

práci ve státě a ve vládě. Odtud jeho účast na mírové politice Evropy, na organizaci sil v Evropě, které by zajistily spolupráci kladných, demokratických sil. Právem řekl B. Shaw, že nikdo jiný by nemohl býti presidentem Spojených států evropských, než T. G. Masaryk. A právem o něm mluví Coudenhove-Calergi jako o největším Evropanu.

Jeho práce jest harmonická. Není v ní rozporů. Není v ní rozdílů mezi slovem a činem, mezi teorií a praxí. Jeho pohled jednou se obrací do české minulosti, aby tam hledal smysl českého národního snažení; filosoficky i sociologicky rozebírá síly, které určují vývoj společnosti. Jeho pohled je při tom obrácen k budoucnosti. Ale jeho práce není nepraktická. Jeho humanita není nejasným pojmem. Jest praktickou činností. Otevírá okna do Evropy, ale při tom jest apoštolem drobné práce. Ví, co chce a co má chtíti národ; ale ví, že každý musí začít u sebe. Za každým slovem stojí plnou celou vahou, celou svojí osobností.

Bylo osudovým štěstím našeho národa, že ve svých rozhodujících chvílích našel svého demokratického, lidového vůdce. Jest to muž, který vrátil osud národa do rukou národa. Jest to muž, který dobře vedl svůj národ, když měl svůj osud ve svých rukou. Jest to muž, jehož jméno vždy bude vyslovovati s úctou a vděčností každý demokrat. Tento muž nebojoval jen za demokracii československou. Bojoval za demokracii, za humanitu. Jest demokratickou autoritou, jest nejkrásnějším vůdcem, jakého demokracie v pohnutých svých dobách našla. Jest to jméno, které jest programem. Proto k přání, aby byl mezi námi ještě dlouho v zdraví jest nutno připojiti přání další: aby rostl počet těch, kteří učíce se z jeho práce, z jeho demokratického příkladu, šli dále za jeho programem.

V. Gutwirth.

DR. ARNOŠT CHMELARĚ:

NOVÉ PRACOVNÍ PRÁVO V NĚMECKU A POMĚRY U NÁS.*

A. (Zásady nové úpravy v Německu).

Společným rysem každého průbojného světového názoru je jeho universálnost a neshášenlivost. Ideologové národního socialismu nemohli se smířiti s tradičními představami o základech poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odtud vypověděli boj nejen doktríně sociálního vykořisťování a třídního boje, charakterisující Marxův socialismus — což ostatně při programové základně národního socialismu nepřekvapuje — ale také představě hlubokého rozporu mezi zájmem a cíly zaměstnavatele a zaměstnance, která ovládá platné kodexy pracovního práva individualisticko-liberálních právních řádů. Bylo jasné, že se nevystačí s negací a potlačováním; **z a v r ž e n é f o r m y m u s e l y b ý t i n a h r a z e n y n o v ý m i f o r m a m i.** Přechodným řešením bylo zřízení kurátorů práce (Treuhänder der Arbeit) podle zákona z 19. května 1933. Definitivním řešením mají býti zákony z 20. ledna 1934 o úpravě národní práce a z 23. března 1934 o úpravě práce ve veřejné správě a veřejných podnicích. Názvy zá-

* Tato studie byla dokončena v druhé polovici října 1934. Její jádro bylo předneseno v pracovním kroužku železničních právníků pro věci osobní.

konů ukazují jejich předmět: kdežto první zákon je věnován především soukromému podnikání, upravuje druhý zákon pracovní poměry veřejné správy a ve veřejných podnicích (in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben).¹

I. Vzájemný poměr jednotlivých složek podnikání.

Co se týká podnikání a poměru podnikatele a zaměstnanců jak k podniku, tak k sobě navzájem, vytyčuje zákon z 23. března 1934 tyto zásady:

Podnikatel je vůdcem (Führer) závodu (Betrieb),² zaměstnanci jeho družinou (Gefolgschaft); pracují pospolu k zvelebení činnosti závodu a k obecnému prospěchu národa a státu. (§ 1). Vůdce závodu rozhoduje v poměru k družině ve všech závodních věcech, pokud je upravuje zákon. Vůdce se má starati o blaho družiny; tato je mu povinna zachovávatí věrnost založenou v závodním společenství (Betriebsgemeinschaft). (§ 2.)

Vůdci podniku, v němž pracuje zpravidla nejméně 20 zaměstnanců, jsou k ruce důvěrníci (Vertrauensmänner) jako poradci; tvoří s ním a pod jeho vedením radu důvěry závodu (Vertrauensrat) (§ 5, odst. 1). Rada důvěry je povinna prohlubovati vzájemnou důvěru uvnitř závodního společenství. Má dále za úkol, raditi se o opatřeních, která vedou k zlepšení pracovního výkonu, k stanovení a provádění všeobecných pracovních podmínek, zvláště pořádku v závodě, k provádění a zlepšení ochrany zaměstnanců závodu, k posílení spojení příslušníků závodu navzájem a se závodem, jakož i k blahu všech údů společenství. Rada má působiti k odstranění sporů uvnitř závodního společenství. Rada musí býti slyšena před uložením pokut podle závodního řádu (Betriebsordnung). (§ 6, odst. 1. a 2.) Počet důvěrníků (stejně náhradníků) činí 2 až 10, hledíc k počtu zaměstnanců (§ 7).³

Pro funkci důvěrníků předpisuje zákon 25 roků věku a určitou dobu činnosti v závodě nebo podniku. Důvěrník musí míti čestná občanská práva, musí náležeti k německé pracovní frontě (Deutsche Arbeitsfront),⁴ vyznamenávati se

¹ Zákon tu rozlišuje vlastně tři skupiny:

a) veřejnou správu ve vlastním smyslu (říše, země, ostatní korporace, nadání a ústavy veřejného práva, Společnost říšských drah, podnik říšské autodráhy a říšská banka),

b) podniky, které vede veřejná správa a které podléhají jejímu dozoru (sledují-li hospodářské cíle, pokládají se za veřejné podniky jenom tehdy, jestliže uspokojování hospodářských potřeb, o které jde, bylo úplně nebo z převážné části vyhrazeno veřejné ruce zákonem nebo skutečným výkonem),

c) podniky s vlastní právní osobností, jestliže veřejná správa ve vlastním smyslu (písm. a) má na jejich správu rozhodující vliv (držení kapitálu, většina ve správních orgánech a pod.); pokud sledují hospodářské cíle, musí býti splněn předpoklad označený u písm. b).

² Závod (Betrieb) je ve smyslu cit. zákona „na prostorové jednotě se zakládající spojení osobních, věcných a ideálních prostředků k sledování technického účelu, stanoveného právním subjektem“ (Jakobi, Lehrbuch, str. 286 a Betrieb und Unternehmen, str. 9, 26 a n., cituji z druhé ruky).

³ Počet důvěrníků je: v závodech se zaměstnanci od 20 do 49 dva, od 50 do 99 tři, od 100 do 199 čtyři, od 200 do 399 pět. Tento počet zvyšuje se pro každých 300 dalších zaměstnanců o jednoho důvěrníka, nejvíce však na deset důvěrníků. Počet náhradníků se předvidá stejným způsobem.

⁴ „Německá pracovní fronta je souhrn všech lidí, kteří jsou v pracovním životě, bez ohledu na jejich hospodářské a sociální postavení. V ní má státi dělník vedle zaměstnavatele, již neoddělován skrze skupiny a svazy, které sledují respektování zvláštních hospodářských a sociálních vrstev a zájmů.“ „Německá pracovní fronta není místo, kde materiální otázky denního pracovního života... jsou řešeny.“ „Vysokým cílem pracovní fronty je výchova všech Němců, kteří jsou v pracovním životě, k nacionálně-socialistické“

vzornými lidskými vlastnostmi a skýtati záruku, že povždy a neochvějně se bude zasazovati o národní stát. (§ 8.) Vůdce závodu sestaví každý rok v březnu, v dohodě s předsedou národně-socialistické organizace podnikových buněk, seznam důvěrníků (náhradníků). Družina zaujme stanovisko k listině tajným hlasováním. Nedohodne-li se vůdce s předsedou nebo nesestaví-li se rada důvěry z jiného důvodu, zvláště když družina listinu neschválí, může důvěrníky (náhradníky) jmenovati kurátor práce. (§ 9.) Funkční činnost rady důvěry začíná 1. května a končí 30. dubna následujícího roku (§ 11).⁵ Jinak pomíjí funkce důvěrníka, nehledíc k dobrovolnému vzdání, vystoupením z podniku; kurátor práce může důvěrníka odvolati pro věcnou neb osobní nezpůsobilost (§ 14, odst. 1. a 2.). Vůdce je povinen poskytnouti důvěrníkům informace potřebné pro plnění jejich úkolů.

Majorita rady důvěry má právo proti opatřením vůdce ve věci utváření obecných pracovních podmínek, zvláště závodního řádu, podati neprodleně stížnost ke kurátoru práce, jestliže rozhodnutí nejsou v souladu s hospodářskými a sociálními poměry podniku. Stížnost nemá odkládacího účinku. (§ 16.)

Reprodukované zásady jsou výrazem přibližně této ideologie. Dosavadní boj mezi podnikatelem a zaměstnancem musí ustati. Oba činitelé buďte v kladném poměru k závodu a skrze tento závod k národu i státu. Nejzdárnější funkci závodu zaručuje princip odpovědného vůdce. Vůdce veď autoritativně závod! Zaměstnanci se zapojují organicky do řízení závodu tím, že se dává vůdci k ruce rada důvěry. Rada kontroluje vůdce, pokud jde o rozhodnutí, která se dotýkají pracovních podmínek, neboť její majorita může vyvolati přezkoumání rozhodnutí kurátorem práce, t. j. orgánem státní výsosti.

Zákon z 23. března 1934 aplikuje stejné principy na veřejnou správu a veřejné podniky. Obdobně se ustanovuje, že družina je povinna zachovati vůdci věrnost založenou služebním společenstvím, dodává se však ještě k tomu „jsouc pamětliva svého postavení ve veřejné službě a toho, že výkonem služby má býti vzorem všem údům národa“. Důvěrníci se zřizují, jde-li o veřejnou správu, v takových odvětvích, kde nejsou obstarávány úkony státní výsosti. Poslání rady důvěry se normuje obdobně; dodává se, že rada důvěry je povinna starati se o vzorné plnění povinností ve službě národnímu společenství; ustanovení o slyšení rady před uložením pokut je škrtnuto. Vyrovňovací orgán státní výsosti je pro tuto oblast nazván zvláštním kurátorem práce (Sondertreuhänder). Závazek vůdců poskytnouti důvěrníkům informace, platí jen potud, pokud se to může státi bez poškození zájmů národa a státu.

II. Služební a platové poměry.

Vůdce závodu, v němž pracuje nejméně 20 zaměstnanců, musí vydati pro družinu písemný závodní řád (Betriebsordnung) (§ 26). Do tohoto řádu je pojmouti obligatorně tyto pracovní podmínky:

kému státu a nacionálně-socialistickému smýšlení“ (Výzva k všem pracujícím Němcům, vydaná 27. listopadu 1933.)

