byly některé předpisy vydány již před založením samotné Lotyšské republiky v roce 1918, můžeme vývoj pracovního práva komplexněji zkoumat až po jejím založení.

Z toho důvodu se odborná literatura jednoznačně přiklání k názoru, že pracovní právo v Lotyšsku můžeme rozdělit do 3 základních období: (i) období mezi lety 1918 - 1940, (ii) druhé období mezi lety 1940 - 1990 a (iii) poslední období od roku 1991 dosud.²⁸

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 24. ISBN 978-80-7400-667-8., str. 30 – 35.

²⁷ BEBRE, Baiba a Ligita GJORTLERE. *Guide to Latvian Legal System and Legal Research*. Hauser Global Law School Program [online]. New York: Globalex, 2016, 2016 [cit. 2019-01-25]. Dostupné z: <http://www.nyulawglobal.org/globalex/Latvia1.html#historicaloverview>.

²⁸ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 255.

1.2.1 Vývoj mezi lety 1918 – 1940

Nezávislost Lotyšské republiky byla prohlášena dne 18. listopadu 1918, kdy Lotyšská republika deklarovala svojí suverenitu, a tím započal vývoj samostatného lotyšského právního systému. Vývoj lotyšského práva byl významně ovlivněn německým právem, a to zejména v oblasti soukromého a ústavního práva.²⁹ Odborná literatura uvádí, že při tvorbě zákona ze dne 15. února 1922 č. LV 43, ústava Lotyšské republiky (*Latvijas Republikas Satversme*)³⁰ (dále také „**Ústava LR**“) byla vzorem především Výmarská ústava, která pouze potvrdila značný vliv německého práva na tvorbu právního řádu. Tento vliv nebyl nicméně vlivem jediným, kdy k tomuto literatura dále poukazuje na skutečnost, že i při tvorbě Ústavy LR se poslanci Ústavního shromáždění Lotyšska odkazovali na velmi širokou škálu zahraničních právních dokumentů, mezi kterými byla například i právní úprava tehdejšího Československa.^{31,32}

Během období mezi rokem 1918 až do vzniku Lotyšské sovětské socialistické republiky dne 21. července 1940 vycházela pracovněprávní úprava ze dvou odlišných zdrojů. Na straně jedné vycházela z legislativy carského Ruska (značně ovlivněno bylo např. občanské právo a průmyslové právo), a na straně druhé ze zákonů přijatých orgány samotné Lotyšské republiky.³³

Carská legislativa Ruska vycházela v 19. století především z tzv. Svodu platných zákonů Ruské říše (*Svod zakonov rossiiskoi imperii*), který byl sepsán

²⁹ BEBRE, Baiba a Ligita GJORTLERE. *Guide to Latvian Legal System and Legal Research. Hauser Global Law School Program* [online]. New York: Globalex, 2016, 2016 [cit. 2019-01-25]. Dostupné z: <http://www.nyulawglobal.org/globalex/Latvia1.html#historicaloverview>.

³⁰ Ústava Lotyšské republiky ze dne 15. února 1922 (*Latvijas Republikas Satversme*), Dostupné online: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/57980>.

³¹ Ústava Lotyšské republiky byla přijata dne 15. února 1922, Ústava České republiky byla přijata o téměř dva roky dříve dne 29. února 1920.

³² APSĪTIS, R. a J. PLEPS. *Latvijas Republikas Satversme. = The constitution of the Republic of Latvia = Konstitūtsiia Latviiskoī Respubliki*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, [2012]. ISBN 978-9984-840-20-8, str. 558, 559.

³³ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 255.

Michaelem M. Speranskiim a vešel v platnost, tedy alespoň jeho značná část, roku 1835.³⁴

S rostoucím vlivem nicméně tato legislativa nepostačovala a bylo potřeba vydání zákonů, které by lépe reflektovaly situaci v daných regionech. Díky tomu docházelo k vydávání úprav místních, které byly určeny nejen podle místní, ale i podle věcné působnosti. Základním zákonem, který upravoval vztah zaměstnance a zaměstnavatele se stala především Kodifikace místního práva z roku 1864 (Svod mestnykh uzakoneniy guberniy ostzeyskikh), která představovala společnou úpravu pro všechny tři Baltské státy a která byla sepsána Fridrichem Georgem von Bungem, který se při své tvorbě inspiroval německým a římským právem.³⁵

I přes vliv carské legislativy nebylo zákonodárství na území Lotyšské republiky ovlivněno v tomto období pouze zahraniční legislativou. Hlavními lotyšskými zákony, které upravovaly vztah zaměstnance a zaměstnavatele, byl například Zákon o pracovní době přijatý v roce 1922 (Likumā par darba laiku) a Občanský zákoník přijatý roku 1937 (Civillikums) (dále jen „**Občanský zákoník LR**“)³⁶, který obsahoval některá ustanovení týkající se úpravy pracovněprávních vztahů. Nechyběla ani úprava kolektivní práce upravená například Zákonem o kolektivních smlouvách z roku 1927 (Noteikumi par kolektīvu darba līgumu).³⁷

1.2.2 Vývoj mezi lety 1940 – 1991

Druhé období započalo zhoršením podmínek spojených s vypuknutím druhé světové války, kdy měl Sovětský svaz opět možnost realizovat své již dříve vytyčené cíle a získat tak přístup k Baltskému moři. Osud pobaltských států byl zpečetěn již 23. srpna 1939, kdy byl mezi Německou říší a Sovětským svazem podepsán tzv. Pakt Molotov-Ribbentrop, který obsahoval i otázku vypořádání se s

³⁴ FELDBRUGGE, F. J. M., Gerard Pieter van den BERG a William B. SIMONS. *Encyclopedia of Soviet law*. 2nd rev. ed. Hingham, MA, USA: Distributors for the U.S. and Canada, Kluwer Academic Publishers, 1985. ISBN 9024730759, str. 472.

³⁵ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 292.

³⁶ Dostupné z: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/225418-the-civil-law>.

³⁷ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 255.

osudem Estonska, Lotyšska a Litvy.³⁸ Na základě toho došlo k obsazení lotyšského území jednotkami sovětské Rudé armády.

Po invazi Německa do Sovětského svazu se Lotyšsko ocitlo opět pod německou kontrolou, která v roce 1944 vyústila v těžké boje mezi německými a sovětskými vojsky, kde SSSR získal převahu. V roce 1944 se Lotyšsko znovu dostalo do sovětské sféry vlivu pod okupační správu SSSR.³⁹

Během následného období sovětské okupace bylo Lotyšsko plně integrováno do centrálně plánované ekonomiky SSSR. Práce byla ovlivněna násilným přesunem pracovníků napříč celým sovětským svazem a především růstem těžkého průmyslu. Právo v Lotyšsku, tedy i pracovní právo, bylo omezeno pouze na sovětské zákony. Nejdůležitějším zákonem byl Zákoník práce lotyšské SSR (Kodeks zakonov o trude latvii) z roku 1972. Nejdůležitějším legislativním aktem, který týkal sovětského zemědělství, byl tzv. Standard Statut of Kolkhozes z roku 1969, který stanovil určité limity v zemědělství.

1.2.3 Vývoj od roku 1991

Poslední období započalo 4. května 1990, kdy byla Nejvyšším sovětem Lotyšské sovětské socialistické republiky přijata Deklarace o obnovení nezávislosti Lotyšské republiky. Tím bylo započato obnovení samostatné Lotyšské republiky, které bylo úzce spojeno se zakotvením plné autonomie a suverenity státu a především došlo k návratu k již dříve etablovanému systému práva. Během tohoto tzv. přechodného stádia Lotyšsko znovu přijalo Ústavu LR z roku 1922 a Občanský zákoník schválilo v roce 1937 a nahradilo tak sovětskou legislativu legislativou vlastní. Na to navázala také reformace státní správy.⁴⁰

³⁸ FELDBRUGGE, F. J. M., Gerard Pieter van den BERG a William B. SIMONS. *Encyclopedia of Soviet law. 2nd rev. ed.* Hingham, MA, USA: Distributors for the U.S. and Canada, Kluwer Academic Publishers, 1985. ISBN 9024730759, str. 460.

³⁹ CERŪZIS, Raimonds. *Dějiny Lotyšska. VELVYSLANECTVÍ LOTYŠSKÉ REPUBLIKY V ČESKÉ REPUBLICE* [online]. Praha: Lotyšský institut, 2004 [cit. 2019-01-25]. Dostupné z: <https://www.mfa.gov.lv/cz/prague/o-lotyssku/dejiny-lotysska>.

⁴⁰ BEBRE, Baiba a Ligita GJORTLERE. *Guide to Latvian Legal System and Legal Research. Hauser Global Law School Program* [online]. New York: Globalex, 2016, 2016 [cit. 2019-01-25]. Dostupné z: <http://www.nyulawglobal.org/globalex/Latvia1.html#historicaloverview>.

Záhy po vyhlášení nezávislosti učinilo Lotyšsko dva bezpochyby nejvýznamnější kroky v zahraniční politice, kterými byl vstup do dvou významných mezinárodních organizací - Evropské unie a NATO. Lotyšská republika v roce 1999 zahájila přístupová jednání do Evropské Unie, která byla završena jejím vstupem v roce 2004. Se vstupem do Evropské unie byla spojena i povinnost transpozice evropského práva, tedy povinnost každého státu přijmout *acquis communautaire* před jeho vstupem, čímž bylo nepochybně ovlivněno také pracovní právo.⁴¹

Během obou předcházejících období bylo v rámci pracovního práva důležité vnímat rozdělení zaměstnanců do dvou zcela separátních skupin nazývaných jako tzv. white-collars a blue-collars. Do první skupiny patřili zaměstnanci, kteří pracovali v rámci rozvoje zemědělství, druhá skupina zahrnovala zaměstnance v průmyslových závodech a poskytovatele služeb. V porovnání s předcházejícími obdobími se od roku 1991 setkáváme se značnou změnou v pohledu na pracovní právo, kdy jeho snahou je sjednocení těchto úprav a rovnocenný přístup garantovaný všem zaměstnancům.

V roce 2001 Parlament Lotyšské republiky (dále také „Saeima”) představil novou úpravu pracovněprávních vztahů. Základním pramenem pracovního práva se s účinností od 1. června 2002 stal nový Zákoník práce přijatý dne 6. července 2001 pod č. LV 105 (Darba likums) (dále také „**Zákoník práce LR**“).

Zákoník práce se stal základní normou upravující vztahy pracovního práva v Lotyšské republice. Je však třeba upozornit, že tento zákoník v žádném případě není jedinou normou obsahující úpravu pracovněprávních vztahů a jeho matérie, ač je do jisté míry materií rozsáhlou, není vyčerpávající. Nalezneme zde i další zákony upravující pracovní právo, které byly přijaty buď současně s tímto zákoníkem či později.⁴²

⁴¹ TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 978-9041140906, bod 45, 46.

⁴² KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 256.

2 POJEM A SYSTÉM PRACOVNÍHO PRÁVA

Tato kapitola vymezuje pojem a systém pracovního práva jako samostatného právního odvětví, přičemž úvodní výklad platí jak pro českou, tak pro lotyšskou právní realitu.

Ve vymezení pojmu pracovního práva sehrála v obecné rovině největší roli říšskoněmecká nauka především v 19. století. Prvním, kdo komplexněji vymezil pojem pracovního práva jako samostatného odvětví, byl profesor berlínské univerzity Walter Kaskel. Ten pracovní právo (používal také pojmu sociální právo) definoval jako úpravu práv zaměstnanců a pracovníků určitých povolání. Postupem času došlo k rozšiřování a ustálení okruhu osob, na které se toto odvětví vztahovalo, a došlo tak k ucelení vymezení samotného předmětu pracovního práva. Pracovní právo bylo tedy právem všech, kteří vykonávali námezdní práci na základě pracovní smlouvy.⁴³

V dnešním pojetí chápeme pracovní právo mnohem komplexněji a specifičtěji. V české literatuře uvádí např. doc. Hůrka, že pracovní právo je právním odvětvím, které je v objektivním pojetí tvořeno souborem právních norem upravujících zejména práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce, a jehož funkcí a smyslem je regulovat výkon této práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.⁴⁴ Naproti tomu v lotyšské literatuře přináší definici pracovního práva např. doc. Terterov a kolektiv, kteří pracovní právo definují jako právo, které upravuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁴⁵

V rámci systematiky norem pracovního práva lze rozlišit tři relativně samostatné podoblasti pracovního práva, které se samozřejmě vzájemně ovlivňují

⁴³ KASKEL, Walter. *Arbeitsrecht*. Zweite Auflage. Berlin: Springer Verlag Berlin Heidelberg, 1925. ISBN 978-3-662-41711-9, str. 2, 30.

⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 19.

⁴⁵ REUVID, Jonathan a Marat TERTEROV. *Doing Business with Latvia*. London: GMB Publishing, 2003. ISBN 1-905050-24-0, str. 84.

a prolínají. Jsou jimi (i) individuální pracovní právo, (ii) kolektivní pracovní právo a (iii) právo zaměstnanosti.⁴⁶

2.1 Česká republika

2.1.1 Individuální pracovní právo

Historicky nejstarší a současně jádrovou podoblastí pracovního práva je individuální pracovní právo.

V České republice je podstatou individuálního pracovního práva úprava právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jádrem individuálního pracovního práva je primárně úprava vzniku, změny a zániku pracovního poměru, jakožto specifického smluvního vztahu, a dále stanovení pravidel pro výkon závislé práce jako takové (odměňování, dny pracovního klidu, dovolená, odpovědnost apod.).⁴⁷

Právní úprava individuálního pracovního práva je na vnitrostátní úrovni obsažena zejména v Zákoníku práce 2006, který je dále rozvíjen a prováděn mnoha dalšími právními předpisy jak na zákonné, tak na podzákonné úrovni. Mezi nejdůležitější z nich patří např. nařízení vlády ze dne 12. prosince 2007 č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, nařízení vlády ze dne 12. prosince 2006 č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, či nařízení vlády ze dne 30. ledna 2017 č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

2.1.2 Kolektivní pracovní právo

Druhou oblastí přímo navazující na oblast individuálního pracovního práva je pracovní právo kolektivní. Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy, které vznikají mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli či jejich sdruženími. Mimo to jsou součástí kolektivního pracovního práva také

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 3.

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-74, str. 3.

kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem smluvně právního jednání subjektů kolektivního pracovního práva.⁴⁸

V České republice tato oblast vychází stejně jako individuální pracovní právo ze Zákoníku práce 2006 (§§ 22 – 29 Zákoníku práce 2006), který v této oblasti slouží především jako hmotněprávní úprava, která upravuje např. předmět, účastníky a typy kolektivních smluv či jejich závaznost.⁴⁹

Druhým významným pramenem kolektivního pracovního práva, který upravuje především procesněprávní otázky, je zákon ze dne 4. dubna 1990 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „**Zákon o kolektivním vyjednávání 1991**“), který „*upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.*“⁵⁰

2.1.3 Právní úprava zaměstnanosti

Posledním ze základních okruhů upravovaných normami pracovního práva je oblast označovaná jako právní úprava zaměstnanosti. Právní úprava zaměstnanosti se od dvou předchozích podoblastí liší tím, že je upravována veřejnoprávními metodami, kdy na jedné straně tohoto vztahu stojí soukromoprávní subjekt a na straně druhé subjekt veřejnoprávní.⁵¹

V České republice bývá tradičně řazena mezi základní podoblasti pracovního práva, přičemž vychází primárně ze zákona ze dne 23. července 2004, č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „**Zákon o zaměstnanosti 2004**“), jehož § 1 stanovuje, že: „[t]ento zákon [...] upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“ Materie Zákona o zaměstnanosti 2004 představuje realizaci ústavního práva na práci tak, jak ho zakotvuje čl. 26 usnesení předsednictva České

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv, tamtéž str. 3.