⁵ Národní socialismus navazuje někdy vědomě na staré formy a tradice, chce je však postavit do služeb nové úpravy. Na tomto místě se vyzdvihuje den 1. května.

1. počátek a konec pravidelné denní pracovní doby a přestávky,
2. místo a způsob výplaty mzdy,
3. zásady počítání akordní nebo úkolové mzdy, pracuje-li se v závodě takovým způsobem,
4. ukládání pokut, jestliže se předvídá takové trestání,
5. důvody výpovědi bez dodržení výpovědní lhůty,
6. užití částek úplaty, které propadly vzhledem k bezprávnému rozvázání pracovního poměru, pokud propadnutí je v mezích zákonných ustanovení předvídáno v podnikovém řádě nebo v pracovní smlouvě.

Do závodního řádu mohou být (fakultativně) pojata další ustanovení o pracovních podmínkách, zejména o výši mzdy. (§ 27.) Stanoví-li závodní řád mzdu, musí být minimální sazby ustanoveny tak, aby zůstal prostor pro odměnu jednotlivého příslušníka závodu, odměnu přiměřenou jeho výkonu. I jinak je třeba pamatovati na možnost slušné úplaty za zvláštní výkony. (§ 29.) Obsah závodního řádu platí pro příslušníky závodu jako kogentní minimum.

Kurátor práce může vydati, poradě se s výborem znalců (Sachverständigenausschuss), směrnice pro obsah závodních řádů a pro jednotlivé služební smlouvy. Je-li takto k ochraně zaměstnanců skupiny podniků vymezeno kogentní minimum obsahu služební smlouvy, může kurátor práce vydati písemně tarifní řád (Tarifordnung) kogentní povahy, v němž může také vyloučiti příslušnost pracovních soudů pro rozhodování sporů v rozsahu, jak může být vyloučena v tarifních smlouvách. Jeví-li se to účelným zařídití pro okruh širší, než je normální okrsek kurátora práce, může být k tomu cíli ustanoven říšským ministrem práce speciální kurátor práce.

Jaká ideologie je základem nastíněné úpravy? Boj mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (stávky, výluky) ochromuje národní hospodářství. Je potřebí zjednotit a zachovati pracovní mír za každou cenu. Vzniklé spory likviduje kurátor práce, jenž ovšem zasahuje především na dožádání rady důvěry. Avšak zmíněný kurátor je oprávněn stanoviti závazný obsah i pro jednotlivé smlouvy, ba může vydati dokonce i mzdový řád, čímž může být uskutečňován pronikavý vliv na utváření sociálních a soutěžních podmínek v celých výrobních odvětvích.

Úpravu pro veřejnou správu a veřejné podniky vyznačují tyto rozdíly:

Obsah služebního řádu (Dienstordnung) může být stanoven podle volného uvážení (není tu kogentní minimum obsahu). Zasahují speciální kurátoři práce, které ustanovuje říšský ministr prací v dohodě s ministrem financí po případě příslušným ministerstvem.

III. Soudnictví pro věci sociální cti.

(Soziale Ehrengerichtsbarkeit.)

Zákon zavádí pojem sociálních povinností a definuje je takto: Každý příslušník závodního společenství odpovídá ze svědomitého plnění povinností, které ho postihují podle jeho postavení v závodním společenství. Má svým chováním se projevit hodným úcty, která vyplývá z jeho postavení v závodním společenství. Zvláště má, jsa si vědom své odpovědnosti, všechny síly věnovati službě závodu a podřídit se obecnému blahu. (§ 35.)

Hrubé porušení těchto povinností kvalifikuje zákon jako přestupky proti sociální cti a ustanovuje, že jsou předmětem zvláštního soudnictví. Tyto přestupky vypočítá taxativně, rozlišuje při tom vůdce nebo jiné dozorčí osoby (zneužití mocenského postavení tím, že se zlomyslně využítkuje pracovní síla příslušníků družiny nebo že se jim ublíží na cti), příslušníky družiny (ohrožení pracovního míru tím, že se zlomyslně podněcuje družina, osvojování si ve funkci důvěrníka nepřipustných zásahů do vedení závodu, prohřešky proti pospolitému duchu v závodním společenství), příslušníky závodního společenství (opětovné lehkomyšlné přednášení stížností a návrhů ke kurátoru práce, tvrdošíjně porušování jeho písemných příkazů) a členy rady důvěry (porušování závodního tajemství). (§ 36.) Soudy pro věci sociální cti mohou uložit tyto tresty: výstrahu, výtku, pořádkový trest do 10.000 M., odnětí způsobilosti býti vůdcem nebo vykonávati úřad důvěrníka, odstranění z dosavadního místa (lhůta může býti stanovena odchylně od výpovědní lhůty). (§ 38).

Soud se zřizuje pro okrsek kurátora práce. Skládá se ze soudcovského úředníka jako předsedy, jednoho vůdce závodu a jednoho důvěrníka. Předsedu jmenuje ministr spravedlnosti v dohodě s říšským ministrem práce. Přisedící vybírá předseda soudu z návrhové listiny, kterou sestaví německá pracovní fronta. (§ 41.) Oznámení pro prohřešek proti sociální cti se činí u kurátora práce. Tento navrhne řízení před rozhodčím soudem teprve po té, když provedeným šetřením se přesvědčil, že stíhání je odůvodněné. (§ 43.) Předseda soudu je oprávněn odmítnouti návrh na stíhání neb uznati na první tři tresty. V jiných případech jakož i tehdy, jestliže byly podány námitky proti rozhodnutí předsedy, je dána příslušnost rozhodčího soudu. (§§ 46, 47.) Při přelíčení před rozhodčím soudem má kurátor práce podobné postavení jako státní návladní (§ 48).

Tento institut převzal i zákon z 24. dubna 1934 s několika změnami. Na úředníky a vojáky se nevztahuje soudnictví pro věci sociální cti, jestliže jsou podrobeni kárnému soudnictví. Na místo kurátora práce nastupuje speciální kurátor práce (Sondertreuhändler). Proti vůdci některého odvětví veřejné správy nebo veřejného podniku smí býti zakročeno na poli soudnictví pro věci sociální cti jenom se souhlasem dozorčího úřadu. (§ 20 zákona ze 24. března 1934.)

IV. Ochrana před výpovědí.

Zaměstnanec může naříkati výpověď u pracovního soudu, byl-li zaměstnán v témž závodě nebo podniku⁶ aspoň rok a běží-li o závod, jenž zpravidla vykazuje nejméně 10 zaměstnanců, s odůvodněním, že výpověď je neslušně tvrdá a není podmíněná poměry v podniku. K žalobě musí býti přiloženo osvědčení, že výpověď byla bez výsledku projednána v radě důvěry nebo žalobce musí prokázati, že v 5 dnech po dodání výpovědi se ucházel u rady důvěry o osvědčení, ale osvědčení mu nebylo vydáno do 5 dalších dnů. (§ 56.)

Vydá-li soud výrok, že výpověď má býti odvolána, je pro podnikatele otevřena dvojitá cesta: a) buď přijme zaměstnance nazpět a zaplatí mu úplatu připadající na dobu přerušování práce, b) nebo poskytne zaměstnanci odškodnění; výši odškodnění ustanoví

⁶ Přihlíží se tedy nejen ke službě v jednotlivém závodě, nýbrž vůbec ke službě u podniku (služební poměr k podnikateli nebo k jeho právním předchůdcům).

soud ve výroku zavazujícím k odvolání výpovědi se slušným zřením k hospodářské situaci vypovězeného a k hospodářské situaci podniku, nesmí však překročit $\frac{4}{12}$ posledního ročního výdělku (§§ 57 až 59).

Zaměstnanec, jemuž se dostalo výpovědi, může rovněž, jestliže získal zatím jiné zaměstnání, ve lhůtě odepřítí nastoupení dřívější služby. Tu má nárok na mzdu nebo služné (z dřívějšího služebního poměru) jenom za dobu od propuštění do nastoupení nové služby.

V. Hromadné propouštění (§ 20).⁷

Chce-li zaměstnavatel přikročit k hromadnému propouštění zaměstnanců, musí to písemně oznámiti kurátoru práce; za hromadné propouštění se pokládá, jestliže v závodě, který zpravidla zaměstnává méně než 100 zaměstnanců, se propouští více než 9 zaměstnanců, anebo jestliže v závodě, který zpravidla zaměstnává aspoň 100 zaměstnanců, se propouští deset ze sta nebo více než 50 zaměstnanců, a děje-li se to ve všech případech v období 4 týdnů.

Hromadné propouštění se stane v zásadě účinným nejdříve po 4 týdnech po dni oznámení; výjimka by musela býti kurátorem práce výslovně povolena (může býti povolena i se zpětnou platností). Kurátor práce je však oprávněn naříditi, že výpovědi nejsou účinnými před uplynutím dvou měsíců. Jestliže zaměstnavatel není s to, aby dále podržel v práci zaměstnance až do vyčerpání normálního období, po případě do vyčerpání období prodlouženého kurátorem práce, může kurátor práce připustiti pro podnik zkrácení pracovní doby, při čemž však týdenní pracovní doba nesmí klesnouti pod 24 hodin (může při tom nastati zkrácení mzdy, ale teprve ode dne, kdy by pracovní poměr skončil podle obecných ustanovení).

VI. Co zůstává zachováno z dřívějšího německého pracovního práva.

Zákonem o uspořádání národní práce nebyly v celku dotčeny normy upravující pracovní soudnictví, délku pracovní doby, ochranu mzdy, ochranu před nebezpečím při zaměstnání a sociální pojištění. Byly ovšem uskutečněny změny oněch ustanovení, která neodpovídají nové struktuře a ideologii. Tak na př. pracovní soudy přestaly býti příslušné pro rozhodování sporů mezi subjekty tarifních smluv (nejsou dopouštěna odborová sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů) a pro obstarávání některých správních úkonů, vyplývajících z dřívějšího zákona o závodních radách (zákon ze 4. února 1920).

Detailní vyličení těchto předpisů pomímám. Jejich základní tendence se zhruba shodují se základními tendencemi příslušných úseků československého pracovního práva, o nichž podrobně jednáme v následující části.

B. (Poměry u nás.)

Chceme se poohlédnouti, jak podobné poměry řeší náš československý právní řád. Bude to pro nás s tím větším prospěchem, že nabudeme tak představy, jaké vývojové tendence ovládaly a dodnes ovládají (běží toliko o různé stupně rozvoje) pracovní právo většiny světových právních řádů.

⁷ Kdežto ochrana před výpovědí chrání pracující individuum, míří státní zákrok při hromadném propouštění spíše k ochraně zájmů pracujícího kolektivu (zameziti náhlé rušivé účinky na trhu práce).