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář. 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, komentář k § 1.

⁵⁰ Zákon ze dne 4. prosince 1990 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 1, Dostupný z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6mroobtdemzha&groupIndex=0&rowIndex=0#>.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo. 7. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-74, str. 3.

národní rady ze dne 28. prosince 1992 č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále také „**Listina základních práv a svobod**“, „**LZPS**“).^{52 53}

Čl. 26 LZPS je jedno ze základních ustanovení hlavy IV. LZPS (Práva hospodářská, sociální a kulturní), které zakotvuje tzv. právo na svobodu povolání, nazývané také jako právo na práci. Podle odst. 1 tohoto ustanovení má „[k]aždý právo [...] na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“. Podmínky tohoto práva mohou být upraveny a omezeny pro výkon tohoto práva stanoveny zákonem.⁵⁴

K interpretaci čl. 26 odst. 1 LZPS se vyjádřil také Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 1. února 2013, sp. zn. IV. ÚS 2427/12⁵⁵, ve kterém uvedl, že obsahem práva na zaměstnání není subjektivní právo na určité povolání, na jeho typ či druh, a není tedy povinností státního orgánu uchazeči takové povolání opatřit. Obsahem práva na svobodnou volbu povolání je pouze oprávnění jedince ucházet se o určité zaměstnání a rozhodnout se, v jaké oblasti činnosti toto rozhodnutí učiní. Mimo to v sobě právo na svobodnou volbu povolání integruje také právo na změnu povolání a ochranu proti propouštění z pracovního poměru.

Dále čl. 26 LZPS upravuje právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací, resp. zakotvuje základní podmínky hmotného zajištění v případě, že je výkon tohoto práva bez zavinění konkrétního jedince omezen či znemožněn.

2.2 Lotyšská republika

2.2.1 Individuální pracovní právo

V Lotyšské republice jsou podstatou individuálního pracovního práva vzájemné vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které vznikají

⁵² BĚLINA, Miroslav a kolektiv, tamtéž str. 3.

⁵³ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 26.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8, str. 1216.

⁵⁵ Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=4-2427-12>.

uzavřením pracovní smlouvy. Jádrem individuálního pracovního práva je především úprava vzniku pracovněprávního vztahu, práva a povinnosti zaměstnance plynoucí z tohoto vztahu, stanovení odměny za provedenou práci a ukončení tohoto pracovněprávního vztahu.

Těžiště individuálního pracovního práva v Lotyšské republice představuje obdobně jako v České republice Zákoník práce LR, který v sobě kromě úpravy pracovní smlouvy integruje i úpravu dalších souvisejících otázek, kterými je například úprava pracovní doby a odpočinku při práci. Zákoník práce LR je dále prováděn dalšími derivativními právními předpisy. Jako příklad můžeme uvést předpis ministerského kabinetu ze dne 24. listopadu 2015 č. LV 656, o stanovení minimální měsíční a hodinové mzdy a výpočet minimální hodinové mzdy (Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu), předpis ministerského kabinetu ze dne 10. srpna 2010 č. LV 749, o školení ve věcech ochrany práce (Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos)⁵⁶ či předpis ministerského kabinetu ze dne 28. dubna 2009 č. LV 359, o požadavcích na ochranu na pracovišti (Darba aizsardzības prasības darba vietās).

2.2.2 Kolektivní pracovní právo

Druhou oblast tvoří v Lotyšské republice oblast kolektivního pracovního práva, která upravuje vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli či jejich sdruženími. I přesto, že lotyšské právo poskytuje velmi podrobnou úpravu kolektivního pracovního práva, se v praxi často nepoužívá a Lotyšská republika se tak řadí mezi několik málo států Evropské unie, kde je pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami nižší než 20%.⁵⁷

V obecné rovině vychází kolektivní pracovní vztahy z úpravy samotného Zákoníku práce LR (§§ 17 – 27 Zákoníku práce LR), který upravuje základní

⁵⁶ Dostupné z: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/214922-regulations-regarding-training-in-labour-protection-matters>.

⁵⁷ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779. str. 267.

otázky týkající se kolektivních smluv (například formu kolektivních smluv, strany kolektivních smluv či účinky těchto kolektivních smluv).

Podrobnou regulaci kolektivního pracovního práva poté lotyšská právní úprava poskytuje ve třech základních zákonech. Prvním z nich je zákon ze dne 25. března 2014 č. LV 60, o odborovém právu (Arodbiedrību likums) (dále jen „**Odborový zákon LR**“), který upravuje některé základní otázky týkající se samotných odborů zaměstnanců jako např. jejich zakládání, vstupování do těchto odborů či obecná pravidla a zásady jejich činnosti.

Druhým zákonem je zákon ze dne 19. května 1999 č. LV 161/162, o organizaci zaměstnavatelů a jejich asociační zákon (Darba devēju organizāciju un to apvienību likums) (dále jen „**Asociační zákon LR**“)⁵⁸, který upravuje právní postavení a systém organizací zaměstnavatelů.

Posledním zákonem, který uzavírá úpravu kolektivního pracovního práva a který reflektuje harmonizační tendenci Evropské unie, je zákon ze dne 19. května 2011 č. LV 82, o informacích a konzultacích pro zaměstnance obchodních společností v Evropské unii (Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanas likums)⁵⁹ (dále také „**Zákon o informacích a konzultacích LR**“), který upravuje specifický informační a konzultační proces tak, aby bylo zajištěno právo na informace v rámci Evropské unie.⁶⁰

2.2.3 Právní úprava zaměstnanosti

V Lotyšsku literatura převážně vymezuje pouze dvě základní oblasti pracovního práva (oblast pracovního práva individuálního a pracovního práva kolektivního).⁶¹ To je dáno zejména veřejnoprávní metodou právní úpravy této

⁵⁸ Dostupné z: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/24467-employers-organisations-and-their-associations-law>.

⁵⁹ Dostupné z: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/230721-on-informing-and-consulting-employees-of-european-community-scale-undertakings-and-european-community-scale-groups-of-undertakings>.

⁶⁰ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 264.

⁶¹ Srovnej KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779. str. 255, Introduction, dále TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by

oblasti. Tím se tato oblast od dvou předchozích oblastí do značné míry odlišuje. Na základě toho bývá mnohdy právní úprava zaměstnanosti přiřazována pod jiná právní odvětví. I přesto nalezneme, obdobně jako v České republice, i zde úpravu zaměstnanosti obsaženou primárně v zákoně ze dne 9. května 2002 č. LV 80, o podpoře nezaměstnaných a osob hledajících zaměstnání (Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums) (Dále jen „**Zákon o zaměstnanosti LR**“)⁶², jehož čl. 1 stanoví, že „[ú]čelem tohoto zákona je poskytnout podporu nezaměstnaným osobám, osobám hledajícím zaměstnání a osobám, které jsou vystaveny riziku nezaměstnanosti, aby byla zachována jejich konkurenceschopnost na trhu práce.“

Obdobně jako v České republice vychází lotyšská úprava práva na zaměstnání z ústavou garantovaných práv. Čl. 106 Ústavy LR stanoví, že „každá osoba má právo na svobodnou volbu povolání a místa výkonu tohoto povolání odpovídající jejím schopnostem a kvalifikaci.“ Toto ustanovení dále reguluje zákaz nucené práce a upravuje výjimky tohoto zákazu – ty tvoří obdobně jako v České republice např. trest obecně prospěšných prací.⁶³

K čl. 106 Ústavy LR se vyjádřil také Ústavní soud Lotyšské republiky ve svých rozhodnutích, kdy např. v nálezu ze dne 10. února 2017 č. 2016-06-01⁶⁴, podobně jako Ústavní soud České republiky, uvedl, že právo uvedené v tomto článku přímo nezaručuje realizaci samotného práva na povolání, ale pouze zakotvuje právo svobodné volby povolání a pracovního prostředí a také právo na zachování stávajícího zaměstnání a pracovního prostředí. Dále v tomto nálezu lotyšský Ústavní soud uvedl, že právo na svobodnou volbu povolání nelze zaměňovat s přáním osoby k získání určité práce, jelikož samotná volba povolání je úzce spojena s individuálními vlastnostmi každé osoby, jejími schopnostmi a kvalifikací.

Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906 – obsahuje pouze kapitoly Individuální pracovní práva a Kolektivní pracovní právo.

⁶² Dostupné z: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/62539-support-for-unemployed-persons-and-persons-seeking-employment-law>.

⁶³ *The Littler Mendelson guide to international employment and labor law*. Third edition. United States: Littler Mendelson, [2012]. ISBN 978-1422488072, kapitola Latvia, str. 1.

⁶⁴ Dostupné z: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/en/cases/?search\[number\]=2016-06-01](http://www.satv.tiesa.gov.lv/en/cases/?search[number]=2016-06-01).

Ke skutečnosti, že právo na svobodnou volbu povolání v sobě integruje také právo na její zachování, se Ústavní soud Lotyšské republiky dále vyjádřil ve svém nálezu ze dne 23. dubna 2003 č. 2002-20-0103⁶⁵, ve kterém dále uvedl, že toto „právo chrání osobu proti aktivitám státu, které by směřovaly proti limitaci svobodné volby povolání, a může být omezeno jen v rámci ochrany veřejného zájmu a za současného dodržení principu proporcionality.“

2.3 Srovnání systému pracovního práva

Ačkoli některá lotyšská odborná literatura váhá nad zařazením úpravy práva na zaměstnanost do pracovního práva, můžeme na základě komparace tvrdit, že české i lotyšské pracovní právo upravují a poskytují velice obdobný systém pracovního práva, který je tvořen třemi základními oblastmi - (i) individuální pracovní právo, (ii) kolektivní pracovní právo a (iii) právo zaměstnanosti.

Podstatou individuálního pracovního práva je shodně v obou právních řádech úprava práv a povinností plynoucích ze vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Těžiště individuálního pracovního práva leží v kodifikovaných zákonících práce (V České republice - Zákoník práce 2006, V Lotyšské republice - Zákoník práce LR), které jsou obsahově koncipovány velice obdobně (viz. Příloha č. 1 této práce) a jsou prováděny dalšími derivativními právními předpisy.

Oblast kolektivního pracovního práva upravuje shodně vztahy mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Ačkoli nalezneme v obou právních úpravách některé otázky upravené přímo v zákoníku práce (V České republice §§ 22 – 29 Zákoníku práce 2006, §§ 17 – 27 Zákoníku práce LR), nalezneme dále i další zákony, které tuto problematiku upravují (V České republice - Zákon o kolektivním vyjednávání 1991, V Lotyšské republice - Odborový zákon LR, Asociační zákon LR a Zákon o informacích a konzultacích LR).⁶⁶ Úprava Lotyšské republiky je v tomto směru velice rozsáhlá a zdá se, že se jedná o úpravu podrobnější, než je tomu v úpravě české.

⁶⁵ Dostupné z:

http://www.satv.tiesa.gov.lv/web/viewer.html?file=http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2002/10/2002-20-0103_Spriedums_ENG.pdf#search=, The concluding part.

⁶⁶ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 264.

Poslední oblastí je oblast práva zaměstnanosti, která se od předchozích oblastí liší tím, že na jedné straně tohoto vztahu stojí soukromoprávní subjekty a na druhé straně subjekt veřejnoprávní. V obou právních úpravách je tato oblast spojována s realizací ústavního práva na práci (V České republice - Čl. 26 LZSP, v Lotyšské republice - čl. 106 Ústavy LR) a je dále prováděna zákonem, který upravuje problematiku zaměstnanosti (V České republice – Zákon o zaměstnanosti 2004, V Lotyšské republice - Zákon o zaměstnanosti LR).

3 POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA

Ačkoli pracovní právo v Lotyšské i České republice tvoří stejně jako ve většině dalších zemí samostatné odvětví práva, je jeho samostatnost do jisté míry relevantní. Tuto relevantnost můžeme spatřovat v řadě vazeb na další odvětví práva, která ve svém celkovém souhrnu utvářejí jeden systém – právní řád.

Nesnadné přitom bývá v tomto směru vymezení, zda pracovní právo spadá do práva soukromého či veřejného. Vzhledem k tomu, že základem pracovního práva či minimálně pracovního práva individuálního a ze značné části i kolektivního je smluvní uspořádání, a také vzhledem k tomu, že pracovní právo vznikalo v obou právních úpravách z lůna práva občanského, bývá tradičně řazeno do práva soukromého.⁶⁷

3.1 Vztah pracovního a občanského práva

Jak již bylo řečeno, pracovní právo představuje samostatné právní odvětví, které má i s ohledem na historický vývoj nejbližší k právu občanskému (zejm. pak individuální a kolektivní pracovní právo). Problematika vymezení vztahu pracovního práva k občanskému právu je v obou komparovaných jurisdikcích klíčovou nejen pro pochopení podstaty pracovního práva jako samostatného odvětví v rámci systému práva, ale i pro jeho legislativní vymezení. Vztahu pracovního a občanského práva se proto dotýká jak český, tak lotyšský zákoník práce (viz dále).

3.1.1 Česká republika

V České republice se tento vztah od přijetí Zákoníku práce 2006 významně vyvinul. V době nabytí účinnosti Zákoníku práce 2006 dne 1. ledna 2007 byl tento vztah založen na tzv. principu delegace zakotveném v původním znění § 4 Zákoníku práce 2006. Princip delegace vycházel ze skutečnosti, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, pokud tak Zákoník práce 2006 výslovně stanoví.

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 4.

S touto legislativně-technickou metodou však nesouhlasila skupina poslanců, podle které Zákoník práce 2006 nebyl dostatečně liberálním kodexem, a tito proto podali návrh k Ústavnímu soudu na zrušení tohoto ustanovení. Ústavní soud nálezem ze dne 12. března 2008, publikovaným pod č. 115/2008 Sb., předmětné ustanovení zrušil, přičemž konstatoval, že „nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Tak např. by nebylo jasné, kdo má v pracovněprávních vztazích jednat za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena. Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení.“⁶⁸

Na tento náleží Ústavního soudu reagovala již zmíněná Koncepční novela, která přinesla nové, ústavně konformní znění § 4 Zákoníku práce 2006, které představuje zakotvení principu subsidiarity občanského zákoníku vůči Zákoníku práce 2006. Od 1. ledna 2012 platí, že „[p]racovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ K tomu dále přistupuje § 3 Zákoníku práce 2006, který stanovuje kategorický příkaz, že: „[z]ávislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu,“ a vylučuje tak vznik vztahu občanskoprávního, jehož podstatou by byl závazek výkonu závislé práce.⁶⁹ Stejně tak § 2401 Občanského zákoníku 2012 stanoví, že „[p]racovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“

⁶⁸ Nález č. 116/2008 Sb., Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, str. 19.

Je tedy patrné, že Občanský zákoník 2012 nemá tendenci zasahovat do pracovněprávních vztahů, které mají být dále upraveny samostatným zákonem, a § 2401 Občanského zákoníku 2012 chce pouze poukázat na skutečnost, že i pracovněprávní vztahy spadají do subsystému soukromého práva, přičemž na pracovněprávní vztahy bude subsidiárně, jak tomu bylo v minulosti, použitelný občanský zákoník.⁷⁰

Jedinou pracovněprávní úpravu, kterou tak Občanský zákoník 2012 výslovně poskytuje, je úprava pracovněprávní osobnosti (subjektivity) zaměstnance, kterou Občanský zákoník 2012 zahrnul do ustanovení v rámci statusových otázek fyzických osob.

Z povahy obou zákoníků dále vyplývá, že použitelnost obecné úpravy nebude možná vždy. To je dáno především charakterem samotného Občanského zákoníku 2012, který obecně upravuje širokou škálu otázek soukromého práva, které se v mnohých případech pracovního práva věcně netýkají, kdy subsidiární použití takových ustanovení bude proto v zásadě vyloučeno.

Z povahy věci budou tedy použitelná především ustanovení obecné části a ustanovení týkající se závazkového vztahu. Neaplikovatelná budou naopak zejm. ustanovení týkající se ochrany spotřebitele, která § 2401 odst. 2 Občanského zákoníku 2012 přímo vylučuje.

3.1.2 Lotyšská republika

V lotyšském právu souvisí uplatňování norem pracovního práva již od samého přijetí Zákoníku práce LR s normami občanského práva a lze mezi nimi pozorovat mnohem užší vztah subsidiarity.

Tato skutečnost je dána především tím, že Občanský zákoník LR ve své části XV., která je nazvána Nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů, upravuje celou škálu otázek vztahujících se k pracovní smlouvě (pracovněprávním vztahům). Část XV. Občanského zákoníku LR obsahuje

⁷⁰ ŠTEFKO, M. *Několik poznámek k ustanovení § 2401 odst. 1 NOZ*. In: Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Hrabcová, Dana (ed.). 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6718-9, str. 28.

například základní ustanovení týkající se pracovních smluv, zákonné vztahy vznikající uzavřením pracovních smluv a ukončení těchto pracovních smluv.

Navzdory tomu je patrné, že Zákoník práce LR je poměrně rozsáhlým zákoníkem a bude ve většině případů poskytovat ucelenější a modernější úpravu jednotlivých otázek, jak je tomu např. i u samotné definice pracovní smlouvy, kde Občanský zákoník LR na rozdíl od Zákoníku práce LR vymezuje pouze jeden definiční znak pracovněprávního vztahu, kterým je odměna za práci.

Pokud bychom navíc sledovali časovou posloupnost přijetí jednotlivých zákoníků, musíme podotknout, že Občanský zákoník LR byl přijat (znovupřijat) již v roce 1992 (původně z roku 1937), kdy do něj bylo také včleněno ustanovení čl. 2179, které upravuje, že „[u]stanovení této části se vztahuje na všechny pracovní smlouvy, pokud zákoník práce nebo jiné právní předpisy upravující zaměstnání nestanoví jinak.“ Je tedy patrné, že zákonodárce s největší pravděpodobností již v roce 1992 počítal s přijetím dalších norem, které by reflektovaly vyvstalou potřebu podrobnější úpravy těchto vztahů. Toto později bylo realizováno přijetím Zákoníku práce LR v roce 2001.

Přijetí Zákoníku práce LR jen znovu reflektovalo tento již dříve zakotvený princip subsidiarity a to v článku 28 odst. 3 Zákoníku práce LR, který stanovuje, že „[u]stanovení občanského zákoníku se vztahují na pracovní smlouvy, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy upravující pracovní vztahy nestanoví jinak.“

I přesto, že jsou otázky pracovní smlouvy v Zákoníku práce LR popsány poměrně podrobně a nedávají tak v tomto směru velký prostor použití Občanského zákoníku LR v otázkách týkajících se pracovní smlouvy, zůstávají dále otázky, které jsou převážně obecné povahy a které nelze posoudit bez jeho použití. Jedná se tak například o ustanovení, která se týkají platnosti právních jednání či vyjádření věrohodnosti vůle.⁷¹

⁷¹ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017, str. 377, 378.

3.1.3 Srovnání vztahu pracovního a občanského práva

České i lotyšské pracovní právo je samostatným právním odvětvím, které se řadí pod právo soukromé. Vztahu pracovního a občanského práva se proto dotýká jak český, tak lotyšský zákoník práce (V České republice § 4 Zákoníku práce 2006, V Lotyšské republice čl. 28 odst. 3 Zákoníku práce LR).

Oba předpisy se vzhledem k příslušnému občanskému zákoníku nachází ve vztahu subsidiarity, kdy občanský zákoník obsahuje úpravu obecnou (*lex generalis*), zákoník práce pak úpravu zvláštní (*lex specialis*).

Z povahy příslušných předpisů vyplývá, že obecnou úpravu nebude možné využít vždy, ale pouze za předpokladu, že takové užití není buď samotnými zákony vyloučeno, anebo za předpokladu, že se předmětná ustanovení vztahují k předmětu pracovního práva (v obou právních úpravách například posouzení platnosti právního jednání).

Na závěr můžeme v rámci komparace uvést, že zatímco úprava česká poskytuje specifickou pracovněprávní svéprávnost v Občanském zákoníku 2012, v úpravě lotyšské je toto blíže specifikováno přímo v Zákoníku práce LR.

3.2 Srovnání vztahu pracovního práva k dalším právním odvětvím

Vedle vazeb na občanské právo má pracovní právo v obou porovnávaných jurisdikcích vazby i na jiná právní odvětví, a to jak na odvětví soukromoprávní, tak i na odvětví veřejného práva. Velmi úzkou vazbu má také na právo sociálního zabezpečení, které bývá společně s pracovním právem považováno za tzv. sociální právo (sociální zákonodárství).⁷²

Toto je dáno i jeho vývojem, kdy právo sociálního zabezpečení bylo považováno za součást pracovního práva, protože již ze samotné pracovní smlouvy plynuly zákonná práva a povinnosti sociálního zabezpečení.⁷³

⁷² Srovnej BĚLINA, Miroslav a kolektiv *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 4 a TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906, bod č. 27, 28.

⁷³ TRÖSTER, Petr, HŮRKA a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení*. 4. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2008, s. 20.

Řada těchto institutů řeší i dnes v obou právních úpravách určité životní situace společně. Jako příklad můžeme uvést těhotenství, při kterém stanovuje pracovní právo určité podmínky ochrany, např. zákaz zaměstnavatelovy výpovědi (zákaz výpovědi z pracovního poměru dle § 53 Zákoníku práce 2006 a zákaz ukončení pracovní smlouvy dle čl. 109 odst. 1 Zákoníku práce LR), a v návaznosti na to upravuje právo sociálního hmotné zabezpečení těchto osob.⁷⁴

S pojmem sociální právo se zcela běžně setkáváme i v dalších zahraničních jurisdikcích (např. německé *Sozialrecht* či ruské *Sotsial'noye pravo*), kdy například ruská odborná literatura vymezuje sociální právo obsáhleji než úprava lotyšská a česká a vymezuje sociální právo jako oblast práva, která je širší než právo sociálního zabezpečení a která je spojena s dalšími oblastmi práva, např. ústavním, pracovním či finančním právem.⁷⁵

Posledním vztahem (v rámci obou právních řádů nalezneme daleko více provázanosti a další vztahy i s jinými právními odvětvími, např. s finančním právem, který je pro pracovní právo klíčovým, je bezpochyby i vztah pracovního práva a práva ústavního, kterému je také věnován prostor v rámci dalších kapitol. Ústavní právo zakotvuje v tomto směru některé základní principy a pravidla, která jsou základními prameny pracovního práva.

⁷⁴ Srovnej GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 57, 58 a TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906, bod č. 28.

⁷⁵ ANISIMOV, L. N. *Novoe v trudovom zakonodatel'stve*. Moskva: Ūstitsinform, 2007. ISBN 978-5720507947. Dostupné z: <https://pravo.studio/trudovoe-pravo-rf/sotsialnoe-pravo-pravo-sotsialnogo-78875.html>.

4 FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

Funkcí práva v obecném smyslu rozumíme soubor účelů či cílů, ke kterým daná úprava směřuje.⁷⁶ Obecně se má za to, že strukturování funkcí odpovídá samotnému systému práva daného státu. Existují funkce, které jsou vlastní právu jako celku a jsou obsaženy ve všech právních odvětvích. Vedle nich nalezneme v právu i funkce, které charakterizují pouze určitá právní odvětví.⁷⁷

4.1 Česká republika

V rámci pracovního práva České republiky se lze setkat především se dvěma hlavními funkcemi, a to s funkcí ochrannou a funkcí organizační, ke kterým lze přiřadit ještě funkci třetí – výchovnou.⁷⁸

4.1.1 Funkce ochranná

Hlavní a nejzásadnější funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Ochranná funkce přitom z těchto funkcí nejvíce souvisí se samotným vývojem pracovního práva (blíže viz kapitola č. I. - Vývoj). Zárodky této funkce můžeme rozeznat již od 14. století (již *Ius regale montanorum* obsahoval určité ochranné prvky ve formě úpravy podmínek bezpečnosti při práci), nicméně odborná literatura se přiklání ke skutečnosti, že tento vývoj se v plném rozsahu projevuje až od 19. a 20. století.⁷⁹

Ačkoli byla na svém počátku tato funkce spojována pouze s ochranou života a zdraví, o jejím plném rozvoji hovoříme až s přijetím komplexní pracovněprávní úpravy tří základních oblastí. První oblast v sobě zahrnuje povinnost vytvoření podmínek pro výkon práce (např. omezení maximální pracovní doby či pravidla bezpečnosti při práci). V České republice vychází tato oblast například z ustavení části čtvrté (Pracovní doba a doba odpočinku)

⁷⁶ GALVAS, Milan: *Proměny funkcí pracovního práva*. In: HRABCOVÁ, Dana ed. *Pracovní právo 2012 – Závislá práce a její podoby* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 208-217. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>.

⁷⁷ GALVAS, Milan: *Proměny funkcí pracovního práva*, tamtéž.

⁷⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 30.

⁷⁹ Např. GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 43.

Zákoníku práce 2006, která upravuje limity omezující délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku.

Druhou oblastí je zajištění stability pracovněprávních vztahů (zejm. stanovení podmínek vzniku, změny a zániku pracovního poměru, který nelze rozvázat bez naplnění zákonem stanovených podmínek). Zákoník práce 2006 přináší úpravu těchto podmínek ve své část II. (Pracovní poměr), kdy například § 52 Zákoníku práce 2006 taxativně vymezuje důvody, na základě kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď („ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část...“).

Poslední oblast tvoří poté sociální ochrana zaměstnanců (např. úprava minimální mzdy, příplatky za práci přesčas).⁸⁰ Příkladem § 114 odst. 1 Zákoníku práce 2006 stanoví, že: „[z]a dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo..., a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“

4.1.2 Funkce organizační

Vedle funkce ochranné je pro pracovní právo dále důležitá funkce organizační. Organizační funkce pracovního práva souvisí v první řadě s postavením zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu a určuje jeho nástroje k řízení pracovního procesu. Organizační funkce je v České republice typickým rysem pro závislou práci a umožňuje zaměstnavateli připravovat a řídit zaměstnance v rámci pracovního procesu dle aktuálních potřeb a vytvářet rámec a podmínky pro výkon práce.⁸¹ Projevem organizační funkce je například úprava začátku a konce pracovní doby, stanovování nástupu na dovolenou či převedení na jinou práci.

Dále nalezneme známku organizační funkce například v § 81 Zákoníku práce 2006, který v odst. 1 stanovuje, že: „[p]racovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.“ Speciálním ustanovením je také § 52

⁸⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*, tamtéž, str. 31.

⁸¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*, tamtéž, str. 31.

odst. 1 písm. c), které dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost.⁸²

4.1.3 Funkce výchovná

Za poslední funkci pracovní práva bývá odbornou literaturou považována funkce výchovná. Jejím účelem je mj. podpora motivace pracovníků k dodržování norem pracovního práva.

Doktrína k této funkci uvádí, že: „[p]racovní právo působí k tomu, aby občané se v příslušných právních vztazích chovali v souladu s požadavky právních norem; tím působí k pronikání právních norem do společenského vědomí, a tak ve značné míře i k vědomému a dobrovolnému dodržování právních předpisů. Ziskávání a rozšiřování znalostí pracovního práva a jejich využívání vede k podpoře dalšího růstu národního hospodářství a zvyšování jeho efektivnosti.“⁸³ Výchovná funkce (jež je, stejně jako ostatní funkce, imanentní i ostatním právním odvětvím) tedy tkví především v utváření určitého povědomí pracujících o významu norem pracovního práva a ve vytváření jejich postoje k celému právnímu řádu.

Nad rámec shora uvedeného je vhodné dodat, že v poslední době lze v očích odborné veřejnosti sledovat náznaky zpochybňování vlastní existenci výchovné funkce pracovního práva. K tomu doc. Galvas uvádí: „[i] do budoucna bude zřejmě pracovní právo plnit funkce ochrannou a organizační, které jsou mu imanentní. Je však zřejmé, že se mění obsah těchto funkcí. Pokud jde o funkci výchovnou, o její existenci, jako o zvláštní funkci charakterizující závislou práci, pochybujeme.“⁸⁴

⁸² ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. *Zamyšlení nad funkcemi pracovního práva a novými směry jejich působení, mimo jiné v navrhované právní úpravě homeworkingu*. In: GREGOROVÁ, Zdeňka ed. *Pracovní právo 2016 – Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2017, str. 208-220. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/017.html#_ftn17.

⁸³ Kalenská, M. a kol. *Československé pracovní právo*. 2. podstatně přepracované a doplněné vydání, Panorama. Praha 1988, str. 19, 20.

⁸⁴ GALVAS, Milan: *Proměny funkcí pracovního práva*, tamtéž.

4.2 Lotyšská republika

V pracovním právu Lotyšské republiky můžeme sledovat především působení dvou základních funkcí – funkce ochranné a funkce organizační.

4.2.1 Ochranná funkce

Základní funkcí pracovního práva v Lotyšsku je funkce ochranná, kdy soudy tradičně považují zaměstnance za slabší stranu, která má být v rámci norem pracovního práva chráněna.⁸⁵ Tento fakt je dán především tím, že již historicky byl vznik pracovního práva v Lotyšské republice vnitřně spjat se zákonodárstvím, které poskytovalo zvýšenou ochranu jedné smluvní straně. Zárodky tohoto zákonodárství můžeme v pracovním právu nalézt především v zákonodárství 20. století, kdy byl například v roce 1922 přijat Zákon o pracovní době (Likumā par darba laiku).⁸⁶

Postupným vývojem nicméně došlo k rozšiřování působnosti a vlivu této funkce, kdy dnešní úprava pracovního práva v Lotyšské republice obsahuje vyjádření této funkce již v samotném Zákoníku práce LR, který upravuje řadu institutů, jejichž cílem je ochrana zaměstnance.

Jako příklad můžeme uvést ustanovení čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR, dle kterého může zaměstnavatel vypovědět smlouvu: *„pouze na základě okolností souvisejících s chováním zaměstnance, jeho schopnostmi či hospodářskými, organizačními, technologickými opatřeními nebo opatřeními, která mají podobnou povahu ve vztahu k podniku zaměstnavatele“* (například *„zaměstnanec při výkonu své práce jednal protiprávně, a proto ztratil důvěru zaměstnavatele; zaměstnavatel snižuje počet zaměstnanců“*).

Dalším příkladem jsou poté ustanovení části D. Zákoníku práce LR, která upravují otázky týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Mezi těmito ustanoveními nalezneme například limitaci *„pravidelné“* pracovní doby v čl. 131 Zákoníku práce LR, který stanovuje, že: *„[p]ravidelná denní pracovní doba*

⁸⁵ *The Littler Mendelson guide to international employment and labor law*. Third edition. United States: Littler Mendelson, [2012]. ISBN 978-1422488072, kapitola Latvia, str. 5.