I. Organismy pro ochranu zájmu zaměstnanců.

Za panství individualistického světového názoru vypadají věci — platí to aspoň pro jeho integrální formu — asi takto:

Soukromník se pouští do podnikání jenom tehdy, může-li se nadíti zisku. Zisk je trvalým cílem pro podnikání a pružinou podnikatelského elánu. Národní hospodářství neexistuje pro soukromníka jako organický celek, konstruovaný podle zásady jednoty, vzájemnosti a solidarity, ale nanejvýš jako souhrn jednotlivých podniků pojímaných arithmeticky. Odtud podniká soukromník plánovitě ve smyslu národního celku jenom potud, pokud takový plán se ztotožňuje s výrobními plány rozvinutými pod tlakem hlavní pružiny. Charakterisují tedy soukromé podnikání, hodnoceno s hlediska celku národního hospodářství, nepopíratelné prvky anarchie. Ani soukromý podnikatel neodmítá, je pravda, zcela představu národního hospodářství, ale postuluje ji s hlediska vyhraněně sobeckého; tvoří na př. výrobní a prodejní organismy v celostátním ba i mezinárodním měřítku, když rudimentárními podnikatelskými metodami nemůže zajistiti podnikatelský zisk.

Podnik je pro podnikatele formou činnosti, která vede k zisku, a zaměstnanci jsou potřebným nástrojem. Tento nástroj se opatřuje podle zákona o nabídce a poptávce a s hlediska základních soukromopodnikatelských principů je zcela přirozené, že podnikatel se neoddává žádné sentimentalitě, přenecháváje starost o sociální potřeby zaměstnanců (výživa, šaty, byt, zdraví atd.) jim samotným nebo nanejvýše státu.

Stopy, které zanechala za sebou v právních řádech právě nastíněná ideologie možno sledovati do nejdávnějších dob. Zrovna nejstarší právní řády (na př. římský) prostupuje mínění o naprosté oddělenosti zájmu zaměstnavatele a zaměstnance v jeho nejčistší podobě. Čas od času ovšem vítězilo přesvědčení, že vývoj pracovního poměru nelze ponechati zcela jeho osudu. Starší reglementace jsou dílčí a ideově nejednotné (úprava pracovních poměrů v cechovním řízení, poměru zemědělské čeledi a pod.). Systematické úsilí vyvinula v tomto směru teprve moderní doba.

Řešení jde v podstatě dvěma cestami. Reglementace první skupiny stanoví obsah konkrétních pracovních poměrů nebo spojují se vznikem pracovního poměru jisté povinnosti pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tyto zásahy neopouštějí v celku tradičních představ o ideových kořenech pracovního poměru a bude o nich pojednáno podrobněji pod II. Reglementace druhé skupiny postihují přímo tyto ideové kořeny a jsou vědomě prvními stupni k nové formaci vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a poměru obou těchto složek k podniku.

U nás sem patří zákony: z 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví (prováděcí nařízení č. 434/1920, 358/1920, 554/1920), z 25. února 1920, č. 143 Sb. z. a n., změněný zákonem z 12. srpna 1921, č. 335 Sb. z. a n., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku (prováděcí nařízení č. 114/1921, 427/1921) a z 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n. o závodních výbořech (prováděcí nař. č. 2 1922).

Uvedenými normami byly stvořeny tyto organismy: pro hornictví — závodní rady, revírní rady a podnikové rady, pro ostatní podnikání — závodní výbory.

Řešení je ideově nestejnorodé. Poslání organismů není jednotné (v hornictví závodní rady s revírními radami, které tvoří jejich vertikální vyústění, plní úkoly jedné oblasti, podnikové rady plní úkoly druhé oblasti, pro ostatní podnikání jsou závodní výbory organismem jednotným), jsou rozdíly v počtu členů, ve způsobu povolávání těchto členů, ve vymezení okruhu jejich působnosti.

Vyjmenované organismy sledují v podstatě dvojí poslání:

a) hájí hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců,

b) jsou faktorem účasti zaměstnanců na správě závodu.

K a). Úkoly první oblasti plní tím, že bdí, aby byly zachovávány platné přepisy týkající se ochrany zaměstnanců a hygieny, že dbají zachovávání pracovních a mzdových ujednání, že zasahují pomocně (hlavní funkce tu přísluší zaměstnaneckým organizacím) do zmíněných ujednání, že spolupůsobí při udržování kázně, při propouštění a pod.

Nositeli těchto úkolů jsou při hornictví závodní rady a revírní rady, při jiném podnikání závodní výbory. Pokud jde o spolupráci při propouštění, dlužno zvláště zaznamenati prerogativu, kterou zákon přiznal závodním výborům, záležející v tom, že propuštění zaměstnance aspoň 3 roky nepřetržitě zaměstnaného v příslušném podniku⁸ musí být ohlášeno výboru, jenž může, shledává-li propuštění (výpověď) zřejmě neodůvodněným, předložit věc se svým dobrým zdáním rozhodčí komisi (§ 3, odst. 1, písm. g) zákona č. 330/1921).⁹

Výslovně se stanoví, že organismy, o které jde, nesmí zasahovati do správy a podniku nebo závodu samostatným nařízením.

Nejnověji byla závodnímu výboru přiznána vládním nařízením z 20. dubna 1934, č. 28 Sb. z. a n. [o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích] ingerence do řízení, které provádí okresní úřad, než rozhodne o odůvodněnosti hromadného propuštění. Podrobněji o tom pod IV.

⁸ Srvn. pozn. 6.

⁹ Zákon o závodních výborech (č. 330/1921) ustanovuje v dalším textu: „Dokud rozhodčí komise nerozhodne, jest míti za to, že dotyčný dělník nebo zřízenec jest na dovolené. — Shledá-li rozhodčí komise:

aa) že dělník nebo zřízenec byl očividně propuštěn pro příslušnost či nepříslušnost k některé politické nebo odborové, národní nebo náboženské organizaci, nebo pro politickou nebo odborovou, národní či náboženskou, s činností v závodě nesouvisející činnost dělníkovu neb zřízencovu a její právní důsledky,

bb) že dělník neb zřízenec byl propuštěn, protože se zdráhal vykonávati trvale práce jiného druhu, než pro které byl přijat do zaměstnání, nebo

cc) že propuštění dělníkovu neb zřízencovu jeví nespravedlivou příkrst, neodůvodněnou jeho chováním nebo poměry závodu, hledíc zejména k dělníkovu nebo zřízencovu stáří, k délce jeho zaměstnání v závodě i k jeho poměrům rodinným a majetkovým, nalezne rozhodčí komise, že zaměstnavatel je povinen:

buď přijati dělníka neb zřízence zpět do práce za dřívějších podmínek zároveň s náhradou za výdělek mezitím ušlý, buď postarati se mu o jiné zaměstnání v témže odboru a místě s přibližně stejným výdělkem, buď dáti dělníkovi nebo zřízenci odstupné ve výši jednotýdenní mzdy až čtyřtýdenní mzdy, kterou určí rozhodčí komise se zřetelem k poměrům uvedeným pod lit. cc).“

K b). O vlastní, zákonem zaručené účasti na správě nemůže být u nás řeči. Pro obor všeho podnikání, pokud má určité minimální rozměry,¹⁰ je přijata zásada, že zvláštní organismy, které buď představují výhradně živé zaměstnanecký (závodní výbory pro gros podnikání) nebo v nichž jsou zaměstnanci aspoň vydatně zastoupeni (podnikové rady pro hornictví) retrospektivně kontrolují činnost závodu nebo podniku; k tomu účelu musejí jim být předkládány čtvrtletní zprávy a jedna roční zpráva o obchodním a správním stavu závodu nebo podniku, o jeho výkonnosti a o záměrech pro budoucnost jakož i, jde-li o podnikové rady, účet rozvázný, účet zisku i ztráty a návrh na rozdělení čistého zisku, jde-li o závodní výbor, opis účetní uzávěrky podniku za uplynulý obchodní rok, účet rozvázný, po příp. účet zisku a ztráty, to ovšem toliko v podnicích, které vedou obchodní knihy a zaměstnávají aspoň 300 zaměstnanců nebo 50 zřízenců. Závodní výbor je oprávněn vysílati své delegáty do schůzí správní a dozorčí rady, jakož i na valnou hromadu, běží-li o společnosti akciové, komanditní nebo s omezeným ručením se základním kapitálem aspoň 1 milion.

Účast zaměstnanců na zisku je provedena toliko při hornictví a je stanovena na 10% čistého výtěžku, jenž má být rozdělen majitelům podniku. Tento podíl se věnuje na všeobecné účely zaměstnanců.

Zvláštní skupinu organismů tvoří důvěrnické sbory u železničních podniků. Zákon č. 30/1921 Sb. z. a n. totiž prohlásil v § 2, že v železničních podnicích zůstávají nadále v činnosti dosavadní důvěrnické sbory. Poněvadž v té době existovaly důvěrnické výbory především u státních drah, byly výbory důvěrníků tím právně petrifikovány též pro podnik ČSD. Je to ojedinělý případ existence organismů, o nichž uvažujeme ve veřejné správě. Svou funkcí plní důvěrnické výbory přibližně úkoly první oblasti (hájí hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců).

II. Obsah pracovního poměru.

Mocenská převaha podnikatele je příliš velká, než aby bylo možné klidně přijmouti obsah pracovní smlouvy jako vyvážený produkt vzájemného působení zájmů dvojího druhu. Zaměstnanci se sociálně probudili a organizovali v jeden šik. Pod tímto tlakem byla hledána nová řešení hlavně ve dvojím směru:

a) zákonnou normou byl pro oba smluvní subjekty určován obsah pracovního poměru v menším nebo větším rozsahu,

b) byla uznána koaliční svoboda a všecko, co s tím souvisí.

K a). Obč. zákon jedná o služební smlouvě v §§ 1151 až 1171. Část těchto předpisů je právem toliko tehdy, jestliže strany nedomluví nic jiného (ius dispositivum), část předpisů — a to právě ta nejvýznamnější — platí vždycky, neboť nemůže být změněna dohodou stran (ius cogens). Donucovací povahy jsou zejména ustanovení o nárocích zaměstnance, jestliže práce nemohla být konána z důležité příčiny tkvící v osobě zaměstnance (§§ 1154b, 1156, 1156a), pro okolnosti vyskytnuvší se

¹⁰ Podle § 1 zákona č. 143/1920 zavádí se spoluspráva podniků hornických pro podniky, pokud zaměstnávají trvale více než 100 osob. Podle § 1, odst. 1 zákona č. 30/1921 zřizuje se závodní výbor pro každý samostatný závod, výdělečně činný, v němž je trvale (celoročně) zaměstnáno aspoň 30 zaměstnanců, a jenž trvá aspoň půl roku od zahájení výroby.

v osobě zaměstnavatelově (§ 1155), ustanovení o ochranné péči zaměstnavatelů (§ 1157), o skončení služebního poměru a výpovědních lhůtách (§§ 1158 až 1159c) a o předčasném zrušení služebního poměru (§§ 1162 až 1162d).