⁸⁶ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779, str. 255.

zaměstnanec nesmí přesáhnout osm hodin a pravidelná týdenní pracovní doba 40 hodin.“

Výrazem ochranné funkce je nepochybně také zákon ze dne 6. července 2001 č. LV 105, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Darba aizsardzības likums) (dále jen „**Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR**“). „[Ú]čelem tohoto zákona je zaručit a zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci stanovením povinností, práv a vzájemných vztahů v oblasti ochrany práce mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a jejich zástupci, jakož i státní instituce.“⁸⁷

4.2.2 Organizační funkce

Organizační funkce pracovního práva souvisí primárně s postavením zaměstnance a zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu. Definičním znakem tohoto vztahu je podřízenost zaměstnance a nadřízenost zaměstnavatele, na základě kterého se zaměstnanec zavazuje vykonávat určitou zaměstnavatelem stanovenou práci dle jeho pokynů. Příkladem této organizační funkce je mimo jiné zmíněné ustanovení čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR, které ukotvuje právo zaměstnavatele vypovědět ve stanovených případech zaměstnanci smlouvu (například snižování počtu zaměstnanců či protiprávní jednání zaměstnance).

4.3 Srovnání funkcí pracovního práva

Můžeme říci, že u obou srovnávaných úprav nalezneme dvě základní funkce pracovního práva – funkci organizační a funkci ochrannou.

Funkce ochranná je funkcí hlavní a její projevy můžeme spatřovat v mnoha ustanoveních obou zákoníků práce (např. V České republice § 52 Zákoníku práce 2006, V Lotyšské republice čl. 101 odst. 1 Zákoníku práce LR).

Vedle funkce ochranné je pro pracovní právo dále důležitá funkce organizační. Organizační funkce pracovního práva se v obou úpravách vztahuje k roli zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu a určuje jeho nástroje k řízení pracovního procesu.

⁸⁷ Dostupné z: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26020-labour-protection-law>.

Rozdílem je poté rozlišování funkce výchovné, kterou literatura v Lotyšské republice jako speciální funkci pracovního práva opomíjí.

5 PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

5.1 Pojem a význam

Úvodem této kapitoly je nezbytné zopakovat, že právní řády Lotyšské i České republiky se řadí pod kategorii kontinentálního typu právní kultury, který se vyznačuje důrazem na tzv. psané právo. Na nižší úrovni členění pak oba diskutované právní řády náleží do subsystému románsko-germánského, pro který je typické, že chápou pracovní právo jakožto institucionalizovaný systém pravidel komplexně pokrývajících určitou výseč společenských vztahů, který vyvěrá obdobně jako i jiná právní odvětví (vlastně právo jako celek) obecně z určitých zdrojů právních informací, tzv. pramenů (pracovního) práva.⁸⁸

Koncept pramenů práva lze v obecné rovině členit na dvě základní podkategorie:

- i. formální prameny,
- ii. materiální prameny.

Jako formální prameny označujeme vnější formu pramenů, ze kterých přímo poznáváme obsah právní normy. Takovou formou je typicky např. právní předpis či normativní právní smlouva.

Právní prameny v materiálním smyslu představují důvody, které vedou tvůrce normy k normativní úpravě určitého společenského jevu. Jde tak např. o aktuální hospodářské či společenské poměry, politické kauzy či společenská selhání v různých oblastech, na jejichž základě dojde k více či méně zdařilému právnímu ošetření takové situace.⁸⁹

Nad rámec dvou shora uvedených skupin pramenů práva některá literatura rozeznává také tzv. gnoseologické prameny práva, tedy určitý zdroj poznání práva (informace o právu samotném a jeho společenském vlivu).⁹⁰

⁸⁸ HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 9788073801045, str. 247.

⁸⁹ HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*, tamtéž str. 247.

⁹⁰ HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTURMA, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, KARFÍKOVÁ, Marie. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009.

Předmětem této kapitoly budou pouze právní prameny ve smyslu formálních.

5.2 Druhy pramenů pracovního práva

Jak již bylo uvedeno, pracovní právo České i Lotyšské republiky je kodifikované právní odvětví tvořené právními předpisy, které lze dle jejich právní síly rozdělit do několika základních skupin, přičemž v obou jurisdikcích se tyto skupiny do jisté míry překrývají.

Česká právní úprava pracovního práva neobsahuje ani příkladný výčet základních pracovněprávních pramenů. Literatura však mezi prameny pracovního práva řadí především:

- Právní předpisy (v řazení dle jejich právní síly od ústavních zákonů přes jednoduché právo až po podzákoné právní předpisy),
- normativní smlouvy (mezinárodní a kolektivní), a
- vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Na rozdíl od právního řádu České republiky poskytuje lotyšská úprava definici základních pramenů pracovního práva v čl. 1 Zákoníku práce LR. Z tohoto ustanovení lze vyčíst, že mezi prameny lotyšského práva patří:

- Ústava Lotyšské republiky (*Satversme*),
- mezinárodní smlouvy uzavřené Lotyšskou republikou,
- kolektivní smlouvy
- zákony Lotyšské republiky,
- předpisy ministerského kabinetu,
- předpisy obcí,
- jiné právní akty přijaté příslušnými orgány prostřednictvím delegace, a
- předpisy o pracovních postupech.⁹¹

⁹¹ VAINOVSKIS, Maris a Maris LOGINS. TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>, str. 9.

Ze shora uvedeného tedy plyne, že soubor pramenů pracovního práva je v České i Lotyšské republice do značné míry totožný. Další výklad v rámci této kapitoly se tak bude vztahovat k oběma předmětným jurisdikcím s důrazem na základní kategorie pramenů pracovního práva a bude rozdělen následovně:

- Právní předpisy (v řazení dle jejich právní síly od ústavních zákonů přes jednoduché právo až po podzákoné právní předpisy),
- normativní smlouvy (mezinárodní a kolektivní),
- kolektivní smlouvy, a
- právo Evropské unie.

5.3 Normativní právní akty

Normativní právní akty jsou v zemích kontinentálního typu právní kultury nejdůležitějším pramenem pracovního práva.⁹² Typické pro normativní právní akty je jejich hierarchické členění podle právní síly, které souvisí především s postavením normotvorného orgánu, který daný normativní právní akt vydal. V rámci této hierarchie mají nejvyšší právní sílu v České i Lotyšské republice zákony ústavní, s nimiž musí být v souladu jak (běžné) zákony, tak i prováděcí právní předpisy.⁹³

5.3.1 Ústavní zákony

V rámci hierarchie právních předpisů stojí nejvýše ústava a ústavní zákony, které jsou v České republice součástí tzv. ústavního pořádku. Je jimi především **zákon České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky** (dále jen „Ústava ČR“) a **usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod**. Listina základních práv a svobod upravuje v řadě svých ustanovení postavení subjektů pracovněprávního vztahu, kdy tyto práva a svobody zaručuje dle čl. 3 LZPS „*všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy, pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo*

⁹² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 61.

⁹³ HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTURMA, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, KARFÍKOVÁ, Marie. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009.

sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Mnohá z těchto ustanovení nalezneme v hlavě IV., která upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Mezi tyto práva řadíme právo na svobodnou volbu povolání (čl. 26), právo na sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů (čl. 27 odst. 1), právo na ochranu odborového sdružování (čl. 27 odst. 2), právo na stávkou (čl. 27 odst. 4), právo na odměnu za práci (čl. 28), právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29 odst. 1), právo mladistvých a zdravotně postižených na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě na povolání (čl. 29 odst. 2), právo těhotných žen na ochranu v pracovních vztazích a na odpovídající pracovní podmínky (čl. 32 odst. 2).⁹⁴

V Lotyšské republice jsou základní práva zaručena **zákonem ze dne 15. února 1922 č. LV 43, ústava Lotyšské republiky (Latvijas Republikas Satversme)**. Ústava LR je písemný, monolegální, poměrně krátký a jednotně kodifikovaný dokument, který je založen na zásadách právního státu, především na zásadách proporcionality, spravedlnosti a právní jistoty.⁹⁵

Základní lidská práva a svobody jsou v Ústavě LR zakotveny v Části VIII., kdy čl. 91 Ústavy LR stanoví, že „[l]idská práva budou realizována bez jakékoli diskriminace.“ Z hlediska pracovního práva můžeme uvést především tyto nejdůležitější práva a svobody - právo na práci/ svobodnou volbu povolání (čl. 106), právo na sociální zabezpečení (čl. 107), zákaz diskriminace (čl. 91), svoboda sdružování (čl. 102), právo na sociální zabezpečení ve stáří, při pracovní neschopnosti, v nezaměstnanosti a v jiných zákonem stanovených případech (čl. 109).⁹⁶

⁹⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 61.

⁹⁵ ROBBERS, Gerhard. *Encyclopedia of world constitutions*. New York: Facts On File, c2007. ISBN 0-8160-6078-9, str. 513 – 514.

⁹⁶ *The Littler Mendelson guide to international employment and labor law*. Third edition. United States: Littler Mendelson, [2012]. ISBN 978-1422488072, kapitola Latvia, str. 1.

5.3.2 Zákony

Základním pramenem pracovního práva jsou zákony, které musí být v souladu se zákony ústavními. Obecně platí, že i zákony můžeme dělit (stejně jako pracovní právo) podle oblastí, které upravují.

Nejdůležitějším zákonem, který upravuje značnou část pracovního práva v České republice je **zákon ze dne 21. dubna 2006 č. 262/2006 Sb., zákoník práce**. Podstatou Zákoníku práce 2006 je právní úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. Tento zákon obsahuje celkem 396 paragrafů a je systematicky členěn do čtrnácti základních částí, kterými jsou:

- část první (Všeobecná ustanovení),
- část druhá (Pracovní poměr),
- část třetí (Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr),
- část čtvrtá (Pracovní doba a doba odpočinku),
- část pátá (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci),
- část šestá (Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu),
- část sedmá (Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce),
- část osmá (Překážky v práci),
- část devátá (Dovolená),
- část desátá (Péče o zaměstnance),
- část jedenáctá (Náhrada škody),
- část dvanáctá (Informování, projednání v pracovněprávních vztazích a oprávnění odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- část třináctá (Společná ustanovení), a
- část čtrnáctá (Přechodná a závěrečná ustanovení).

Vedle Zákoníku práce 2006 je pro oblast individuálního pracovního práva dále důležitý např. **zákon ze dne 23. května 2006 č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti ochrany zdraví při práci**, který komplexně upravuje tzv. technické a zdravotní aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci.⁹⁷ Veřejnoprávní ochranu této oblasti poskytuje **zákon ze dne 3. května 2005 č. 251/2005 Sb. o inspekci práce**, jehož cílem je vytvoření obecné soustavy správních deliktů na úseku pracovních vztahů a pracovních podmínek.⁹⁸

Mimo tyto ryze pracovněprávní zákony mají pro pracovní právo význam i jiné obecně závazné právní předpisy. Je jím například **zákon ze dne 3. února 2012 č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**, který na pracovněprávní vztahy dopadá na základě tzv. principu subsidiarity, či **zákon ze dne 23. dubna 2008 č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, v platném znění (antidiskriminační zákon)**.

Druhou skupinou zákonných pramenů jsou předpisy týkající se kolektivního pracovního práva, kde je hlavním pramenem **zákon ze dne 4. prosince 1990 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, který *„upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.“*⁹⁹

Předmětem třetí a poslední oblastí pracovního práva je zajišťování zaměstnanosti, kde je hlavní úprava obsažena v **zákoně ze dne 13. května 2004 č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Cílem tohoto zákona je zapracování příslušných předpisů Evropské unie a úprava zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

V Lotyšské republice je těžiště úpravy pracovního práva obsaženo v úpravě **zákona ze dne 6. července 2001 pod č. LV 105, zákoníku práce (Darba likums)**, který vstoupil v platnost dne 1. června 2002. Hlavním účelem Zákoníku práce LR je regulace pracovněprávních vztahů a zajištění rovnosti mezi

⁹⁷ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), č. 309/2006 Dz.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 551.

⁹⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 1.

zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁰⁰ Zákoník práce LR obsahuje celkem 157 článků a jeho úprava je členěna do čtyř základních částí, a to:

- část A Obecná ustanovení (Čl. 1- 16),
- část B Kolektivní smlouvy (Čl. 17- 27),
- část C Pracovní smlouvy (Čl. 28 - 129),
oddíl první Vznik pracovněprávního vztahu (Čl. 32 - 48),
oddíl druhý Povinnosti zaměstnance (Čl. 49 – 58),
oddíl třetí Odměna za práci (Čl. 59 – 80),
oddíl čtvrtý Práva a povinnosti zaměstnance (Čl. 81 – 99),
oddíl pátý Ukončení pracovněprávního vztahu (Čl. 100 – 129),
- část D. Pracovní doba a doba odpočinku,
oddíl šestý Pracovní doba (Čl. 130 – 140),
oddíl sedmý Doba odpočinku (Čl. 140 – 157),
- informativní odkaz na směrnice EU, a
- přechodná ustanovení.

Vedle zákoníku práce nalezneme úpravu individuálního pracovního práva také v dalších zákonech, kterými jsou např. **zákon ze dne 12. října 1997 č. LV 274/276, o státním sociálním pojištění (Par valsts sociālo apdrošināšanu)** (dále jen „**Zákon státním sociálním pojištění LR**“), **zákon ze dne 6. července 2001 č. LV 105, o bezpečnosti práce (Darba aizsardzības likums)** (dále jen „**Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR**“) či neméně důležitý **zákon ze dne 1. září 1992 (28. ledna 1937) č. LV 40, občanský zákoník (Civillikums)**.

Úpravu oblasti pracovního práva kolektivního nalezneme ve třech základních zákonech. Jsou jimi **zákon ze dne 25. března 2014 č. LV 60, o odborovém právu (Arodbiedrību likums)**, který upravuje některé základní otázky týkající se samotných odborů zaměstnanců jako např. jejich zakládání, vstupování do těchto odborů či obecná pravidla a zásady jejich činnosti, dále **zákon ze dne 19. května 1999 č. LV 161/162, o organizaci zaměstnavatelů a jejich asociační zákon (Darba devēju organizāciju un to apvienību likums)**,

¹⁰⁰ VAINOVSKIS, Maris a Maris LOGINS. *TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA* [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>., str. 9.

který upravuje právní postavení a systém organizací zaměstnavatelů, a jako poslední zákon ze dne 19. května 2011 č. LV 82, o informacích a konzultacích pro zaměstnance obchodních společností v Evropské unii a skupin obchodních společností v Evropské unie (**Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums**), který upravuje specifický informační a konzultační proces, aby bylo zajištěno právo na informace v rámci Evropské unie.¹⁰¹

Poslední podoblast pracovního práva je obsažena primárně v zákoně ze dne 9. května 2002 č. LV 80, o podpoře nezaměstnaných a osob hledajících zaměstnání (**Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums**), jehož účelem je poskytnout podporu nezaměstnaným osobám, osobám hledajícím zaměstnání a osobám, které jsou vystaveny riziku nezaměstnanosti a zachování jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

5.3.3 Derivativní právní předpisy

Derivativní normativní právní akty jsou vydávány v mezích těchto primárních právních aktů (*secundum et intra legem*) a jejich hlavním úkolem je podrobnější rozvedení otázek, které jsou upraveny primárními právními předpisy.

V České republice patří mezi derivativní normativní právní akty v rámci pracovního práva především nařízení vlády a vyhlášky ministerstev. Významnými podzákonými předpisy, které slouží k provedení Zákoníku práce 2006, jsou v tomto směru např. **nařízení vlády ze dne 6. prosince 2006 č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nařízení vlády ze dne 12. prosince 2007 č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, dále nařízení vlády ze dne 12. prosince 2006 č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci či nařízení vlády ze dne**

¹⁰¹ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779. str. 264.

30. ledna 2017 č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.¹⁰²

V Lotyšské republice patří mezi derivativní akty předpisy vydané ministerským kabinetem (Darbību regulējošie dokumenti - Ministru kabinets). Významným podzákonným předpisem je např. **předpis ministerského kabinetu ze dne 5. července 2016 č. LV 445, o stanovení pravidel pro odměňování učitelů (Pedagogu darba samaksas noteikumi)**, který upravuje postup stanovení nejnižších mzdových tarifů a měsíčních platů učitelů. Jako další předpisy můžeme uvést **předpis ministerského kabinetu ze dne 25. června 2002 č. LV 272, o sezónní práci (Noteikumi par sezonas rakstura darbiem)**¹⁰³, či **předpis ministerského kabinetu ze dne 27. prosince 2011 č. LV 995, o postupu uspokojování nároků zaměstnanců insolventních zaměstnavatelů (Maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumu apmierināšanas un administrātoru atlīdzības izmaksas kārtība)**.

5.3.4 Kolektivní smlouvy

Pro pracovní právo je zvláštní skutečnost, že vedle právních předpisů jsou pramenem práva i kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva slouží především k úpravě práv v pracovněprávních vztazích spojených s úpravou mzdy či platu a dalšími právy z těchto vztahů plynoucích.¹⁰⁴

V České republice jsou kolektivní smlouvy smlouvami soukromého práva a od jiných smluv se liší tím, že zavazují dále i zaměstnance, kteří nejsou stranou těchto smluv, a také skutečností, že jsou, tedy jejich normativní část, pramenem pracovního práva. Normativní částí se rozumí ta část kolektivní smlouvy, která obsahuje ustanovení obecné povahy a která upravuje širokou škálu právních vztahů stejného druhu. Pramenem práva v rámci tohoto pojetí není část

¹⁰² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 101.

¹⁰³ Dostupné z: <https://likumi.lv/doc.php?id=64019>.

¹⁰⁴ Srovnej TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906, bod č. 72 a BĚLINA, Miroslav a kolektiv- *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 49.

závazková, tedy ta část kolektivní smlouvy, která obsahuje vzájemná práva a povinnosti smluvních stran, tj. zaměstnavatelů a odborových organizací.¹⁰⁵

V Lotyšské republice kolektivní smlouvy slouží především jako místní zdroj práva. Ačkoli je otázkou, do jaké míry jsou kolektivní smlouvy pramenem práva nejednoznačná, literatura se přiklání ke skutečnosti, že za pramen práva jsou považovány pouze do té míry, do které představují společnou vůli stran dané kolektivní smlouvy, a to pouze v případě, kdy upravují otázky, které jsou těmto kolektivním smlouvám delegovány na základě zákona. Nadto literatura uvádí, že tyto ustanovení nesmí být, stejně jako v České republice, v rozporu se zákonem.¹⁰⁶

5.3.5 Mezinárodní smlouvy

Mezinárodní smlouvy jsou taková ujednání, která představují ujednání mezi dvěma a více subjekty mezinárodního práva, mají z vůle těchto subjektů mezinárodněprávní účinky a jsou upraveny mezinárodním právem. Mezinárodní smlouvy jsou v první řadě pramenem práva mezinárodního a jejich vztah k právu vnitrostátnímu je vztahem komplikovaným.¹⁰⁷

V České republice je tento vztah mezi právem vnitrostátním a právem mezinárodním upraven v čl. 10 Ústavy ČR, podle kterého „[v]yhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“

Lotyšská úprava vymezuje tento vztah velice obdobně přímo v Zákoníku práce LR, který obsahuje hlavu nazvanou Mezinárodní pracovní právo, která specifikuje v čl. 12, že „[v] případě rozporu mezi ustanoveními pracovního práva

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, str. 49.

¹⁰⁶ TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906, bod č. 72.

¹⁰⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 106,107.

a mezinárodní smlouvou, která byla ratifikována dle Ústavy LR, použijí se ustanovení mezinárodní smlouvy.“

Mezinárodních smluv, které se buď zcela, nebo zčásti týkají pracovní právní oblasti a ovlivňují vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, bylo již vydáno značné množství. Nejčastěji se tyto dokumenty týkají oblasti lidských práv a svobod, mezi něž patří i práva sociální a hospodářská. Díky skutečnosti, že jsou oba tyto státy často členy shodných mezinárodních organizací, např. OSN a Rada Evropy, jsou často i subjekty shodných mezinárodních smluv.

Mezi obecné mezinárodní smlouvy můžeme zařadit například **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** přijatý Valným shromážděním OSN dne 16. prosince 1966, jímž je Lotyšská republika vázána od 14. dubna 1992 a Česká republika od 22. února 1993.¹⁰⁸

Velkou roli dále zastává **Mezinárodní organizace práce** zřízená při OSN, která v rámci svého působení formuluje, přijímá a prosazuje mezinárodní pracovní právní standardy formou úmluv, protokolů a doporučení.¹⁰⁹ Příkladem je **úmluva ze dne 19. června 1981 č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání**, kterou Lotyšská republika ratifikovala dne 25. července 1994 a Česká republika teprve nedávno a to 6. prosince 2017.¹¹⁰

5.3.6 Právo Evropské unie

Pro pracovní právo obou zemí je v návaznosti na mezinárodní právo důležitý také vztah vnitrostátního práva a práva Evropské unie. Vztah mezi těmito právními systémy a systémem Evropské unie je utvářen dvěma hlavními zásadami, kterými jsou zásada aplikační přednosti a zásada bezprostředního účinku evropského práva. Zatímco zásada aplikační přednosti ustanovuje povinnost dát přednost přímo použitelné normě Evropské unie před normou

¹⁰⁸ V Československu vyhlášen již vyhláškou č.120/1976 Sb., v platnosti od 23. března 1976.

¹⁰⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 106,107.

¹¹⁰ *Ratifications of C154 - Collective Bargaining Convention, 1981* (No. 154) [online]. In: . Information Sytem on International Labour Standards [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312299.

vnitrostátní a uplatňuje se hlavně na primární právo Evropské unie (např. **smlouva ze dne 2. října 1997 č. 97/C 340/01, Amsterodamská smlouva¹¹¹**), zásada bezprostředního účinku se vztahuje hlavně na sekundární právo Evropské unie, tedy na nařízení Evropské unie, jimž je dána přímá závaznost pro vnitrostátní subjekty bez povinnosti jejich implementace, případně na směrnice Evropské unie, které je nutné implementovat do právního řádu jednotlivých členských zemí. Nesplněním těchto povinností, tj. povinností implementace směrnice do právního řádu členské země, vzniká subjektům v daném členském státě možnost požadovat náhradu škody od daného členského státu, a to v případě, že vznikla právě neimplementováním dané směrnice do právního řádu členského státu.

Z hlediska pracovního práva je v rámci primárních pracovněprávních vztahů významná **Listina základních práv Evropské unie**, která přináší mimo jiné ustanovení týkající se nucené práce, respektování soukromého a rodinného života, ochranu osobních údajů, svobodu sdružování včetně odborového sdružování apod.¹¹²

Z hlediska sekundárního práva můžeme zmínit např. směrnice, které jsou implementovány oběma zmíněnými zákoníky práce - **Směrnice Rady ze dne 20. července 1998 č. 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Směrnice Rady ze dne 28. června 1999 č. 99/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 č. 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Směrnice Rady ze dne 13. prosince 2004 č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.**

¹¹¹ Platná od roku 1999.

¹¹² KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3, str. 27.

6 PRINCIPY A ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

Právní principy a zásady chápeme jako určitá pravidla, která jsou základem některého právního institutu, zákona, právního odvětví či celého právního řádu.¹¹³ Rozdíl mezi zásadou a principem tkví, přestože se většinou setkáme s jejich ztotožňováním, v rozsahu jejich působnosti. Zatímco zásada bývá zpravidla vlastní pouze určitému právnímu odvětví, princip je naproti tomu vlastní celému právnímu řádu.

Vymezení základních principů a zásad pracovního práva je založeno na jeho postavení jako samostatného odvětví v rámci systému práva a v nejvyšší úrovni členění také na příslušnosti daného systému práva k určité právní kultuře. Dle prof. Běliny je zřejmé, že konkrétní zásady pracovního práva „jsou odlišné a často se různí od té které jednotlivé země, a rovněž se vyvíjejí v průběhu jednotlivých historických období.”¹¹⁴

Dle odborné literatury můžeme v obou porovnávaných právních úpravách členit zásady a principy dle stupně konkrétnosti do tří základních skupin takto:

- i. obecné právní zásady,
- ii. zásady soukromého práva a
- iii. zvláštní zásady platné v rámci pracovního práva.¹¹⁵

První ze dvou uvedených skupin jsou přitom vzhledem k podobnostem koncipovány společně.

6.1 Obecné právní zásady

Pod pojmem obecné právní zásady rozumíme všeobecné principy platné v rámci celého právního řádu jakožto normativního právního systému, který stanovuje konkrétní práva a povinnosti příslušným subjektům. Takové zásady často pramení již z římského práva, jsou vždy platné a zajišťují realizaci principu

¹¹³ OSINA, Petr. *Teorie práva*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-65-6, str. 75.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8, str. 19.

¹¹⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 23 – 26.

ochrany právní jistoty. Z povahy věci, kdy český i lotyšský právní řád náleží do kontinentálního typu právní kultury (do subsystému románsko-germánského), se obecně platné právní zásady v obou komparovaných zemích do značné míry překrývají. Pro obě právní úpravy proto můžeme uvést mimo jiné tyto:

- i. zásada *ratio legis*, tj. úmysl zákonodárce, dle kterého je třeba při výkladu sledovat účel, kterého chtěl zákonodárce danou úpravou dosáhnout;
- ii. zásada *neminem laedere*, podle které je každý povinen si počínat tak, aby nedošlo ke škodě na zdraví, majetku, přírodě či životním prostředí;
- iii. zásada *lex specialis derogat generali*, podle které speciální ustanovení ruší obecné;
- iv. zásada *lex posterior derogat priori*, podle které ustanovení pozdější ruší ustanovení dřívější;
- v. zásada *lex superior derogat inferiori*, podle které ustanovení silnější ruší ustanovení slabší.

6.2 Zásady soukromého práva

S ohledem na systematické řazení pracovního práva (přínejmenším individuálního pracovního práva) do subsystému práva soukromého (k tomu viz shora kapitola III.) se k interpretaci a aplikaci pracovněprávních norem vztahují také obecné zásady soukromého práva. Zásad v rámci soukromého práva nalezneme velké množství. Některé z nich jsou upraveny v právních úpravách občanských zákoníků, jiné vychází z římskoprávní tradice a nemají svojí zákonem stanovenou oporu.

V České republice můžeme poukázat na demonstrativní výčet zásad upravený v § 3 Občanského zákoníku 2012, který ve třech odstavcích upravuje chráněné zájmy soukromého práva, základní zásady („*nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží, každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí...*“) a upravuje účinnost základních zásad práva a spravedlnosti.

V rámci soukromého práva budou dále pro pracovní právo významné např.:

- i. zásada rovnosti stran,
- ii. zásada ochrany slabších,
- iii. zásada *pacta sunt servanda*,
- iv. zásada autonomie vůle.¹¹⁶

Z tohoto demonstrativního výčtu je možné zdůraznit především nejdůležitější pro pracovní právo dvě významné zásady - zásadu *pacta sunt servanda*, jejíž podstatou je skutečnost, že smlouvy se mají dodržovat, a zásadu, že nikomu nelze odeprít, co mu po právu náleží, se kterou souvisí také již zmíněná zásada autonomie vůle.¹¹⁷

Naproti tomu Občanský zákoník LR neobsahuje ani demonstrativní výčet soukromoprávních zásad, jak je tomu právě v úpravě české, a ty buď zůstávají neupraveny, nebo jsou roztrženy v rámci celého Občanského zákoníku LR.

Stěžejní roli v Občanském zákoníku LR hraje zásada *pacta sunt servanda* upravená v čl. 1587 Občanského zákoníku LR., který stanovuje, že „[s]mlouva, která byla uzavřena dle zákona, ukládá smluvní straně povinnost splnit to, co bylo slíbeno, a ani výjimečná obtížnost provedení, ani obtíže při pozdějším plnění, neposkytují právo jedné straně odstoupit od smlouvy, a to ani v případě, kdy tato strana nahradí druhé straně vzniklou škodu.“

Další zásadu, kterou můžeme uvést je zásada dobré víry uvedená v čl. 1 Občanského zákoníku LR, který upravuje že: „[p]ráva jsou vykonávána a povinnosti prováděny v dobré víře.“

6.3 Zásady pracovního práva

Třetí skupinou zásad jsou zvláštní odvětvové zásady, které tvoří základní stavební kámen norem pracovního práva.

¹¹⁶ BÍLKOVÁ, Jana a kolektiv. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-529-9, str. 51.

¹¹⁷ Právo příkazuje: čestně žít, neurážet druhého a každému přiznávat, co mu náleží.

6.3.1 Česká republika

V České republice mají svojí zákonnou oporu v § 1a Zákoníku práce 2006, kdy i v tomto směru sehrála velkou roli již několikrát zmíněná Koncepční novela Zákoníku práce 2006 z roku 2012, která zrušila diskutované ustanovení § 13 a přinesla novou formulaci základních zásad stanovenou v právě zmíněném § 1a Zákoníku práce 2006. I přesto, že došlo touto novelou ke značnému posunu dopředu, není tato úprava uspokojivá. Je tomu především kvůli tomu, že aktuální znění § 1a Zákoníku práce 2006 je i nadále pouze demonstrativním výčtem, a lze se domnívat, že jakékoli takové vymezení bude do jisté míry vzbuzovat pochybnosti.¹¹⁸

Jak již bylo uvedeno výše, zvláštní zásady charakteristické pro pracovní právo vychází z § 1a Zákoníku práce 2006, který stanoví:

“(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.”

¹¹⁸ Viz. Např. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8, str. 19.

Smyslem této úpravy je vyjádřit základní pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů.¹¹⁹ To nicméně zdaleka nereflektuje všechny zásady, které jsou pro pracovní právo podstatné, kdy některé z nich nalezneme již na ústavní úrovni.

Mezi tyto můžeme kupříkladu zařadit následující zásady:

- i. zásadu práva na práci a svobodnou volbu povolání (čl. 26 odst. 1 a odst. 3 LZPS),
- ii. zásadu zákazu nucené práce (čl. 9 odst. 1 LZPS) a
- iii. zásadu práva na spravedlivou odměnu za práci (čl. 28 LZPS).

6.3.2 Lotyšská republika

Naproti tomu v lotyšské úpravě podrobnější úprava zvláštních zásad v rámci pracovního práva absentuje. Jedinou zásadou, kterou Zákoník práce LR ve svém čl. 7 výslovně upravuje, je poměrně rozsáhle upravená zásada rovnoprávnosti, jenž lze připodobnit k zásadě rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Ustanovení čl. 7 odst. 1 Zákoníku práce LR stanovuje, že *„každý má rovné právo na práci, na spravedlivé, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, jakož i na spravedlivou odměnu za práci.“* Podle odst. 2 tohoto článku musí být práva dle odst. 1 zajištěna bez jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace - bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, věk, zdravotní postižení, náboženské, politické či jiné přesvědčení, etnický nebo sociální původ, postavení, sexuální orientaci nebo jiné okolnosti. Další odstavce tohoto článku poté podrobněji upravují povinnosti zaměstnavatele s ohledem na dodržování této zásady rovnosti, např. povinnost přijmout opatření nezbytná v souladu s okolnostmi za účelem přizpůsobení pracovního prostředí pro zdravotně postižené osoby či povinnost zajistit stejné pracovní podmínky pro všechny zaměstnance.