K obecným kogentním normám patří také zákony z 19. prosince 1918, č. 91, o 8-hodinové pracovní době, z 31. dubna 1925, č. 61, o zachování pracovních poměrů po dobu cvičení ve zbrani a z 3. dubna 1925, č. 67 Sb. z. a n., o placené dovolené pro zaměstnance.

Zvláštní pracovní poměry upravují tyto normy: živnostenského pomocnictva — živnostenský řád (§§ 72 až 114 b), obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení — zákon z 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu — zákon ze 13. ledna 1914, č. 13 ř. z., horních úředníků a dělníků — §§ 200 až 209 obecného horního zákona, ve znění zákona ze 17. května 1912, č. 107 ř. z. (srv. také zákon z 1. července 1921, č. 262 Sb. z. a n. o placené dovolené pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty), domácích dělníků — zákon z 12. prosince 1919, č. 29 ex 1920, dělníků zaměstnaných při režijních stavbách železnic a v jejich pomocných závodech — zákon z 28. července 1902, č. 156 ř. z., domovníků — zákon z 30. ledna 1920, č. 82 Sb. z. a n., čeledí — čelední řády pro Čechy (ze 7. dubna 1866, č. 11 z. z.), pro Prahu (z 21. VIII. 1857, č. 42 z. z., druhý díl), pro Moravu (z 2. května 1876, č. 53 z. z.), pro Slezsko (z 25. března 1867, č. 12 z. z., ve znění novel z 22. září 1899, č. 59 z. z. a z 28. července 1908, č. 43 z. z.). Z poslední doby sem patří také zákon z 6. prosince 1933, č. 225 Sb. z. a n. o opatřeních pro zaměstnance zastavených periodických tiskopisů.

Jde-li o některé pracovní poměry, zavazuje zákon, a by zaměstnavatel vydal pracovní či služební řád, při čemž se zpravidla předpisuje určité minimum obsahu. Živnostenský řád ustanovuje v § 88a, že v továrnách a živnostenských podnicích, v nichž je zaměstnáno přes 20 pomocných pracovníků ve společných místnostech, musí být vydán pracovní řád s minimem obsahu; tento řád vidímuje živnostenský úřad. Podle § 30 zákona č. 156/1902 ř. z. o režijních stavbách železnic má pro stavbu režijní a pro každý pomocný ústav být vydán (nehledíc k počtu zaměstnanců) pracovní řád s obdobným minimem obsahu, který přezkoumává a schvaluje železniční dozorcí úřad. Podle § 200 ob. hor. zák. má být při každém horním závodě zřízen o pracovních poměrech dozorcího a dělnického personálu služební řád, jež zkoumá a schvaluje báňský úřad s příbráním znalců.

Neběží o žádné normy vyššího druhu! V podstatě představuje takový služ. řád projev vůle zaměstnavatele, že chce uzavíratí individuální smlouvy s takovým obsahem. Okolnost, že úřadu se přiznává ingerence, a další skutečnost, že se předpisuje někdy součinnost s organismy pro hájení zájmů zaměstnanců, arci konstrukci, jak se aspoň zdá, poněkud zatemňují. Soudím, že pochybnosti se rozptýlí po bedlivějším zkoumání. Stát bdí svými orgány, aby obsah řádu se nepřičil zákonu, po příp. aby vyhovoval zvláštním poměrům; účast organismů má zaručiti, aby základ pro sjednání individuálních smluv byl hned od počátku vyrovnaný. Forma řádu vyplývá z techniky sjednávání pracovních smluv, kterou teorie nazývá adhesní; na povaze věci se tím nic nemění. Že běží o zjevy, o nichž bude hned řeč, dokazuje skutečnost, že obsah služebního řádu bývá zhusta určován kolektivní smlouvou.

K b). Hospodářská převaha podnikatelova nese s sebou, že mohou býti uloženy pracovní podmínky velmi tíživé. Zásahy moci státní, které sice tady byly odedávna, byly dílčí a nedostatečné. Z této situace vychází myšlenka svépomoci, jejímiž nositeli jsou v první době téměř výhradně subjekty vykonávající práci. Se šířící se kulturou proniká přesvědčení, že zaměstnanci posílí své postavení proti zaměstnavateli-podnikateli při sjednávání pracovního poměru tím, že se sdruží k účelu jak usměrnění nabídky práce a ochrany proti zhoršení pracovních podmínek, tak k podpoře úsilí za všeobecným zlepšením hospodářských poměrů zaměstnanců a že toto souručenství se uplatní v nejširším osobním, věcném a místním rozsahu (všichni zaměstnanci, všechny závody, organizace celostátní, ba dokonce obepínající celý svět).

Tyto snahy státní moc z počátku — ne bez přičinění podnikatelů — nijak nevívala. Hodnotila je jako vzpouru proti platným řádům, proti zprostředkující, otcovské autoritě státu a stíhala je jako trestné činy. Tímto obdobím, jež obyčejně nazývají prohibičním, prošly všechny evropské státy, ve Francii přetrvalo dokonce i revoluci (v našich zemích srovnej Constitutio criminalis Theresiana, čl. 62, rakouský trestní zákon polic. z r. 1803, § 229). Avšak vývoj se nedal zdržeti; industrialisace individualisticko-liberálního státu pokračovala velmi rychlým tempem, masy dělnictva příliš mohutněly. Nejprve dozrály poměry v Anglii, kde již v r. 1824 byl dovolen svobodný přístup ke koalicím, které chtějí regulovati mzdu a dobu pracovní; koaliční svoboda stává se brzy nosným sloupem evropských právních řádů; konceduje se arci nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům. Napříště jsou trestně stíhány jenom teroristické formy hospodářského boje. Rak. zákon koaliční č. 43/1870 ř. z., prohlašující sice beztrestnost koaličních ujednání, ale zároveň také jejich právní neúčinnost, je typickým produktem tohoto stadia vývoje. Další stupeň záleží v tom, že právní řád přiznává koalicím (odborovým sdružením a spolkům) z působilost činiti pro sféru pracovního poměru právní jednání, která zavazuje členy těchto koalicí. O čl. právním řádu nelze ještě říci, že by uzavřel tento stupeň vývoje.

Odborová sdružení a spolky zasahují nejúčinněji do utváření pracovního poměru t. zv. kolektivními smlouvami. Jsou to ujednání, kde subjekty jsou na jedné straně organizace zaměstnanců, na druhé straně zaměstnavatel, více zaměstnavatelů nebo organizace zaměstnavatelů, ujednání, která mají býti závazným obsahem pro individuální pracovní poměry. Tím, že vyrovnávají mezi různorodými zájmy a že tvoří pevný stav věcí pro jistou dobu, míří kolektivní smlouvy k zajištění pracovního míru. Vypěstlost pozitivního práva možno posuzovati podle toho, jaké zaujímá stanovisko k otázce způsobilosti odborových sdružení a spolků ujednávatí tarifní smlouvy a jakou přiznává právní povahu tarifním smlouvám. Přesvědčíme se hned, že čl. právní řád má v tomto směru značné mezery, i když z příčin, které brzy vysvitnou, nelze říci, že by tato mezera ve velmi zdatelné míře byla na újmu prospěchů, jež jinak obecně vyplývají z kolektivních smluv.

§ 114 úst. listiny zní: „Právo spolčovací k ochraně a podpoře pracovních (zaměstnaneckých) a hospodářských poměrů se zaručuje. Všeliké činy jednotlivců nebo sdružení, jež se jeví úmyslným rušením tohoto práva, jsou zakázána.“ V § 117 úst. listiny se prohlašuje, že každý může v mezích zákona projevovati mínění slovem, písmem, tiskem, obrazem a pod. a že výkon tohoto práva nesmí býti nikomu na újmu v jeho pracovním a zaměstnaneckém poměru. Zaznamenati sluší také zákon z 12. srpna 1921,

č. 309 Sb. z. a n. o útisku, jenž v § 1 obsahuje skutkovou podstatu útisku, v § 2 však prohlašuje, že stávkou nebo výlukou nelze považovati za útisk, leč by byly namířeny proti jednotlivým zaměstnancům z pohnůtek národnostních, náboženských nebo politických. Jinak se setkáváme s předpisy porůznu roztroušenými datujícími z části z doby předpřevratové.

Ve věci kolektivních smluv máme toliko obecná ustanovení obč. zákona (zvláště o obligacích) a některá příležitostná ustanovení. V zásadě možno říci zhruba toto: Způsobilst odborových sdružení a spolků ujednávatí kolektivní smlouvy se uznává. Obsah pracovního poměru, jak je stanoven v kolektivní smlouvě, je nezměnitelný individuální smlouvou jen tehdy, stanoví-li to pozitivní předpis; i v tomto případě možno však ujednávatí výjimky ve prospěch zaměstnanců. Jinak platí ustanovení kolektivní smlouvy potud, pokud individuální smlouva nestanoví nic jiného, při čemž nerozhoduje, zda se stanoví v individuální smlouvě odchylky ve prospěch nebo neprospěch zaměstnance. (Srv. plen. rozh. Vážný civ. 5479). Je-li stanoveno v kolektivní smlouvě, že členové odborového sdružení nebo spolku ujednávatí kolektivní smlouvu nezmění obsah této smlouvy, zakládá toto ustanovení sice civilní odpovědnost sdružení nebo spolku, nikoli však korespondující povinnost člena sdružení nebo spolku. Zanikne-li kolektivní smlouva, nemá to zpravidla samo o sobě reflexu na platnost individuálních pracovních smluv, neboť tato smlouva byla založena konsensem jiných smluvních stran.

Výhody regulativu pracovních podmínek plynuly by z kolektivních smluv v nezkreslené podobě tehdy, kdyby kolektivní smlouvy byly kogentním základem pro všechny individuální smlouvy, které se mohou vyskytnouti v podniku (závodě). K tomu se u nás nedostává jednak to, že není sdružovacího přímusu, po případě že není závaznosti kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance podniku, jednak, to, že neplatí obecně zásada o nezměnitelnosti obsahu kolektivní smlouvy individuální smlouvou. Na druhé straně je třeba si ovšem uvědomiti, že účinků absolutního regulativu je i při těchto nedostatcích namnoze dosahováno, protože organizační přímus se ve skutečnosti prosazuje třebas i násilím a nezměnitelnosti se dosahuje organizační kázní.

III. Spory ze služebního poměru.

Povaha věci přimlouvá se za to, aby řízení, které předchází rozhodnutí o sporu z pracovního poměru, bylo jednoduché, stručné a nenákladné. V našem právním řádu uplatnila se snaha zajistiti tyto věci na ten způsob, že rozhodování pracovních sporů bylo z velké části odňato obecnému soudnictví, že byly zřízeny k rozhodování těchto sporů orgány, v nichž jsou zastoupeni laici (rovnoměrně z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů, aby bylo dosaženo rovnováhy hodnotících hledisek) a že vhodným způsobem bylo upraveno řízení. Odtud charakterisuje naši pozitivní úpravu ve směru, o který jde, jednak moment speciálnosti, jednak přítomnost živlu laického. Vývoj byl ovšem pomalý a není ještě ukončen. Není zejména ještě překonána příliš velká roztržitost.