Další zásady poté můžeme vyčíst z literatury či přímo z Ústavy LR a jsou jimi mj.:

¹¹⁹ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 365/2011 Dz, Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=oz5f6mrqgeyv6mzwgvpwi6q&rowIndex=0>.

- i. zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání (čl. 106 Ústavy LR),
- ii. zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance,
- iii. zákaz nucené práce (čl. 106 Ústavy LR),
- iv. zásada spravedlivého odměňování za práci (čl. 107 Ústavy LR).

6.4 Srovnání zásad a principů pracovního práva

Co se týče zásad a principů pracovního práva, můžeme sledovat, že je v obou právních úpravách velice obdobná.

Obecné zásady, které jsou vlastní oběma právními řádům, často pramení již z římského práva, jsou vždy platné a zajišťují realizaci principu ochrany právní jistoty. Z povahy věci, kdy český i lotyšský právní řád náleží do kontinentálního typu právní kultury (do subsystému románsko-germánského), se obecně platné právní zásady v obou komparovaných zemích překrývají (např. zásada *ratio legis* či *neminem laedere*).

S ohledem na systematické řazení pracovního práva (přinejmenším individuálního pracovního práva) do subsystému práva soukromého (k tomu viz shora kapitola III.) se k interpretaci a aplikaci pracovněprávních norem vztahují také obecné zásady a principy soukromého práva. Mezi těmito můžeme vyzdvihnout zásadu *pacta sunt servanda*, jejíž podstatou je skutečnost, že smlouvy se mají dodržovat.

Poslední skupinou těchto zásad jsou zásady vlastní pracovnímu právu. I tyto zásady jsou obdobně jako předchozí skupiny v obou komparovaných úpravách zastoupeny již na ústavní úrovni (viz. zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání, zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance či zásada spravedlivého odměňování za práci) a některé z nich jsou dále upraveny v samotných zákonících práce (v České republice § 1a Zákoníku práce 2006, v Lotyšské republice čl. 7 Zákoníku práce LR).

7 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Právní vztah v obecném smyslu je vztah mezi nejméně dvěma subjekty práva, který je upraven právními normami a jehož subjekty jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností. Pracovněprávní vztah pak představuje právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu (závislé) práce upravený normami pracovního práva.

Konkrétní zákonné definice pracovněprávních vztahů se v jednotlivých právních řádech poměrně liší. Některé právní řády obsahují někdy i značně široké spektrum definovaných pracovněprávních vztahů (viz např. § 3 Zákoníku práce 2006), jiné jurisdikce, mezi které patří mj. i Lotyšsko, si pak zcela vystačí i bez jakékoli legální definice pracovněprávního vztahu.¹²⁰ Neznamená to však, že by zde tyto vztahy nevznikaly. V Lotyšské republice můžeme tyto vztahy vyčíst z úpravy pracovní smlouvy a můžeme je připodobnit především ke vztahům závislé práce.

Tradičně se rozdělení těchto vztahů odvíjí od členění pracovního práva. Nejinak je tomu i u srovnávaných úprav. Jedná se o rozdělení individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů, které se liší především jejich subjekty.

7.1 Subjekty individuálních pracovních vztahů

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou fyzické či právnické osoby, které v základních pracovněprávních vztazích vystupují jako zaměstnavatelé a zaměstnanci. V případě kolektivních pracovněprávních vztahů jsou jimi odborové organizace a zaměstnavatel nebo spolek zaměstnavatelů.¹²¹

7.1.1 Česká republika

7.1.1.1 Zaměstnanec

V právním řádu České republiky je pojem zaměstnanec upraven v § 6 Zákoníku práce 2006, který stanovuje, že „[z]aměstnancem je fyzická osoba, která

¹²⁰ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017, xxxiv – Comparative Overview.

¹²¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 69.

se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Toto ustanovení obsahuje pouze definici pojmu zaměstnance, přičemž úpravu právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnance pro tyto účely čerpá z příslušných ustanovení části I. hlavy II. Občanského zákoníku 2012.

Ten v § 15 odst. 1 definuje právní osobnost jako *„způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti,*“ kterou má dle § 23 občanského zákoníku člověk jakožto fyzická osoba od svého narození do smrti. Svěprávností je pak dle § 15 odst. 2 občanského zákoníku *„způsobilost nabyvat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).*“ Svěprávnost je pro účely pracovněprávních vztahů speciálně upravena a oproti obecné úpravě rozšířena v rámci § 35 občanského zákoníku, který uvádí dva základní mantinely výkonu závislé práce. K výkonu závislé práce se tak podle § 35 občanského zákoníku může zavázat pouze nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku.

Pojem zaměstnanec je v rámci Zákoníku práce 2006 vymezen pouze pro účely úpravy pracovněprávních vztahů, na jiné právní vztahy se použije pouze v případě, že zvláštní zákon stanoví subsidiární použití Zákoníku práce 2006.¹²²

Zákoník práce 2006 obsahuje též úpravu tzv. vedoucích zaměstnanců, kterými se dle § 11 odst. 4 Zákoníku práce 2006 *„rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.*“

7.1.1.2 Zaměstnavatel

Druhou smluvní stranou základních pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel. V České republice definuje zaměstnavatele § 7 Zákoníku práce 2006 jako *„osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Oproti zaměstnanci Občanský zákoník 2012 dále neukotvuje žádná zvláštní pravidla vztahující se k požadavkům na svéprávnost zaměstnavatele. U právní osobnosti se uplatní obecná úprava

¹²² BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8, str. 63.

plynoucí u fyzických osob z § 23 Občanského zákoníku 2012 a u osob právnických z § 118 Občanského zákoníku 2012. Z § 118 Občanského zákoníku 2012 vyplývá, že „[p]rávní osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku.“ Zaměstnavatelem mohou být vedle právnických osob soukromého práva (společnost s ručením omezeným, akciová společnost aj.) také právnické osoby práva veřejného (obec kraj aj.), či zahraniční právnické osoby, které mají sídlo mimo území České republiky.¹²³

7.1.2 Lotyšská republika

7.1.2.1 Zaměstnanec

V lotyšském právním řádu je základní definice zaměstnance (*dabiniēks*) upravena v čl. 3 Zákoníku práce LR, který definuje zaměstnance jako „fyzickou osobu, která na základě pracovní smlouvy za dohodnutou odměnu za práci vykonává specifickou práci pod vedením zaměstnavatele.“ K výkonu práce dle čl. 3 se dle čl. 37 odst. Zákoníku práce LR nemohou zavázat osoby, které nedovršily 15 rok věku a které nedovršily základní školní docházku (tato podmínka platí do dovršení 18. roku věku).

Definice obsažená v čl. 3 Zákoníku práce LR vymezuje charakteristiku zaměstnance pro účely pracovního práva pouze v užším pojetí. V širší pojetí můžeme pojem zaměstnance vnímat i ve světle jiných právních předpisů, které mohou užívat definici vlastní, odlišnou. Například Zákon o státním sociálním pojištění LR¹²⁴ používá pojem „příjemce práce“ (*darba nemejs*) a Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR¹²⁵ používá pojem „zaměstnaná osoba“ (*nodarbinatais*).

Vzhledem k tomu, že pojem zaměstnance v sobě skrývá nejen zaměstnance ve smyslu Zákoníku práce LR, ale i např. státní úředníky a jejich

¹²³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str. 72.

¹²⁴ Zákon o státním sociálním pojištění ze dne 12. října 1997 č. LV No.274/276, (Par valsts sociālo apdrošināšanu), Dostupný z: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/59891/66556/F1065079876/LVA59891.pdf>.

¹²⁵ Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ze dne 6. července 2001 č LV No. 105 (Darba aizsardzības likums), Dostupný online: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26020-labour-protection-law>.

praktikanty, bude nutné posuzovat tento pojem materiálně, tedy podle jeho obsahu.¹²⁶

K tomu se vyslovil mimo jiné i Ústavní soud LR ve svém nálezu ze dne 7. listopadu 2013, č. 2012-24-03, ve kterém konstatoval, že „*pojem zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce LR má daleko širší dosah a nelze se spoléhat pouze na doslovný výklad jeho znění. Doslovný (jazykový) výklad je jen jednou z metod interpretace a nepodává komplexní pohled na význam tohoto pojmu.*“ V tomto směru dále Ústavní soud LR dodává, že pojem zaměstnanec může být použit i za hranicemi pracovního práva, např. na pracovníky zastupitelstva.¹²⁷

Základní pohledy vnesla do této problematiky dále literatura, která se přiklání k tomu, že nesmí být opomíjena úprava v čl. 107 Ústavy LR, která stanovuje, že „*každá zaměstnaná osoba má právo na přiměřenou odměnu za odvedenou práci, která nesmí být nižší než minimální mzda stanovená státem, a má právo na dny pracovního klidu a placenou dovolenou za kalendářní rok,*“ a která tak stanovuje základní podmínky, které jsou platné pro všechny osoby vykonávající zaměstnání.

7.1.2.2 Zaměstnavatel

Druhým subjektem individuálních pracovních vztahů je na straně druhé zaměstnavatel. Lotyšská právní úprava obsahuje dvě definice pojmu zaměstnance upravené v Zákoníku práce LR a Zákoně o sociálním pojištění LR.

První definice v čl. 4 Zákoníku práce LR definuje zaměstnavatele (*darba devis*) jako „*fyzickou či právnickou osobu nebo jinou společnost se svéprávností*¹²⁸ „*kteřá zaměstnává na základě pracovní smlouvy alespoň jednoho zaměstnance.*“

Odlišnou definici zaměstnavatele obsahuje čl. 1 Zákona o státním sociálním pojištění LR, kterým je „*právnická osoba nebo fyzická osoba, kteřá zaměstnává zaměstnance nebo platí za práci zaměstnance.*“¹²⁹

¹²⁶WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017, str. 381.

¹²⁷ Constitutional Court of Latvia in case No. 2012-24-03, paragraph 16.2.1, Dostupný online: http://www.satv.tiesa.gov.lv/web/viewer.html?file=http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2012/12/2012-24-03_Spriedums_ENG.pdf#search=.

¹²⁸ Srovnání českého právního řádu - § 2716 NOZ, dříve sdružení bez právní subjektivity.

Z obou těchto definic vyplývá, že pojem zaměstnance v Lotyšské republice nelze chápat osamoceně bez vztahu k zaměstnanci a pracovní smlouvě. Je tomu tak stejně jako v jiných právních úpravách (např. právní úprava v Irsku, Španělsku).¹³⁰

7.1.3 Srovnání úpravy subjektů pracovněprávních vztahů

V rámci obou komparovaných právních úpravách je kladen důraz na vymezení subjektů pracovněprávního vztahu, kterými jsou obdobně upravené osoby zaměstnance a zaměstnavatele.

Základní definici pojmu zaměstnanec nalezneme v zákonících práce (V České republice - § 6 Zákoníku práce 2006, V Lotyšské republice - čl. 3 Zákoníku práce LR), kdy zaměstnanec může být totožně pouze fyzická osoba, která vykonává práci v rámci pracovněprávního vztahu. V rámci lotyšské právní úpravy můžeme pojem zaměstnance vnímat i ve světle jiných právních předpisů, které mohou používat definici vlastní, odlišnou (viz. např. Zákon o státním sociálním pojištění LR).

Obdobně upravují obě srovnávané úpravy věkovou hranici pro výkon práce, kterou stanovují na 15 let, a dále totožně upravují spojenou povinnost ukončení povinné/ základní školní docházky. (V České republice - § 35 Občanského zákoníku 2012, V Lotyšské republice - čl. 37 odst. 1 Zákoníku práce LR).

Zaměstnancem může být fyzická či právnická osoba, pro kterou vykonává práci alespoň jedna fyzická osoba. V České republice vychází tato definice z § 7 Zákoníku práce 2006. Naproti tomu v Lotyšské republice nalezneme definici zaměstnance nejen v samotném Zákoníku práce LR (čl. 4), ale také v Zákoně o státním sociálním pojištění (čl. 1).

Z obou těchto úprav vyplývá, že pojem zaměstnance nelze chápat osamoceně bez vztahu k zaměstnanci, pracovní smlouvě či výkonu závislé práce

¹²⁹ TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 9789041140906, bod č. 36.

¹³⁰ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017, xxxiv – Comparative Overview.

v rámci pracovněprávního vztahu. Je tomu tak stejně jako v jiných právních úpravách (např. právní úprava v Irsku, Španělsku).¹³¹

7.2 Předmět individuálních pracovních vztahů

7.2.1 Česká právní úprava

Česká odborná pracovněprávní literatura se tradičně přiklání k dělení individuálních pracovněprávních vztahů podle způsobu jejich vzniku na vztahy základní a vztahy související. Toto dělení vychází mj. i z § 3 Zákoníku práce 2006, který základní pracovněprávní vztahy člení na pracovní poměr a na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³²

Mluvíme-li o vedlejších pracovněprávních vztazích, jedná se například o vztahy vzniklé z protiprávních jednání - správních deliktů, kdy druhé straně těchto vztahů obvykle vzniká nárok na náhradu škody.¹³³

Základním a typickým právním vztahem vznikajícím v rámci pracovního práva je vztah závislé práce, který přímo vyplývá z § 2 Zákoníku práce 2006. Tento pojem se v pracovním právu poprvé objevil s účinností právě Zákoníku práce 2006, přičemž takto definovaná lidská činnost je podstatou nejen individuálního pracovního práva, ale zprostředkovaně i pracovního práva kolektivního. V rámci Zákoníku práce 2006 slouží dále také jako vodítko pro určení věcné působnosti tohoto předpisu.¹³⁴

Širší definici závislé práce v podobě, v jaké ji známe dnes, přinesla až shora uvedená Koncepční novela s účinností od 1. ledna 2012. Závislá práce je v rámci § 2 odst. 1 Zákoníku práce 2006 upravena jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele*

¹³¹ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017, xxxiv – Comparative Overview.

¹³² VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 4.

¹³³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, str. 70.

¹³⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1 str. 13.

vykonává osobně.“ Dle odst. 2 téhož ustanovení tato práce „*musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Posouzení definičních znaků této závislosti má významné dopady spojené především s daňovou povinností (zejm. daň z příjmu) či s povinností platby zdravotního pojištění.¹³⁵

Z uvedené zákonné definice vyplývá, že se institut závislé práce sestává celkem ze čtyř hlavních definičních znaků:

- i. subordinace,
- ii. osobního výkonu,
- iii. práce jménem zaměstnavatele a
- iv. dle pokynů zaměstnavatele.

Charakteristickým znakem závislé práce, který ji odlišuje od využití lidské činnosti v jiných oblastech, je její nesamostatnost a závislost, která je vyjádřena v nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec v tomto vztahu koná práci jménem a podle pokynů zaměstnavatele, který řídí a organizuje pracovní proces. S tímto znakem závislé práce souvisí také její osobní výkon, na jehož základě provádí zaměstnanec práci osobně a nemůže závazek výkonu závislé práce převést na jinou osobu.¹³⁶

Abychom mohli práci označit za práci závislou, musí být tyto zákonem stanovené znaky naplněny kumulativně. V případě, kdyby byl jen jeden z těchto znaků naplněn nebyl, nejednalo by se o práci závislou.

Bližší vodítka pro určení závislé práce vytvořila také judikatura, která v této souvislosti poukazuje zejm. na situace, kdy může ke shora uvedeným zákonem stanoveným definičním znakům přistoupit znak další.¹³⁷

¹³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8, str. 28.

¹³⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., *doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 19.

¹³⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, str. 13.

Příkladem může být rozsudek nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, čj. 6 Ads 46/2013 - 35¹³⁸, který mezi definiční znaky závislé práce řadí také soustavnost jejího výkonu: „[s]polečným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce [§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků - zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.”

Tyto čtyři znaky upravené v § 2 odst. 1 Zákoníku práce 2006 nejsou osamocené a přistupují k nim dále také podmínky pro jejich výkon upravené v § 2 odst. 2 Zákoníku práce 2006.

Podmínky pro výkon závislé práce jsou v § 2 odst. 2 Zákoníku práce 2006 vymezeny následovně:

- i. výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu,
- ii. výkon práce na náklady zaměstnavatele,
- iii. výkon práce na odpovědnost zaměstnavatele,
- iv. výkon práce v pracovní době a
- v. výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

Vztahu mezi § 2 odst. 1 a § 2 odst. 2 Zákoníku práce 2006 se blíže věnovala mimo jiné důvodová zpráva Koncepční novely, která se vyjádřila pro změnu spočívající v rozdělení původní definice přijaté v roce 2007 do dvou samostatných odstavců, kdy důvodem této změny byla především skutečnost, že „[v] právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno,

¹³⁸ Dostupný z:

http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6Ads_13_20140220123634_preveden_o.pdf.

že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.“¹³⁹

K povaze odměny za práci se vyjádřil také např. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35, ve kterém konstatoval, že: „[o]dměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřizenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“¹⁴⁰

7.2.2 Lotyšská právní úprava

Lotyšské pracovní právo nemá ambice upravovat legální definici pojmu závislá práce ani pojem pracovněprávní vztah. V každém případě to však neznamená, že by tyto vztahy v Lotyšské republice nevznikaly a že by nebyly charakterizovány některými základními definičními znaky, které najdeme i v jiných právních úpravách. V těchto úpravách vychází tato definice mnohdy z literatury, judikatury nebo tyto vztahy můžeme vyčíst z jiných ustanovení zákoníku práce či jiných zákonů. V lotyšské právní úpravě můžeme vyčíst vztah závislé práce z ustanovení čl. 3 a čl. 28 odst. 2 Zákoníku práce LR, která definují pojem zaměstnanec a pracovní smlouvu a na základě kterých uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec pracovněprávní vztah.¹⁴¹

Dle Čl. 3 Zákoníku práce LR je „[z]aměstnanec fyzická osoba, která na základě pracovní smlouvy za dohodnutou odměnu za práci vykonává specifickou práci pod vedením zaměstnavatele.“ Pracovní smlouvou dle čl. 28 odst. 2 Zákoník práce LR se dále myslí „smlouva, na základě které přebírá zaměstnanec

¹³⁹ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 365/2011 Dz.

¹⁴⁰ Dostupný z:

http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6Ads_13_20140220123634_preveden_o.pdf.

¹⁴¹ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779. str. 256 – 258.

povinnost provádět určenou práci dle pokynů zaměstnavatele, zatímco zaměstnavatel se zavazuje zaplatit smluvenou odměnu a zajistit bezpečnosti a zdraví neohrožující pracovní prostředí a rovné pracovní podmínky.“

Pro určení pracovněprávního vztahu je dle literatury zapotřebí posouzení dvou definičních znaků pracovněprávního vztahu. Těmito znaky je výkon dle pokynů zaměstnavatele ve vztahu subordínace jako jeden jediný znak a odměna za výkon této práce jako znak druhý.¹⁴²

Vztah subordínace je typickým znakem, který je v jistém směru klíčovým pro určení, zda vztah mezi dvěma subjekty může být definován jako vztah pracovněprávní. Zákoník práce LR v tomto směru stanovuje, že podřízenost znamená povinnost zaměstnance dodržovat pokyny zaměstnavatele vztahující se k výkonu práce.

Podle čl. 1812 Občanského zákoníku LR je navíc plnění těchto povinností *„platné pouze tehdy, bylo-li včasné provedeno a přijato řádnou osobou, na správném místě a ve správný čas.“* Pokud jde o hlavní povinnost zaměstnance, musí tuto práci provádět osobně, kdy tuto povinnost nelze převést na jinou osobu. Čl. 49 Zákoníku práce LR dále stanoví, že *„[d]ruh, výše, čas a místo plnění povinností zaměstnance stanoví zaměstnavatel v pracovní smlouvě, pokud nejsou v rozporu s normativními normami nebo zákonnými normami obsahující zákaz, kolektivní smlouvou nebo vnitřním řádem.“* Kromě toho je zaměstnanec povinen vykonávat práci s takovou péčí, kterou lze v souladu s povahou práce a požadovanou způsobilostí a kvalifikací zaměstnance pro výkon takové práce přiměřeně očekávat. Zákoník práce LR dále poskytuje podrobnější úpravu typu a objemu prací, které mají být prováděny, jakož i čas a místo výkonu práce (čl. 51 – 53 Zákoníku práce LR).¹⁴³

¹⁴² WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509912445 str. 379.

¹⁴³ KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states*. New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779. str. 260.

Nadto vyplývají základní znaky subordinace dále z ustálené judikatury, která stanovuje, že základními znaky subordinace je dodržování pokynů zaměstnavatele, dodržování podmínek při práci a existence pracovní doby.¹⁴⁴

Druhým důležitým znakem, který se jeví při stanovení pracovně vztahu relevantní, je odměna za práci, která je odvislá od povinnosti každého zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu za vykonanou práci. Protože jsou definiční znaky pracovněprávního vztahu i základní znaky subordinace stanoveny do značné míry abstraktně, bude v každém jednotlivém případě záležet převážně na jejich důsledném posouzení soudem.

7.2.3 Srovnání předmětu individuálního pracovního práva

Základním vztahem vznikajícím v rámci pracovního práva je v České republice vztah závislé práce, který přímo vyplývá z § 2 Zákoníku práce 2006. Z této zákonné definice plyne, že vztah závislé práce se sestává dle § 2 odst. 1 Zákoníku práce 2006 ze čtyř hlavních definičních znaků (i) subordinace, (ii) osobního výkonu, (iii) práce jménem zaměstnavatele a (iv) dle pokynů zaměstnavatele. K těmto základním definičním znakům přistupují podmínky pro její výkon v § 2 odst. 2 Zákoníku práce 2006, kterými jsou (i) výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu, (ii) výkon práce na náklady zaměstnavatele, (iii) výkon práce na odpovědnost zaměstnavatele, (iv) výkon práce v pracovní době a (v) výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

Oproti tomu pracovní právo v Lotyšské republice nemá ambice upravovat legální pojem závislé práce či pojem pracovněprávního vztahu. V každém případě to neznamena, že by tyto vztahy v rámci lotyšského pracovního práva nevznikaly. Jejich podstatu můžeme vyčíst z čl. 3 Zákoníku práce LR, který definuje pojem zaměstnance a čl. 28 odst. 2 Zákoníku práce LR, který definuje pracovní smlouvu. Literatura směřuje svojí pozornost k dvěma základním znakům pracovněprávního vztahu, kterými je osobní výkon zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele ve vztahu subordinace jako jeden jediný znak a odměna za výkon této práce jako

¹⁴⁴ WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509912445, str. 385.

znak druhý. Protože jsou tyto znaky do značné míry abstraktní, bude jejich určení záležet na posouzení soudem.

V tomto směru lze upozornit na skutečnost, že v českém právním řádu, především v návaznosti na Koncepční novelu, nepředstavuje odměna nadále „*samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*“

K zaručení minimální odměny za práci dochází v rámci pracovněprávních vztahů k veřejnoprávním zásahům, kterými stát stanovuje tzv. minimální mzdu. Lotyšská i Česká republika zaznamenaly velký růst minimální mzdy především během 21. století.

Z grafu níže, zveřejněného Centrálním statistickým úřadem Lotyšska v brožuře s názvem Lotyšsko 2018 - statistiky ve zkratce, který znázorňuje minimální mzdu uvedenou v Eurech ke dni 1. ledna 2018 v rámci zemí Evropské unie, je patrné, že nejen Lotyšská republika, ale i Česká republika patří spíše mezi státy s nižší minimální mzdou, která se pohybuje okolo 500 Euro za měsíc.

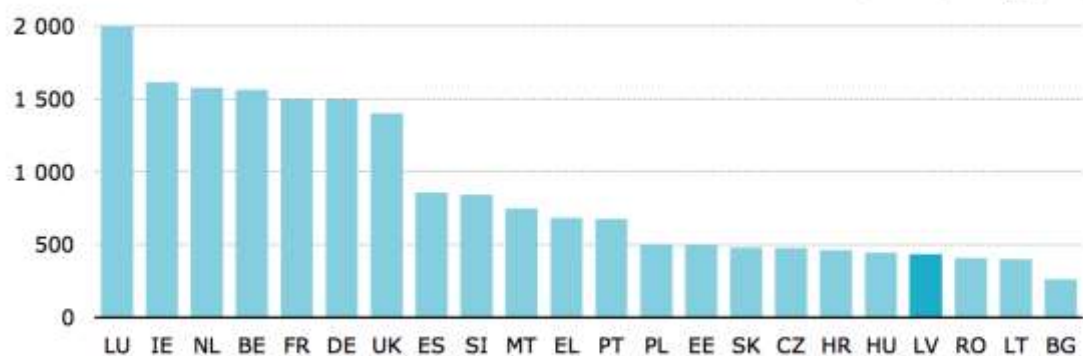
V Lotyšsku činila minimální mzda v roce 2018 430 Euro a dostala se tak na svoje historické maximum, které zůstává začátkem roku 2019 neměnné.¹⁴⁵ Pro porovnání tvořila v České republice minimální mzda ke dni 1. ledna 2018 12.200 Kč, tedy přibližně 478 Euro. Od 1. ledna 2019 došlo k jejímu dalšímu nárůstu na 13.350 Kč, přibližně 518 Euro. Tímto se Česká republika přehoupala přes hranici 500 Euro měsíčně. Jak již bylo zmíněno výše, je v obou zemích patrný radikální nárůst mzdy v 21. století, především potom v druhém desetiletí.¹⁴⁶

¹⁴⁵ *Latvia 2018 - Statistics in Brief*. Riga: Central Statistical Bureau of Latvia, 2018. ISBN 978-9984-06-515-1. ISSN 2501-0026, Dostupné z: https://www.csb.gov.lv/sites/default/files/publication/2018-05/Nr%2003%20Latvia_Statistics%20in%20Brief%202018%20%2818_00%29%20EN.pdf, str. 31.

¹⁴⁶ Latvia Gross Minimum Monthly Wage, Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/latvia/minimum-wages>.

Minimum wage on 1 January 2018

(monthly average, EUR)



Data source: Eurostat [earn_mw_cur] 28.02.2018.

Obrázek č. 1 - Minimální mzda v EU k 1. lednu 2018

¹⁴⁷ *Latvia 2018 - Statistics in Brief*. Riga: Central Statistical Bureau of Latvia, 2018. ISBN 978-9984-06-515-1. ISSN 2501-0026, Dostupné z: [https://www.csb.gov.lv/sites/default/files/publication/2018-05/Nr%2003%20Latvia Statistics%20in%20Brief%202018%202818_00%29%20EN.pdf](https://www.csb.gov.lv/sites/default/files/publication/2018-05/Nr%2003%20Latvia%20Statistics%20in%20Brief%202018%202818_00%29%20EN.pdf), str. 31.

ZÁVĚR

Cílem této práce byla analýza dílčích institutů jakožto základních stavebních kamenů odvětví pracovního práva a komparace jejich legislativní úpravy v právních řádech České a Lotyšské republiky. Práce využívá kromě analytických postupů zejména metodu právní komparace založené na srovnání příslušných právních předpisů z pracovněprávní oblasti a je přínosná především díky poskytnutí jejich analýzy, s důrazem na dílčí rozdíly přístupu legislativních orgánů obou srovnávaných států. Její přínos může být dále spatřován v ukotvení podobnosti českého i lotyšského pracovního práva jakožto právního odvětví vyrůstajícího na základech klasické kontinentální právní kultury. Sbližování jednotlivých právních řádů je v posledních letech dále podpořeno normotvorbou na půdě Evropské unie, jejíž členy jsou Česká i Lotyšská republika od roku 2004.

Jak již bylo naznačeno v prvním odstavci, nebylo v možnostech této práce s ohledem na standardní formát diplomové práce možné pojmout komparaci v takové míře detailu, jak by bylo pro komplexní pochopení obou právních úprav třeba. Předmětem této práce je proto zejména ukotvení pracovního práva jakožto juristického fenoménu v jeho společensko-historických základech, seznámení se základními pilíři, na kterých pracovní právo stojí a ze kterých toto odvětví v obou komparovaných právních řádech vyrůstá, a konsolidace základních pramenů, které tvoří formální zdroj právní úpravy pracovního práva jak v České, tak v Lotyšské republice.

V neposlední řadě se pak tato práce věnuje porovnání konkrétních základních pracovněprávních pojmů (zejm. pojmy zaměstnanec, zaměstnavatel či pracovněprávního vztahu) v podobě, jaké je jeden i druhý komparovaný právní řád vymezuje, přičemž došlo k v literatuře dosud nepopsanému zkoumání rozdílů a podobností tohoto netradičního tématu.

První kapitola zasazuje odvětví pracovního práva do historického kontextu, který je úzce spjat s vývojem právního státu jako takového. Původní roztříštěnost úpravy, resp. ukotvení pracovněprávních institutů do předpisů zcela jiného charakteru, byla postupným vývojem nahrazována relativním osamostatněním a konsolidací pracovněprávních norem do samostatných předpisů a zákoníků. V České republice byl tento vývoj završen přijetím Zákoníku práce 2006, který s konečnou platností nahradil příliš restriktivní úpravu přijatou

v období socialismu. Obdobným vývojem prošlo pracovní právo i v Lotyšské republice, kde byl po bouřlivých událostech 20. století v roce 2001 přijat Zákoník práce LR, který – obdobně jako v České republice – představuje oprostění od sovětské koncepce pracovněprávní legislativy.

Druhá kapitola vymezuje pojem pracovního práva jakožto samostatného právního odvětví a přibližuje jeho systematické členění na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti. Tato systematika odkrývá charakter pracovního práva jakožto odvětví na pomezí subsystémů soukromého a veřejného práva, neboť ačkoliv individuální pracovní právo můžeme relativně snadno považovat za soubor soukromoprávních norem (individuální pracovněprávní vztahy jsou ovládány soukromoprávní zásadou *pacta sunt servanda*), právní úprava zaměstnanosti vykazuje znaky práva veřejného, přičemž tyto rysy lze sledovat jak v české, tak v lotyšské právní úpravě.

Ve třetí kapitole, které úzce souvisí s kapitolou druhou, je blíže vymezeno pracovní právo jako samostatný fenomén ve vztahu zejména k právo občanskému, se kterým pracovní právo sdílí jednak některé základní zásady a principy, a jednak metodu právní úpravy, zároveň mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce panuje vztah subsidiarity. Tento vztah je však v lotyšské úpravě výrazně intenzivnější a oba předpisy jsou navzájem více propojené než v českém právním prostředí.

Pozornost je v rámci třetí kapitoly rámcově věnována také vztahu pracovního práva s ostatními právními odvětvími.

Čtvrtá kapitola popisuje funkce pracovněprávní úpravy. V této části práce se objevují první dílčí odlišnosti v přístupu české a lotyšské doktríny, kdy lotyšská odborná literatura v kontrastu proti české nauce nerozeznává výchovnou funkci jakožto samostatnou funkci pracovního práva.

Pátá kapitola této práce se věnuje identifikaci a klasifikaci pramenů pracovního práva, a to dle standardního třídění pramenů pracovního práva dle jejich právní síly.