1. Znatelným mezníkem je zákon ze 4. července 1931, č. 131 Sb. z. a n. o pracovních soudech. Pracovní soudy jsou, nehledíc k hodnotě předmětu sporu, výlučně příslušné rozhodovati o sporech z pracovního, služebního a učebního poměru založeného soukromoprávní smlouvou, vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

jakož i mezi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. O výjimkách z tohoto pravidla bude zmínka později.

P. s. rozhoduje jako 3členný senát. Senát se skládá z předsedy-soudce, kterého jmenuje ministr spravedlnosti, a z jednoho přisedícího z řad zaměstnanců a z jednoho z řad zaměstnavatelů, jmenovaných presidentem vrchního soudu z osob navržených odborovými organizacemi (výjimečně zasedají oba přisedící z řad zaměstnanců, jde-li o spor mezi zaměstnanci téhož podniku o nároky ze společně provedené práce). Zastoupení advokátem je přípustné toliko ve sporech s petitem vyšším než 1.000 Kč. V jistém rozsahu funguje p. s. i bez přisedících; konati první rok přísluší předsedovi soudu, on je také oprávněn vysloviti rozsudek i ve věci hlavní, jestliže strany se vzdaly toho, aby přelíčení se konalo za účasti přisedících.

Odvolati se možno ke krajskému soudu, je-li předmět vyšší než 300 Kč; i při nižší částce lze podati odvolání z důvodu zmatečnosti řízení, anebo jestliže to p. s. v rozsudku prohlásil za přípustné (pro zásadní význam sporu). Zákon připouští v jistém rozsahu i revisi nejvyšším soudem.

Vzhledem k předmětu úvahy třeba ještě zdůrazniti: Spory z právních poměrů opřených o kolektivní smlouvu, pokud vzniknou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi zaměstnanci téhož zaměstnavatele, podléhají sice v zásadě kognici p. s., ale ve smlouvě nebo ujednání může býti příslušnost p. s. vyloučena a přenesena na rozhodce; k takovému ujednání mohou přistoupiti i nečlenové zaměstnaneckých nebo zaměstnavatelských organizací pouhým písemným prohlášením (§ 1, odst. 2). Spory h r o m a d n é, t. j. mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců před p. s. v zásadě nepatří. Nicméně však ustanovuje zákon (§ 34), že takové spory mohou býti na žádost některé ze stran předloženy pracovnímu soudu, v jehož obvodu spor vznikl, aby spor odklidil smírem (nikoli tedy rozhodnutím!).

Některé spory jsou vyjmuty z kompetence pracovních soudů. Jsou to:

a) Spory, pro jejichž rozhodování jsou příslušné orgány, zřízené podle zákonů č. 144/1920 o závodních a revírních radách při hornictví, č. 170/1924 o hornických soudech rozhodčích a č. 330/1921 o závodních výborech (mzdové výbory, disciplinární výbory, revírní rady, rozhodčí soudy hornické, vrchní rozhodčí soud hornický — rozhodčí komise).

b) Spory ze služebních a pracovních poměrů zaměstnanců státu (státních podniků). Tyto spory v jistém rozsahu rozhodují, pokud jde o zaměstnance ve veřejno-právním poměru, disciplinární instituce, jejíž výroky podléhají revisi nejvyššího správního soudu, co se týká zaměstnanců v soukromoprávním poměru, disciplinární instituce, jejíž nálezy přezkoumávají řádné soudy, ale — podle přijaté praxe (její právní fundace je pochybná — toliko po stránce formální; jinak se uplatňuje z části autoritativní rozhodování, z části normální pořad práva.

c) Spory, které mohou rozhodovati podle ustanovení § 122 živn. řádu a § 208 živn. zákona rozhodčí orgány živnostenských společenstev, když si toho přejí strany (spory mezi členy společenstva a jejich pomocníky vzniklé z poměru pracovního, učebního a námezdního).

d) Spory ze smluv a závazků mezi vlastníky, kapitány, veliteli lodi, plavci vorů, lodivody, členy posádky a cestujícími, k jejichž řešení jsou příslušné labské plavební soudy (§ 2, písm. c) zák. 25. dubna 1924, č. 92 Sb. z. a n.).

e) Spory mezi vlastníkem domu a domovníkem, které přísluší rozhodovati řádným soudům (§ 16 zák. z 30. ledna 1920, č. 82 Sb. z. a n.).

2. Bylo už řečeno, že hromadné (kolektivní) spory nepatří před pracovní soudy. O rozhodování takových sporů obsahuje zákon o stavebním ruchu z 10. dubna 1930, č. 45 ustanovení v §§ 12 až 27, podle nichž tu fungují rozhodčí soudy mzdové pro živnost stavební, zákon z 12. prosince 1920, č. 29 v § 24, podle něhož zasahují tu obvodní komise pro práce domácké. Konečně může ministerstvo sociální péče povolovati podle ustanovení § 14 zák. z 5. prosince 1919, č. 655 ústřední rozhodčí komisi pro úpravu poměrů zřízenců v kovodělném průmyslu, aby smírem urovnala nebo nálezem rozhodla o hromadných sporech ze služebního poměru mezi zaměstnavateli a zřízenci v kovodělném průmyslu.

Jinak se řeší kolektivní spory zpravidla ustavením rozhodčích orgánů v mezích § 577 a násl. c. ř. s. (sem patří také různě nazvané paritní komise pro řešení hromadných sporů v zemědělství a lesnictví, poradní instituce v cukrovarnictví a ústřední paritní komise pro veškerý průmysl v Praze).

IV. Ochrana před výpovědí.

Do situace, která je dána tím, že zaměstnavatel může způsobiti zánik služebního poměru se zaměstnancem, zasahuje náš právní řád — pomíjíme-li zánik služebního poměru uplynutím doby a okamžitým propuštěním — ve dvojím směru. Jednak platí zásada, že zaměstnanci musí býti dána řádná výpověď, čemuž se dává náplň kogentními ustanoveními o délce výpovědní lhůty, jednak se omezuje i právo zaměstnavatele, dáti řádnou výpověď.

Předpisy o potřebě řádné výpovědi a o délce výpovědní lhůty obsahuje zejména občanský zákoník v §§ 1158 až 1159c; z poslední doby obsahuje kogentní ustanovení o délce výpovědní lhůty vládní nařízení č. 78/1934 (srvn. pozn. č. 12).

Svoboda zaměstnavatele, dáti řádnou výpověď, se omezuje takto:

1. Zákon o závodních výborech (§§ 3 a 22). Propuštění (výpověď) zaměstnance, jenž je aspoň 3 roky nepřetržitě v podniku zaměstnán, musí správa závodu ohlásiti závodnímu výboru, který může, shledává-li propuštění (výpověď) zřejmě neodůvodněným, vyvolati rozhodnutí rozhodčí komise. Podobné omezení se vyskytuje, jde-li o propuštění členů (náhradníků) závodního výboru (rozhoduje tu rozhodčí komise), závodní rady (vyžaduje se tu souhlas hornického rozhodčího soudu), přisedících hornických soudů (vyžaduje se souhlas hornických soudů) a přisedících pracovních soudů (mohou žalovati u pracovního soudu na neplatnost propuštění, jestliže byli propuštěni proto, že výkonem své funkce zanedbávají své zaměstnání, nebo proto, že určitým způsobem svou funkci vykonávají).

2. Výkon vojenského cvičení a ošetření v ústavě je právní skutečností, která po určitou dobu (t. zv. ochrannou)¹¹ omezuje svobodu zaměstnavatele dáti řádnou výpověď (zákon z 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n. o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu vojenského cvičení ve zbraní, § 155 zákona o dělnickém pojištění sociálním (zákon č. 221/1924, ve znění zákona č. 184/1928) a § 55, odst. 1 zákona o pojištění pensijním (zákon č. 26/1929).

¹¹ V prvním případě měsíc nebo týden (podle povahy služeb) před nastoupením vojenského cvičení a 7 dní po něm, v druhém případě po dobu léčení v ústavě.

V. Hromadné propouštění.

Při hromadném propouštění byl zaměstnavatel dříve povinen (zákon o závodních výborech) toliko slyšeti závodní výbor. Právní situace byla změněna vládním nařízením 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n. takto:

Chce-li zaměstnavatel hromadně propustiti (vypověděti) zaměstnance (je-li totiž postiženo v továrních podnicích zaměstnávajících až 700 zaměstnanců alespoň 15%, nejméně však 10 zaměstnanců — a v továrních podnicích s více než 700 zaměstnanci alespoň 10% zaměstnanců), je povinen to hlásiti 14 dní předem písemně okresnímu úřadu a živnostenskému inspektorátu a uvést důvody tohoto opatření. Okresní úřad zavede řízení, na němž běrou účast zaměstnavatel, závodní výbor, zástupce smluvních organizací zaměstnavatelských a zaměstnaneckých, pokusí se nejprve o dohodu, jinak rozhodne do 14 dnů ode dne, kdy mu bylo dodáno oznámení, s konečnou platností.¹²

Při posuzování důvodů hromadného propouštění má býti brán zřetel k tomu, aby zaměstnavatel nebyl zatížen přes míru předepsané péče řádného obchodníka. Dokud nedojde k rozhodnutí, nebo dokud neprojde lhůta 14 dnů, nesmí zaměstnavatel propustiti zaměstnance v rozsahu postiženém zákazem.¹³

C. (Kritické úvahy.)

I. 1. Jak zřejmo z toho, co bylo pověděno, je vybudován československý právní řád na přesvědčení, že mezi zájmy zaměstnavatele a jeho zaměstnanců je nesmiřitelný a neodstranitelný rozpor. Tato analýsa, z níž vychází zdrcující většina světových právních řádů, byla východiskem i pro právní řád německý před Hitlerem. Legislativa nepouští se tu vůbec do vyrovnání propasti mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem; její počiny na poli pracovního práva jsou jenom pokusy o vztýčení mostu nad propastí, po němž by probíhal velmi omezený a studený styk mezi oběma stranami. Nelze popřít, že s touto základní notou, která ostatně zaznívá od nejdávnějších dob, celkem dobře ladila idea marxismu hlásající třídní boj a podtrhující moment vykořisťování, idea, která měla nesporně nesmírný vliv na vývoj moderního pracovního práva, a to z velké části ve smyslu sociálně kladném.

Národní socialismus nechce nic vědět o propasti. Proti třídnímu boji a vykořisťování staví stejné příslušenství k národnímu celku, společné poslání práva a rovnost zájmu na trvání a prosperitě podniku.

¹² Rozhodne-li ve lhůtě, pokládá se to za souhlas s opatřením zaměstnavatele.