S pátou kapitolou koreluje kapitola šestá, věnující se principům a základním zásadám, které pracovní právo ovládají. I tato kapitola poukazuje na

úzkou provázanost pracovního práva s právem občanským, neboť kromě obecných zásad a principů vlastního právního řádu jako celku (např. zásady *neminem laedere*, *lex specialis derogat lex generali* atd.) sdílí pracovní právo s právem občanským také zásady soukromoprávní (zejm. *pacta sunt servanda*, zásada autonomie vůle a další). Samostatný výklad je samozřejmě věnován i příslušným zásadám vlastního pracovního práva, které mají mnohých případech ústavní původ.

Konečně závěrečná sedmá kapitola popisuje základní pracovněprávní vztahy tvořící základ úpravy pracovního práva jako takového. V rámci sedmé kapitoly jsou rozebrány stěžejní prvky individuálních pracovněprávních vztahů, konkrétně jejich subjekty (zaměstnanec a zaměstnavatel), předmět a definiční znaky, které slouží k odlišení práce v rámci pracovněprávního vztahu od využití lidské činnosti v jiných právních oblastech.

S ohledem na shora uvedené lze uzavřít, že přes dílčí odlišnosti mezi oběma komparovanými právními řády, kterých je z podstaty věci velké množství, je celkový charakter českého i lotyšského pracovního práva do značné míry obdobný. Tato skutečnost pramení jak z příslušnosti obou právních řádů ke kontinentální právní kultuře, tak z četných paralel v rámci historického vývoje. V neposlední řadě jsou tyto podobnosti dále prohlubovány působením evropského a mezinárodního práva.

SUMMARY

The legal orders of the Czech Republic and Latvian Republic are two separate, internally coherent systems of legal norms, among which, with regard to numerous historical parallels, many internal similarities could be found.

The aim of this thesis is to define and compare the basic pillars of labour law as an independent area of law in both legal systems. This thesis deals with the problematic of the origin and historical development on which the position of labour law has been strengthened, the description of the sources of the labour law and finally this thesis devotes to the comparison of the specific labour law terms (especially the term of employee, employer or employment relationship).

The primary scientific method of this thesis is a legal comparison based on the analysis of the similar laws. The benefit of this approach can be seen in the critical analysis of the legislation, codes and institutes, which could be used for improvement and stabilization of the legal system.

The thesis is divided into seven chapters, which are largely interrelated and thus form one unit, which provides a deeper insight into the regulation of employment relationships within both systems.

The first chapter is devoted to the historical development of the labour law and outlines the origins and the most important moments of its development. The second chapter deals with the concept of labour law and its system. The third chapter focuses on the status of labour law in the system of law, with particular emphasis on the relationship between civil law and labour law, which is for both legislation crucial. The fourth chapter describes functions that are immanent to labour law. The fifth chapter is devoted to the sources of labour law, which are described in the standard legal-theoretical division and classified into according to the legal force. The sixth chapter contains a demonstrative list of basic principles on which labour law is based. The last, seventh, chapter deals with the regulation of labour law relations, the subjects of individual labour relations and their definitions.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

IRM - *Ius regale montanorum*, (kniha královského horního práva)

ABGB - zákon ze dne 18. června 1811 č. 946/1811 ř. z., obecný zákoník občanský

Ústava ČR - zákon České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Listina základních práv a svobod, LZPS - usnesení předsednictva České národní rady ze dne 28. prosince 1992 č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákoník práce 1965 – zákon ze dne 16. června 1965 č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

Zákoník práce 2006 – zákon ze dne 21. dubna 2006 pod č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Koncepční novela - zákon ze dne 6. listopadu 2011 č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Občanský zákoník 2012 – zákon ze dne 3. února 2012 č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku

Zákon o kolektivním vyjednávání 1991 - zákon ze dne 4. dubna 1990 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon o zaměstnanosti 2004 - zákon ze dne 23. července 2004, č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákoník práce LR - zákon ze dne 6. července 2001 č. LV 105, zákoník práce (Darba likums)

Ústava LR - zákon ze dne 15. února 1922 č. 43, ústava Lotyšské republiky (Latvijas Republikas Satversme)

Občanský zákoník LR – zákon ze dne 28. ledna 1937, občanský zákoník (Civillikums)

Odborový zákon LR - zákon ze dne 25. března 2014 č. 60, o odborovém právu (Arodbiedrību likums)

Asociační zákon LR - zákon ze dne 19. května 1999 č. 161/162, o organizaci zaměstnavatelů a jejich asociační zákon (Darba devēju organizāciju un to apvienību likums)

Zákon o informacích a konzultacích LR - zákon ze dne 19. května 2011 č. 82, o informacích a konzultacích pro zaměstnance obchodních společností v Evropské unii a skupin obchodních společností v Evropské unie (Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums)

Zákon o zaměstnanosti LR - zákon ze dne 9. května 2002 č. 80, o podpoře nezaměstnaných a osob hledajících zaměstnání (Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums)

Zákon státním sociálním pojištěním LR - zákon ze dne 12. října 1997 č. LV 274/276, o státním sociálním pojištění (Par valsts sociālo apdrošināšanu)

Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci LR - zákon ze dne 6. července 2001 č. LV 105, o bezpečnosti práce (Darba aizsardzības likums)

Saeima - Parlament Lotyšské republiky

POUŽITÁ LITERATURA

Knižní literatura

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-82

GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7

MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945.* Praha: Linde, 1997. ISBN 80-7201-045-x

KADLECOVÁ, Marta. *Dějiny českého soukromého práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-041-3

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo. 2. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 130. ISBN 978-80-7400-474-2

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. 2. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, ISBN 978-80-7400-290-8

GALVAS, Milan. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1

KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo. 2. podstatně přepracované a doplněné vydání,* Panorama. Praha 1988

GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8

BÍLKOVÁ, Jana a kolektiv. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 1. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-529-9.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář.* V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 9788073801045

HENDRYCH, Dušan a kolektiv. *Právní slovník.* 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009, ISBN 978-80-7400-059-1

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva. 6., aktualiz. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi.* V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo. 5. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-405-6

OSINA, Petr. *Teorie práva.* Praha: Leges, 2013. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-65-6

TRÖSTER, Petr a kolektiv. *Právo sociálního zabezpečení. 4. vydání.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2008

Zahraniční

KERIKMAE, Tanel. *The law of the Baltic states.* New York, NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 9783319544779

APSĪTIS, R. a J. PLEPS. *Latvijas Republikas Satversme. = The constitution of the Republic of Latvia = Konstitūtsiā Latviškoj Respubliki.* Riga: Latvijas Vēstnesis, [2012]. ISBN 978-9984-840-20-8

FELDBRUGGE, F. J. M., Gerard Pieter van den BERG a William B. SIMONS. *Encyclopedia of Soviet law.* 2nd rev. ed. Hingham, MA, USA: Distributors for the U.S. and Canada, Kluwer Academic Publishers, 1985. ISBN 9024730759

TĀRE, Ineta. *Labour law in Latvia*. 2nd ed. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2012. ISBN 978-9041140906

KASKEL, Walter. *Arbeitsrecht*. Zweite Auflage. Berlin: Springer Verlag Berlin Heidelberg, 1925. ISBN 978-3-662-41711-9

REUVID, Jonathan, TERTEROV, Marat. *Doing Business with Latvia*. London: GMB Publishing, 2003. ISBN 1-905050-24-0

The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Third edition. United States: Littler Mendelson, [2012]. ISBN 978-1422488072, kapitola Latvia

WAAS, Bernd, HEERMA VAN VOSS, Guus (Ed), *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I. The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509912445

ROBBERS, Gerhard. *Encyclopedia of world constitutions*. New York: Facts On File, c2007. ISBN 0-8160-6078-9

ANISIMOV, L. N. *Novoe v trudovom zakonodatel'stve*. Moskva: ĪUstitsinform, 2007. ISBN 978-5720507947. Dostupné z: <https://pravo.studio/trudovoe-pravo-rf/sotsialnoe-pravo-pravo-sotsialnogo-78875.html>

Odborná literatura

BĚLINA, Miroslav. *Nový zákoník práce*. Právní rozhledy. 2006, č. 9, s. II, Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqgzpxa4s7hfpngx3jne&groupIndex=11&rowIndex=0>

GALVAS, Milan. *Proměny funkcí pracovního práva*. In: HRABCOVÁ, Dana ed. *Pracovní právo 2012 – Závislá práce a její podoby* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 208-217. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>

ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. *Zamyšlení nad funkcemi pracovního práva a novými směry jejich působení, mimo jiné v navrhované právní úpravě homeworkingu*. In: GREGOROVÁ, Zdeňka ed. *Pracovní právo 2016 – Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2017, Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/017.html#_ftn17

ŠTEFKO, M. *Několik poznámek k ustanovení § 2401 odst. 1 NOZ.* In: Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Hrabcová, Dana (ed.). 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6718-9, Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/005.html>

BEBRE, Baiba, GJORTLERE, Ligita. *Guide to Latvian Legal System and Legal Research. Hauser Global Law School Program* [online]. New York: Globalex, 2016, 2016 [cit. 2019-01-25]. Dostupné z: <http://www.nyulawglobal.org/globalex/Latvia1.html#historicaloverview>

VAINOVSKIS, Maris, LOGINS, Maris. TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL SITUATION IN LATVIA [online]. Latvia, Riga, 2006 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630&langId=en>.

Právní předpisy

zákon ze dne 18. června 1811 č. 946/1811 ř. z., obecný zákoník občanský

zákon České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

usnesení předsednictva České národní rady ze dne 28. prosince 1992 č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

zákon ze dne 16. června 1965 č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

zákon ze dne 21. dubna 2006 pod č. 262/2006 Sb. zákoník práce

zákon ze dne 6. listopadu 2011 č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zákon ze dne 3. února 2012 č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku

zákon ze dne 4. dubna 1990 č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

zákon ze dne 23. července 2004, č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon ze dne 23. května 2006 č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti ochrany zdraví při práci

zákon ze dne 3. května 2005 č. 251/2005 Sb. o inspekci práce

zákon ze dne 23. dubna 2008 č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, v platném znění (antidiskriminační zákon)

nařízení vlády ze dne 6. prosince 2006 č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

nařízení vlády ze dne 12. prosince 2007 č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

nařízení vlády ze dne 12. prosince 2006 č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

zákon ze dne 6. července 2001 č. LV 105, zákoník práce (Darba likums)

zákon ze dne 15. února 1922 č. LV 43, ústava Lotyšské republiky (Latvijas Republikas Satversme)

zákon ze dne 28. ledna 1937, č. LV 40, občanský zákoník (Civillikums)

zákon ze dne 25. března 2014 č. LV 60, o odborovém právu (Arodbiedrību likums)

zákon ze dne 19. května 1999 č. LV 161/162, o organizaci zaměstnavatelů a jejich asociační zákon (Darba devēju organizāciju un to apvienību likums)

zákon ze dne 19. května 2011 č. LV 82, o informacích a konzultacích pro zaměstnance obchodních společností v Evropské unii a skupin obchodních společností v Evropské unie (Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums)

zákon ze dne 9. května 2002 č. LV 80, o podpoře nezaměstnaných a osob hledajících zaměstnání (Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums)

zákon ze dne 12. října 1997 č. LV 274/276, o státním sociálním pojištění (Par valsts sociālo apdrošināšanu)

zákon ze dne 6. července 2001 č. LV 105, o bezpečnosti práce (Darba aizsardzības likums)

předpis ministerského kabinetu ze dne 5. července 2016 č. LV 445, o stanovení pravidel pro odměňování učitelů (Pedagogu darba samaksas noteikumi)

předpis ministerského kabinetu ze dne 25. června 2002 č. LV 272, o sezónní práci (Noteikumi par sezonas rakstura darbiem)

předpis ministerského kabinetu ze dne 27. prosince 2011 č. LV 995, o postupu uspokojování nároků zaměstnanců insolventních zaměstnavatelů (Maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumu apmierināšanas un administratora atlīdzības izmaksas kārtība)

předpis ministerského kabinetu ze dne 24. listopadu 2015 č. LV 656, o stanovení o minimální měsíční a hodinové mzdě a výpočet minimální hodinové mzdy (Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu)

předpis ze dne ministerského kabinetu 10. srpna 2010 č. LV 749, o školení ve věcech ochrany práce (Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos)

předpis ministerského kabinetu 28. dubna 2009 č. LV 359, o požadavcích na ochranu na pracovišti (Darba aizsardzības prasības darba vietās)

Judikatura

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, čj. 6 Ads 46/2013 – 35

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu ze dne 1. února 2013, sp. zn. IV. ÚS 2427/12

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu Lotyšské republiky ze dne 23. dubna 2003 č. 2002-20-0103

Nález Ústavního soudu Lotyšské republiky ze dne 10. února 2017 č. 2016-06-01

Nález Ústavního soudu Lotyšské republiky ze dne 7. listopadu 2013, č. 2012-24-03

Další elektronické zdroje

Latvia 2018 - Statistics in Brief. Riga: Central Statistical Bureau of Latvia, 2018.

ISBN 978-9984-06-515-1. ISSN 2501-0026, Dostupné z:

https://www.csb.gov.lv/sites/default/files/publication/2018-05/Nr%2003%20Latvia_Statistics%20in%20Brief%202018%20%2818_00%29%20EN.pdf

Latvia Gross Minimum Monthly Wage, Dostupné z:

<https://tradingeconomics.com/latvia/minimum-wages>.

CERŪZIS, Raimonds. Dějiny Lotyšska. VELVYSLANECTVÍ LOTYŠSKÉ REPUBLIKY V ČESKÉ REPUBLICE [online]. Praha: Lotyšský institut, 2004

[cit. 2019-01-25]. Dostupné z: <https://www.mfa.gov.lv/cz/prague/o-lotyssku/dejiny-lotysska>

Příloha č. 1 – Srovnání struktury Zákoníku práce 2006 a Zákoníku práce LR

<p>Část první. Všeobecná ustanovení (§ 1-29)</p> <p>Část druhá. Pracovní poměr (§ 30-73a)</p> <p>Část třetí. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74-77)</p> <p>Část čtvrtá. Pracovní doba a doba odpočinku (§ 78-100)</p> <p>Část pátá. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 101-108)</p> <p>Část šestá. Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu (§ 109-150)</p> <p>Část sedmá. Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce (§ 151-190)</p> <p>Část osmá. Překážky v práci (§ 191-210)</p> <p>Část devátá. Dovolená (§ 211-223)</p> <p>Část desátá. Péče o zaměstnance (§ 224-247)</p> <p>Část jedenáctá. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy (§ 248-275)</p> <p>Část dvanáctá. Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 276-299)</p> <p>Část třináctá. Společná ustanovení (§ 300-363)</p> <p>Část čtrnáctá. Přechodná a závěrečná ustanovení (§ 364-396)</p>	<p>Část A Obecná ustanovení (Čl. 1- 16)</p> <p>Část B Kolektivní smlouvy (Čl. 17- 27)</p> <p>Část C Pracovní smlouvy (Čl. 28 - 129)</p> <p>Oddíl první Vznik pracovněprávního vztahu (Čl. 32 - 48)</p> <p>Oddíl druhý Povinnosti zaměstnance (Čl. 49 – 58)</p> <p>Oddíl třetí Odměna za práci (Čl. 59- 80)</p> <p>Oddíl čtvrtý Práva a povinnosti zaměstnance (Čl. 81-99)</p> <p>Oddíl pátý Ukončení pracovněprávního vztahu (Čl. 100-129)</p> <p>Část D. Pracovní doba a doba odpočinku</p> <p>Oddíl šestý Pracovní doba (Čl. 130-140)</p> <p>Oddíl sedmý Doba odpočinku (Čl. 140-157)</p> <p>Informativní odkaz na směrnice EU</p> <p>Přechodná ustanovení</p>
---	--