¹³ Norma cit. v textu má další pozoruhodná ustanovení o přípustnosti zastavování továrního podniku, která se snaží chrániti existenční základnu zaměstnanců a omezuje svobodu zaměstnavatele dáti řádnou výpověď. Rozlišuje se zastavení přechodné (doba přes 14 dní, ne však více než 3 měsíce) a zastavení na delší dobu. V prvním případě je zaměstnavatel povinen oznámením okresnímu úřadu, v druhém ministerstvu sociální péče a zároveň odbornému ministerstvu. Okresní úřad omezí se na pokus o dohodu, proveda řízení jako při hromadném propouštění, ministerstva vyšetří příčiny, pro které podnik má býti zastaven, načež ministerstvo, do jehož působnosti náleží tovární podnik, rozhodne v dohodě s ostatními, že je zamýšlené zastavení odůvodněno neb že je nutno v provozu pokračovati (nerozhodne-li do 6 měsíců, pokládá se to za souhlas). — Pokud nedojde k dohodě (před okr. úřadem) nebo k rozhodnutí, nesmí býti podnik zastaven, leda že by zaměstnancům byla placena plná mzda (plat), a to, pokud jim nepřísluší mzda za dobu delší, při přechodném zastavení po dobu 14 dnů, při zastavení na delší dobu až do rozhodnutí ministerstva, nejdéle však 3 týdny.

Zavrhuje boj na poli práce, jež pokládá za ztrátu času a energie, vytyčuje i pro hospodářskou sféru princip sociálně odpovědného vůdce, jenž usiluje — za aktivní podpory pracovní družiny — o realizaci poslání podniku v národním a státním celku. Této ideové náplni nehoví strohý obligační háv pracovního poměru, odtud se sahá vědomě ke starogermánskému, etickým prvky proniknutému, institutu věrné služby (Treudienstvertrag), ovšem jenom jako činiteli doplňujícím, poněvadž není odvahy opustiti solidní basi obligačního poměru.

Přesto že zaujal jiný ideový zásadní postoj, uvědomil si nicméně nár. socialismus, že dosavadní vývoj pracovního práva přinesl leccos, co může býti příhodným nástrojem i v jeho rukou. Tím se vysvětluje, že se v nové úpravě setkáváme s obdobou organismů, které doposud zastupovaly zájmy zaměstnanců (Vertrauensrat je obdobou Betriebsrat). Činnost důvěrníků je ovšem usměrněna, v souhlase s vůdčí ideou, jenom kladně s hlediska funkce podniku. Důvěrníci jsou pomocníky vůdce. Tomu se dává vnější výraz tím, že se konstruuje rada důvěry, v níž zasedá vůdce a důvěrníci pod jeho vedením. Poslání rady není však jenom akademické. Majoritě rady přísluší významná prerogativa, záležející v tom, že má právo proti opatřením vůdce ve věci utváření obecných pracovních podmínek, zvláště podnikového řádu, podati neprodleně stížnost ke kurátoru práce, jestliže rozhodnutí nejsou v souladu s hospodářskými a sociálními poměry podniku. Podle textu zákona může se majorita ozvati také tehdy, jestliže litera pracovní smlouvy je zachována.

Kurátor práce. Dosavadní systém rozhodčí a smířčí, vybudovaný na základě paritního zastoupení, připomíná nár. soc. ideologům příliš onu propast, negovanou se vši rozhodností. Boj a jeho prostředky (stávky, výluky a pod.) jsou a priori v klatbě. Pracovní mír je však cíl, který nutno zajistiti za všech okolností. Mezi zaměstnance a zaměstnavatele se vkládá orgán státní jako vyrovnávací činitel, vybavený pozoruhodnou pravomocí.¹⁴

Snahám, které usilují o vyrovnání propasti mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a které chtějí potříti boj na poli práce, nelze upříti sympatie. Rozhoduje se pro konkrétní prostředky, nežene se však národní socialismus za ilusemi a netvoří fikce?

Pro uspořádání vnitřního života v podniku je vzorem rodina: je dobře mysliti při tom spíše na velkou rodinu starogermánskou, v níž setrvávají děti a vnuci. Jako v rodině všichni její členové napínají svorně své síly, pod vedením otce, za dosažením cíle rodiny, tak tomu má býti v podniku. — Na první pohled je patrné, že běží o konstrukci budovanou na předpokladech ryze idealistických. Je možné tak beze všeho prohlásiti, že počínajíc určitým dnem neexistuje rozdíl, tkvící v přemnoha faktorech materiálních i psychických? Není bláhové se domnívati, že podnikatel, jenž do 1. května 1934 smýšlel ve smyslu extrémně podnikatelském kořistnický, bude od tohoto dne smýšleti sociálně-odpovědně? Pravidlem se doplácí na teorie, které se přenášejí přes základní lidské povahové vlastnosti! Okolnost, že teoretikové nár. socialismu si jasně uvědomují, že doposud není tu oněch psychických a ideálních předpokladů, které byly dány zákonu o uspořádání nár. práce do vínku, a že z té příčiny bude potřeba převýchovy trvající dlouhá léta, po případě celé generace,¹⁵ jenom dokazuje, že propast tu ve skutečnosti zeje.

¹⁴ V mladé německé literatuře se vyskytl pro kurátora práce trefný název „sozialer Statthalter“.

¹⁵ Srovnej k tomu na př.: Mannsfeld-Pohl: Die Ordnung der nationalen Arbeit, str. 7 a 8 a Bohnstädt: Grundzüge der neuen Sozialverfassung (revue Soziale Praxis, r. 1934) str. 101. Bohnstädt charak-

Podle toho se spíše podobá, že právní řády jiných zemí, nezavírající oči před faktem propasti, jsou na správnější cestě. Nejsou ovšem bez jiných těžkých nedostatků. Kolik škod natropila vypjatá soukromopodnikatelská mentalita, vyústující v nezřízený shon za ziskem, ve vykořisťování, zanedbávání hygienických opatření, tvrdou bezohlednost a pod., jakož i zvrácená zaměstnanecká mentalita, nazírající na práci jako na úděl otroka, sahající k vyloženému poškozování majetku podniku, sabotáži a pod.? Právem se předhazuje, tuším, tvůrcům právních řádů, o které jde, že nezdařilou konstrukcí některých organismů na poli pracovního práva disparitu zájmů obou stran někdy zbytečně akcentovali a nepřímou rozněcovali,¹⁶ místo aby ji potírali všemi prostředky. Neboť že správné hodnocení věci musí vésti k harmonii obou zájmů a k organickému včlenění podniku do národního a státního kolektivu skoro podle maximy nadiktované nár. socialismem, pokládám za jisté. Je však potom nejvážnější otázka, zda je možné zvoliti řešení, které jednoduše neguje momenty zakládající disparitu, anebo řešení, které dobře vidí prvky polarisující, snaží se je však neutralisovati, a to tím způsobem, že se z nich podle možnosti vytěží stránka kladná. Je, trvám, správnější cesta druhá. Můžeme býti hrdí na to, že v naznačeném směru dospělo se zrovna u nás k výsledkům pozoruhodným. Existuje na př. disparita ve smyslu tu traktovaném v Baťových závodech nebo v jednotkách podniku ČSD spravovaných podle zásad samosprávného systému? Tu i onde přibližuje se zaměstnanec k zaměstnavateli: u Bati se toho dosahuje připuštěním zaměstnanců k odpovědnosti a zainteresováním na výsledku činnosti, u samosprávného systému tím, že zaměstnanci přejímají funkci podnikatele. Že těmito dvěma zjevy není vyčerpána pionýrská cesta pokusů, je nasnadě.

Úvahy o vratkosti základů konstrukce německé úpravy možno ostatně rozváděti dále:

Postuluje se sociálně odpovědný vůdce, jenž se podobá otci rodiny. Mezi ním a družinou mají existovati dobré vztahy povahy mravní a citové (city odpovědnosti z toho, aby se družině vedlo dobře, city věrnosti a oddanosti). Je průměr podnikatelů takovým typem, jsou takové vztahy ve velkém podniku? Malý, osobně řízený podnik, je ideálním prostředím pro obrozující snahy zákona. Jinak se však má věc u podniků, jejichž vlastníci jsou právnícké osoby a u velkých podniků vůbec. Co se týká korporací, prohlašuje zákon, že vůdcem jsou zákonní zástupcové právnícké osobnosti. K zákonnému zastoupení právnícké osoby je však zřídka povolána jedna osoba, zpravidla to bývá větší — někdy dosti veliký — počet osob. Běží-li však o více osob, jak se tu daří konstrukci vůdce ve smyslu ideologie národního socialismu? A typ právnícké osoby — podnikatele vyskytuje se přece v dnešní hospodářské soustavě tak často! Na prostředí neméně nepříznivé naráží nová úprava u velkých podniků, u nichž vlastní správa podniku (jednotlivých závodů, jejich oddělení) musí nutně býti svěřena lidem, k nimž podnikatel má důvěru. I pro zákon o úpravě národní práce je tento stav věcí nezměnitelným faktem, neboť ustanovuje v § 3 odst. 2, že podnikatel nebo zákonní zástupcové právnícké osobnosti mohou pověřiti zastoupením sebe osobu, která je odpovědně zúčastněna na vedení podniku a že tak musejí učiniti, jestliže nevedou

terisuje zákon o úpravě národní práce (citovaná studie, str. 108) „ein Wagnis, ein Beweis mutigen Glaubens an die Macht einer neuen gesellschaftlichen Moral“.

¹⁶ Na př. absolutním přenecháním sféry sjednávání pracovní smlouvy odborným sdružením a spolkům.

provoz osobně, ba připouští vedle toho, že ve věcech malého významu mohou pověřiti také jinou osobu. Jsou tu vůbec předpoklady pro obrozující funkci stěžejní myšlenky úpravy? Není tu otevřena cesta, aby na místo odpovědného vůdce (s tímto místem je spojeno vzhledem k současnému zavedení soudnictví ve věcech sociální cti určité riziko) byly nastrkovány krycí osoby, kdežto podnikatel zůstane nezranitelný? Kdyby reformátor byl důsledný, musel by nutně sáhnouti i na osobu podnikatele. Je přece jisté, že velký počet podnikatelů dostává funkci podnikatele nikoli na základě schopností a dlouholeté práce, ale podle pozůstalostní listiny (zásluhy otců) a že jim zhusta úplně chybějí vlastnosti, jimiž se má vyznamenávati vůdce. Nezpůsobilý podnikatel by měl býti důsledně vyloučen z podnikového společenství. Pro takové radikální řešení vůči jedincům hospodářsky silným nebylo zřejmě nálady a proto bylo přijato východisko v liberálním připuštění zástupce, východisko, které je v jasném rozporu se základní ideologií.

Nová úprava přikázala rozhodující roli komisařům práce: Vznikající spor má býti zažehnán v zárodku tím, že orgán státu vydá rozhodnutí spravedlivé a slušné pro obě strany. Způsoblost státního orgánu pro tuto rozhodčí funkci se prostě předpokládá. Nelze nevytknouti jistou prostodušnost autorů úpravy. Přehlíží se, že výrobní a finanční základy podniku jsou rezervací vedení podniku, do níž třetí osoba vniká nesmírně klopotně, byť i byla vyzbrojena odbornou způsobilostí a praxí pro příslušné odvětví. Avšak podnikání je příliš mnohotvárné a personální politika veřejné správy příliš nemotorná, aby předpoklady pro kontrolu byly dány u jedné úřední osoby. Autoři úpravy tento nedostatek patrně vytušili a snažili se jej odstraniti tím, že kurátoru práce dali k ruce výbor znalců. Jsem přesvědčen, že tím zcela pomozeno není. Máme svěží zkušenosti, jak naše vláda stála bezradna, když projevovala úmysl zasáhnouti do kartelového hospodářství, proti kalkulaci a tvrzením podnikání, ačkoli měla k dispozici odborníky úřední i soukromé. Jak klopýtají finanční úřady! Je ověřená skutečnost, že také podnikání rádo klouže po linii nejmenšího odporu, po případě po cestě nejpohodlnější. T. zv. mocenské prostředky zaměstnanců (stávky, pasivní resistance, bojkot a pod.) měly při velkých svých stínech nesporně jednu výhodu, že nutily podnikatele, aby slevoval v oněch sférách kalkulace, do nichž nelze dobře viděti, aby slevoval z podnikatelského zisku, snižoval věcnou režii, zmenšoval ztráty a pod. Je ovšem na druhé straně také pravda, že vypjatá pracovní nabídka v důsledku hospodářské krise podstatně redukovala užívání těchto mocenských prostředků s nadějí na úspěch.

4. Ideologové nár. socialismu si dobře uvědomují, jak už bylo uvedeno, že národ bude nutné převychovat ve smyslu nového světového názoru a že tato převýchova může trvati několik desítek let. Právě v tomto poznání spatřovali důvod pro rozhodnutí, aby s členy závodního společenství bylo nakládáno v jistém smyslu jako s nedospělými. Mandát na převýchovu má jediná nár. socialistická strana, nelze připustiti, aby do toho mluvil ještě někdo jiný. Odtud nejsou důvěrníci rekrutováni z družiny snad přímými rovnými a tajnými volbami, ale byl vymyšlen jiný způsob, zaručující nápravu každého nesprávného kroku družiny: důvěrník musí býti dělník-národní socialista; vůdce sestaví listinu podle návrhu orgánu strany, načež družina zaujme k ní stanovisko tajným hlasováním; nedojde-li se takto k výsledku, ustanoví důvěrníky kurátor práce (musí je vybrati z nár. socialistů). Podobně je zabezpe-

čeno i složení výboru znalců — pomocného orgánu kurátora práce; tu se však připouští přece jenom účast z jedné čtvrtiny živlu neorganizovaného ve straně. — Stojíme před skutečností, ostatně známou i odjinud, že politická strana vztahuje ruce na celou bytost občana ve státě a že si přisvojila výhradní legitimaci, aby usměrňovala jeho smýšlení ve všech otázkách těla i duše.

Nikdo rozumný neupírá reformátoru právo, aby svými opatřeními předstihoval skutečný vývoj, neboť uzákoněné vhodné instituce bývají zhusta stupněmi, po nichž se jde do vyššího poschodí. Avšak, děje-li se to tím způsobem, že se přezírají základní psychické předpoklady, a že se možný odpor láme úplným přitisknutím individua, potom to zasluhuje plného odsouzení. Je zajisté lépe pro nás býti oddánu méně rozhodné, ale za to umírněné a evoluční demokracii!

5. Tím nemá býti řečeno, že v reformě není leccos, co by bylo hodné následování. Zasluhuje pozornosti snaha, pozdvihnouti pracovní poměr z prachu zdůrazněním společných osudů a společného cíle práce. Myšlenka, vytisknouti podnikatele a organismy důvěrnické ze sfér úzce zájmových a stvořiti orgán syntetický, je myšlenka rozhodně zdravá. Rovněž zasluhuje pozornosti, že sousední reformátor neváhal vybavit takový orgán význačným privilegiem zasahovati do opatření podnikatele a že se pokusil o zřízení nestranného rozhodčího.

II. Princip stanovení obsahu služební smlouvy kolektivními (tarifními) smlouvami byl v právním řádu předhitlerovského Německa uplatněn o mnoho všeobecněji a důsledněji než u nás. Možno bylo v jistém smyslu mluvit o onnipotenci kolektivních smluv.¹⁷ Ideologové nár. socialismu mu předhazují tyto těžké stíny: podnikání určitých odvětví se nebezpečně uniformuje, nepřihlíží se ke zvláštním poměrům kapitálovým, výrobním, odbytovým a místním; odměna za výkon je ve znamení nivelisace, čímž se brzdí osobní zájem a iniciativa; vlastní subjekty pracovní smlouvy ustupují do pozadí, místo nich se objevují jako vyjednávači přerozmanití předsedové, tajemníci a důvěrníci, kteří jsou skutečně práci úplně vzdáleni; i v tom úzkém okruhu autonomie, který ještě podniku zbývá, nebyl podnikatel svobodný, ale odkázán na součinnost s organismy zastupujícími personál.

Reforma otáčí skoro o 180°. Hledisko dvoustrannosti pracovní smlouvy, byť i poněkud zkreslené intervencí sdružení zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, nahrazuje hlediskem jednostrannosti. Jako nástroj byl zvolen závodní řád. Název sice připomíná dřívější časy (v Německu byly vydávány podle některých dílčích norem služební řády, na vydání těchto řádů však participovaly stejným způsobem orgány zastupující zaměstnance), ale právní konstrukce je jiná: závodní řád vydává vůdce sice po projednání v radě důvěry, ale jinak jednostranně;¹⁸ to platí i pro změny řečeného

¹⁷ V době popřevratové bylo veškeré německé sociálně-reformní zákonodárství budováno na předpokladu odborových sdružení a spolků. Východiskem pracovního práva bylo ujednání vrcholných svazů organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců z 15. listopadu 1918. O tarifních smlouvách bylo vydáno nařízení z 23. listopadu 1918, v posledním znění z 1. března 1928; podle něho jsou tarifní smlouvy závazné pro individuální smlouvy a tyto smlouvy se mohou od tarifních smluv uchýliti jenom ve prospěch zaměstnanců. O pravomoci říšského ministra práce, prohlásiti některé tarifní smlouvy za všeobecně závazné, bude hned zmínka v textu úvahy.

¹⁸ Vydání řád může se zřejmě dotknouti, pokud nenaráží na kogentní ustanovení zákona (tato musí respektovati), i platných individuálních smluv (nabytých práv).

řádu; vůdce je vázán toliko v tom směru, že určité věci do řádu pojmouti musí (obligatorní obsah) a že musí respektovati případná kogentní zákonná ustanovení o obsahu pracovních řádů. Co není v řadě, je ponecháno individuální smlouvě. Zaslouhuje pozornosti, že určení úplaty je toliko fakultativní součástí řádu, podnikatel má tedy na vůli řešiti tuto věc úmluvami s jednotlivci. Jestliže však se podnikatel rozhodl stanoviti úplatu v závodním řádě, platí toto: minimální sazby musí býti voleny s tak dostatečným prostorem, aby úplata se mohla přimknouti k výkonu jednotlivce a k výkonu speciálnímu; úplata odpovídající řádu může býti individuální smlouvou změněna jenom ve prospěch zaměstnanců.

Uvědomujíc si nebezpečí, které je skryto v jednostrannosti rozhodování, zavádí úprava současně dvojí korektiv. První záleží v tom, že akt vůdcův, jímž se vydává závodní řád, může býti z usnesení majority rady důvěry napaden stížností ke kurátoru práce; druhý tkví v tom, že kurátoru je propůjčena pravomoc stanoviti směrnice závazné pro řády i individuální smlouvy, ba dokonce i vydati pro skupiny podniků závazný tarifní řád obsahující minimální pracovní podmínky.

Nár. soc. doktrináři šli tu opět na kompromisy při styku s denním životem. Princip jednostrannosti zřejmě zapadá do patriarchálního pojetí vzájemných vztahů různých faktorů podniku a do tažení proti třídnímu boji. Prosazování principu se však najednou zastavuje u jednotlivce, a to při věci, která má proň životní význam a je z té příčiny hlavním předmětem pracovní smlouvy. Co se týká výše úplaty, připouštějí se (arci fakultativně!) individuální smlouvy, proti nimž se neuplatňuje stejná kontrola kurátora práce jako u kolektivních smluv. Přízrak třídního boje straší sice doktrináře u kolektivních smluv, avšak nikoli u individuálních smluv. Jakoby necnosti a vášně lidské se rozpoutávaly jenom při zmnožení subjektů činných při sjednávání smlouvy! Oblast individuální smlouvy zůstává úplně bez ochrany. Vyvíjí-li zaměstnavatel úsilí změnou individ. smlouvy snížití mzdu, je tu zaměstnanec bez jakékoli záštity. Upozorniti ještě sluší, že podle § 2 nařízení o tarifních smlouvách (citováno v poznámce¹⁷) měl již dříve říšský ministr práce pravomoc, prohlásiti tarifní smlouvy, které nabyly rozhodujícího významu pro utváření pracovních podmínek, za všeobecně závazné. Není to sice docela to, co přináší nová úprava, ale nicméně je to její jádro. Vývojový význam reformy tkví tedy především v uplatnění principu jednostrannosti, jak o něm byla právě řeč.

Omezíme-li se nyní na pouhou konfrontaci poměrů u nás a v Německu, ať už za Hitlera nebo dříve, cítíme skoro instinktivně potřebu žalovati na rozpoložení myslí našeho zákonodárce, jenž neuznal vůbec za potřebné vydati řádnou úpravu kolektivních smluv. Byl by to však postřeh poněkud jednostranný. Mezeru právního řádu vyplnila, jak už bylo uvedeno, do značné míry judikatura. Do absolutismu kolektivní smlouvy máme ovšem příliš daleko, neboť k individuální smlouvě náleží, jak bylo objasněno, rozlehlé pole působnosti. Nelze snad konstatovati, že se u nás tolik nerozmohly vytýkané stíny kolektivních smluv a že je to právě v souvislosti s chatrnou právní základnou? Nemám dosti praktických zkušeností, abych mohl dáti spolehlivou odpověď na tuhle otázku. Podle kombinací teoreticky-logických očekával bych odpověď kladnou. I potom byl by to ovšem stav věcí náhodou vyplývající, na němž liknavému zákonodárci nelze přičísti nejmenší zásluhu. — Buď jak buď, jsou poměry v Německu důtklivým upozorněním, že se nedoporučuje ukvapenost, pokud jde o petrifikování abso-

lutismu kolektivních smluv. Jinak je ale nápadné, že náš právní řád nenásledoval německý právní řád v tom, že by státu poskytl nástroj, jímž by v případě potřeby účinně zasáhl do tvorby mezd některých výrobních odvětví, ačkoli by věc měla při plánovitém hospodářství ohromný význam. Nejsme tu opravdu pozadu?¹⁹

III. Soudnictví ve věcech sociální cti, uzákoněné v Německu nemá obdoby v našem právním řádu. Je to sféra speciální disciplinární moci. Má ovšem své předchůdce, s nimiž se setkáváme i u nás. Idea, působiti ve smyslu represivním a výchovným na celý stav prostřednictvím instituce, jejíž osobní kádr se rekrutuje ze samotného stavu je hodně stará a byla u nás na př. uskutečněna zřízením disciplinárních orgánů u notářských, advokátských, inženýrských a lékařských komor. Světový názor nár. soc. akcentuje smysl pro čest a prvky etické. Odtud pokus, zapřáhnouti do služeb převýchovy etické síly dřímající ve stavu samotném.

Úprava vykazuje tyto charakteristické rysy: skutkové podstaty prohřešků jsou vypočteny taxativně, sankce jsou účinné sice proti členům družiny, ale neúčinné proti zaměstnavateli, kurátoru práce přísluší role obdobná státnímu návladnímu, v senátě zasedá vedle soudce z povolání (předseda) i vůdce a i důvěrník, některá rozhodnutí soudu může vydati sám předseda, odvolací instance není vázána na návrhy (může zmírniti trest i při odvolání kurátora práce, anebo uložit těžší trest při odvolání obviněného).

Německý pokus má podle mého úsudku závažné nedostatky. Překvapuje, že pokud jde o skutkovou podstatu, byl zvolen taxativní výpočet, když povaha věci se přimlouvá spíše za pružnou formulaci; vysvětlení, že bylo třeba čeliti tomu, aby nebyly vyvolávány disharmonie pro maličkosti, neplatí, protože o stíhání rozhoduje kurátor práce, jenž může oznámení nechat klidně ležet. Nejzávažnější vada byla už naznačena: sankce jsou sice účinné proti příslušníkům družiny, nikoli však proti vůdci, jenž se vypořádá se sankcí odněti způsobilosti býti vůdcem prostě tím, že ustanoví za sebe zástupce.

Německá úprava je projevem jisté myšlenky, která je praktická i pro nás. Předpis trestních zákonů nepostihl nikdy všecka od kořene nemravná a trestuhodná lidská jednání, už také proto, že při platnosti zásady nulla poena sine lege závisí mnoho na obrazovnosti autora normy a na poměrech, za nichž se norma rodí vůbec. Disciplinární soudnictví, které může operovati se skutkovými podstatami pružnými (jako na př. „nedůstojné a stavovsky závadné jednání“) je tu nesporně přínosem kladným. Všeobecně nejsou poměry ve sféře pracovního práva zajisté tak příznivé jako u stavů, u nichž disciplinární kontrola už nyní u nás existuje, přesto však není důvodu pro tvrzení, že realizace myšlenky, o kterou jde, by musela nutně ztroskotati. V zásadě otvírají se tyto cesty: buď stvořiti oddělené orgány pro živel zaměstnavatelský a zaměstnanecký, anebo tvořiti orgány společné. Vzhledem k příznivým zkušenostem, které jsou v celku tady s rozmanitými paritními institucemi, nelze ani druhou cestu odmítati a priori.

IV. Pokud jde o ochranu zaměstnanců při zániku služebního poměru, ovládaly dřívější německé právo stejné vývojové tendence jako náš právní řád: služební poměr mohl býti v zásadě rozvázán jen řádnou výpovědí, v některých relacích byla však volnost zaměstnavatele dáti řádnou výpověď omezena, při čemž se uplatňovaly zásahy různých organismů zastupujících zaměstnance. Nová úprava nedo-

¹⁹ Zatím lze u nás zaznamenati toliko nesmělé pokusy. Vrchnostenské stanovení tarifů dopouštějí: druhá část zákona č. 43/1928 o stavebním ruchu, § 142 zákona č. 221/1924 o pojištění zaměstnanců a § 14, odst. 1, písm. a) zákona č. 29/1920 o úpravě pracovních a mzdových poměrů při domácí práci.

tkla se ustanovení německého občanského zákona o řádné výpovědi, ale obrátila se na úsek omezení volnosti dáti výpověď.

Bezprostředním podnětem k reformě byla skutečnost, že zmíněné organismy přestaly fungovati ve staré podobě. Ideologicky působilo jednak poznání, že personální dispozice se zaměstnanci jsou neodlučitelnou součástí hospodářského vedení podniku a že v souhlase s uplatněním principu vůdcovství se nedoporučuje ochromovati v nežádoucí míře svobodu podnikatele, jednak myšlenka, že legitimaci k vznesení odporu proti závadnému rozvázání služebního poměru sluší přiznati postiženému individu (zaměstnanci) a nikoli organismům.

Vlastní řešení charakterisuje sociální zřetel hodný veškerého uznání: ochrana se zintenzivňuje rozšířením okruhu jak zaměstnanců (právo naříkati výpověď se přiznává už po jednom roce zaměstnání) tak podniků (ochrana se uplatňuje už při podniku, jenž zaměstnává zpravidla nejméně 10 zaměstnanců), žalobní důvod (výpověď je neslušně tvrdá a není podmíněna poměry v podniku) byl, jak se zdá, formulován velmi zdařile. Zařazení úkonů arbitra do úřední působnosti kurátora práce vyplynulo z celkové struktury úpravy.

Připomeňme si pro srovnání: u nás funguje analogická ochrana v podnicích, v nichž je trvale zaměstnáno aspoň 30 zaměstnanců a které trvají aspoň 1/2 roku od zahájení výroby (podniky, v nichž se zřizuje závodní výbor) a zaměstnanec musí býti zaměstnán aspoň 3 roky nepřetržitě. Žalobní důvod je dán, je-li „propuštění (výpověď) zřejmě neodůvodněné“.

Poměry v Německu jsou dojistá mocným impulsem k úvahám, zda by ochrana zaměstnanců, ve směru, o který jde, neměla býti ještě více rozvinuta celkem podle vzoru německého, ovšem bez respektování rozdílu vyplynuly z jiného ideového základu.

D.

Na konec tři poznámky:

1. Jsou, jak usuzuji, v osudném omylu ti, kdož chtějí národnímu socialismu děj se co děj přiřívati znaky reakcionářství a nemají pro překvapující výsledky tohoto hnutí po stránce usměrnění i podmanění mysli jiného vysvětlení, než že je to tlak diktatury. Národnímu socialismu nelze upřít, jak bylo na několika místech ukázáno, seriosní snahu, řešiti pracovní problémy s hlediska ochrany malého člověka, snahu, která zaznívá uvědoměle v projevech odpovědných vůdců hnutí.²⁰ Při realizaci této snahy mohly býti zajisté zvoleny metody pochybné a nesprávné, byly nicméně však, jak se podobá pravdě, uskutečněny některé novoty, které znamenají na poli sociálních reform nepochybný přínos. Osvětliti věc právě s tohoto hlediska bylo předmětem těchto úvah.

2. Jak jsme viděli, vytyčuje německá úprava navenek honosně princip odpovědného vůdce, závodního společenství, věrnosti, cti a pod. Mám dojem, že pravý hybný motiv sluší hledati někde jinde. Nemýlím-li se, tkví spíše v totalitě politické strany, která se zmocnila moci. Strana nemůže prostě strpěti, aby

²⁰ Srovnej na př. slova dra Goebbelse pronesená krátce před vyhlášením zákona o uspořádání národní práce: „Nezapomněli jsme, že německá revoluce nebyla udělána mocnými a bohatými, ale právě slabými a chudými. Byla to revoluce lidu a lid má také vejíti v užívání plodů revoluce. Neboť my, dnešní nositelé a žárliví strážcové dobra revoluce, jsme nepřišli z paláců, přišli jsme z chaloupek“.

vedle ní existovala nějaká sdružení neb organismy, které by byly po případě prodchnuty jiným světovým názorem a pracovaly proti ní. Klade se rovnítko mezi státem a stranou. Občané státu jsou dětmi jedné strany; uvnitř strany je potřebí najít řešení, které by vyrovnalo zájmy jednotlivých členů, řešení, které by vzájemné spory nerozštěcovalo, ale spíše uklidňovalo. Odtud nová úprava německého práva. Nahoře vzpomenuté principy jsou namnoze fikcemi, které zastírají — ať tu byl úmysl nebo nebyl — pravý stav věcí; nelze upírati, že mají jistý význam výchovný, a že činí úpravu přijatelnou pro leckoho, kdo by s ní v její nahé podobě jinak nebyl srozuměn.

Byť i úprava měla hojně zajímavé sociální rysy, nemohu se zhostiti dojmu, že úpravou bude v celku bit německý zaměstnanec. Pokud jde o věci platové — které jsou ústředním problémem pracovního práva, — posiluje se pronikavě pozice podnikatele; korektiv státní moci proti individuálním smlouvám není takřka žádný, proti závodnímu řádu snadno selže. Vícekrát jsem měl příležitost ukázati, že reforma přijímá nápadné kompromisy, jde-li o podnikatele.

3. Nicméně je možné učit se velmi mnohému studiem úpravy. Naši úpravu sociálního práva charakterisuje nedůslednost, roztržštěnost a mezerovitost. Pustili jsme se po převratě chutě do práce na poli sociálně-reformního zákonodárství, ale brzy jsme se ocitli na slepé koleji. Těžice z některých přestřelků, zahájili protivníci sociálních reform takovou palbu, že vzbudili i u stran, které mají sociálně-reformní zákonodárství na programu, nejistotu a váhání, zda se nezašlo příliš daleko. Studium poměrů v Německu poučuje, že nejistota je neodůvodněna. Rýsuje se jediné správná cesta pro nás: nedržet přestřelky, ale na cestě reformem pokračovati neochvějně dále.

LITERATURA.

- Mansfeld-Pohl, Die Ordnung der nationalen Arbeit, komentář r. 1934.
Hexner, Das Dienstvertrag in der Slovakei und Karpatoružland, r. 1925.
Hexner, Slovník veřejného práva, heslo Kolektivne smluvy.
Hácha, Slovník veřejného práva, heslo Koaliční právo.
Dominik, Das čechoslovakische Arbeitsrecht, 1929 (zvláštní otisk z časopisu „Zeitschrift für Ostrecht“).
Kotek, Příručka pracovního práva, r. 1932.
Říha-Freudenfeld, Pracovní právo republiky Československé, r. 1931 (texty norem, bohatá judikatura).
Hoeniger, Arbeitsrecht (německé říše), 16. vyd., r. 1930.
Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht, r. 1926 a 1929.

DR. ALFRED FUCHS:

ITALSKÉ MINISTERSTVO KORPORAČNÍ.

Moderní Stát“ přinesl několik článků o otázce stavovského zřízení, stavovského státu, korporativismu, hospodářského parlamentu, atd. I když zajisté náš stát nemá příčiny, aby měnil cokoli na základních vůdčích směrnicích své ústavy, jisto jest, že demokracie musí býti účelivá a přejímati podněty i od režimů protichůdných, zvláště v době, kdy naši vedoucí státníci mluví o demokracii regulované, reglementované a dirigované. Proto přinášíme v následující stati nejprve překlad přehledu týkajícího se organizace a kompetence italského ministerstva korporací. Příště pak přineseme několik kritických poznámek. Naši čtenáři si vzpomenou, že jsme již jednou zaujali kritické