

Nová úprava živnostenského pracovního poměru v právu československém.

Živnostenským pracovním poměrem sluší rozuměti poměr mezi samostatnými živnostníky a jejich pomocníky. Živnostenským pomocníkem jest každý pracovník, kterého podnikatel na základě pracovní smlouvy pravidelně zaměstnává v živnostenském podniku, bez rozdílu věku a pohlaví, vyjma osob ustanovených pro vyšší služební výkony, obyčejně s ročním nebo měsíčním služným (§ 73, odst. 1. a 3. živn. ř.). Pojem živnostenského pomocníka jest charakterisován třemi znaky, totiž pravidelným zaměstnáním v živnostenském podniku na základě smlouvy pracovní. Živnostenským pomocníkem jest jen ten, kdo pracuje v živnostenském podniku ve smyslu živnostenského řádu, to jest v podniku provozovaném trvale (z povolání podnikateloiva) a za účelem zisku a podrobeném předpisům živnostenského řádu (srov. obmezení uvedené v čl. V. úv. zák. k živn. řádu). Živnostenským pomocníkem jest dále jen ten, kdo pracuje pro podnik, nejsou určen toliko k osobním službám pro podnikatele, a jehož práce záleží ve výkonech s provozem podniku pravidelně spojených, nikoli v pouhých výkonech ojedinelých, příležitostných, přechodných. Živnostenským pomocníkem jest konečně jen ten, kdo v živnostenském podniku pravidelně jest zaměstnán na základě živnostenské pracovní smlouvy. Živnostenská pracovní smlouva jest úmluva, kterou někdo propůjčuje svou pracovní sílu hospodářským účelům jiného jako jeho živnostenský pomocník. Význam živnostenské pracovní smlouvy nebyl by náležitě doceněn, kdyby její pojem obmezil se na závazek k převzetí práce a na závazek k placení mzdy. V závazky takové rozličným způsobem vejíti mohou navzájem i samostatní živnostníci, a přece jejich poměr nebude totožný s pracovním poměrem podnikatele a živnostenského pomocníka. Ale závazkem propůjčení svou pracovní sílu hospodářským účelům podnikateloivým jako jeho živnostenský pomocník vstupuje pomocník v po-

měr určité podřízenosti vůči svému zaměstnavateli. Ta se projevuje na př. v povinnosti pomocníkově prokazovati majiteli živnosti úctu a poslušnost (§ 76 živn. ř.), v právu zaměstnavatelově vydati pracovní řád [§ 88 a) živn. ř.], ale také v jeho povinnosti náležitě pečovati o život, zdraví, mravnost, další vzdělání svých pomocníků (§§ 74 a násl. živn. ř.).

Na vlastnosti živnostenského pomocníka nemění však ničeho, nebyla-li ujednána úplata za práci, neboť zákon vyslovuje ve své definici živnostenských pomocníků pouze požadavek pravidelného zaměstnání v živnostenském podniku. Jsou tedy živnostenskými pomocníky i bezplatní učedníci [§ 72, odst. 1, lit. c), § 97 živn. ř.], praktikanti, pomocníci bezplatně na zkoušku přijati, členové podnikatelovy rodiny v podniku pravidelně jako pomocníci zaměstnaní a zvláště neplacení a pod.

Živnostenský řád dělí v § 73 živnostenské pomocníky na čtyři třídy :

a) vlastní pomocníky, k nimž patří zejména obchodní pomocníci, tovaryši, sklepníci, kočí v živnostech dopravních a pod. ;

b) tovární dělníky ;

c) učedníky ;

d) pracovníky, jichž užívá se k podřízeným pomocným službám v živnosti, kteří však nepatří k námezdníkům „nejsprostšího způsobu“ [čl. V., lit. d) úv. zák.], tedy na př. k nádeníkům a pod.

Podle § 72 živnostenského řádu ve znění, jehož se mu dostalo novelou ze dne 8. března 1885, č. 22 ř. z., jsou pro úpravu živnostenského pracovního poměru směrodatny předem závazné předpisy živnostenského řádu a jiných zákonů ; poměry nedotčené závaznými předpisy zákonů lze upravití volnou úmlouvou. Není-li jí, platí v tom či onom směru doplňující (nezávazné, dispositivní) předpisy živnostenského řádu a jiných zákonů, posléze pak obecný zákoník občanský, zejména jeho předpisy o smlouvě služební (§ 1151 a násl.). Jich užití jest podpůrné, pokud totiž ve zvláštních předpisech o živnostenském pracovním poměru není ustanovení o smlouvě služební (srov. § 153, odst. 2., třetí díle novely k o. z. o., čís. nař. z 19. března 1916, č. 69 ř. z.).

Původní znění § 72 živnost. řádu odkazovalo pouze na předpisy tohoto řádu, a není-li jich, na ustanovení obecného zákoníka občanského. Původní živnostenský řád obsahoval však

jen několik málo závazných předpisů pro úpravu právního postavení živnostenských pomocníků, ponechávaje stanovení podrobností zcela volné úmluvě (srov. § 75 živnost. řádu). A původní občanský zákoník jednal o smlouvě služební, a to ve spojení se smlouvou o dílo pod společným titulem smlouvy námezdní, v pouhých dvanácti paragrafech, jež nadto ještě z valné části obsahovaly pouhá pravidla výkladná (srov. §§ 1151 až 1162 o. z. o.).

Důvod, proč občanský zákoník odbyl služební smlouvu tímto přímo macešským způsobem, sluší hledati v dějinném vývoji tohoto právního ústavu. V právu římském měla *locatio conductio operarum* význam zcela podřadný. Byloť pokládáno za nedůstojno muže svobodného, aby jiným ke službám dal se najati¹⁾. K výkonu služeb nižšího druhu, nádenických, čeledínských a řemeslnických užívalo se otroků, k výkonu prací řemeslnických (*operae fabriles*) mimo to propuštěnců. To byly *operae locari solitae*, *operae illiberales* a od nich lišily se práce vyšší, duševní, *operae liberales*, zejména vyučování, služby lékařské, advokátní, dohodčí, měřické, pomocnictví při porodu a m. j.²⁾. Vzhledem k nepatrnému významu služební smlouvy v hospodářské soustavě římské věnují právní prameny tomuto smluvnímu typu pramalou pozornost³⁾ a toto římské dědictví přejímá právo obecné i partikulární zákoníky občanské, jež z římských základů vyrůstají. Avšak změnou způsobu výrobního a celého hospodářského života nové doby roste význam smlouvy služební: ponenáhlu stává se právním základem hospodářského bytí širokých vrstev občanských, její úprava jest směrodatna pro celkovou životní úroveň všech, kdož obživy hledají prací svých rukou nebo svého ducha. Dnes jest smlouva služební — vedle trhové a nájemné — nejdůležitějším právním jednáním obecného pospoje, a tím se vysvětluje, proč moderní zákonodárství všech států i úmluvy mezistátní jí věnují stále větší pozornost.

¹⁾ Srov. *Paulus*, *Sententiae*, II., 18, § 1.

²⁾ Pamětihodno jest, že práce umělecké pokládají se za služby nižšího druhu, *operae illiberales* (srov. na př. *Dig.* 19, 5, 5, 2, *Dig.* 50, 13, 1, 7), služby kojných za služby vyšší, *operae liberales* (srov. *Dig.* 50, 13, 1, 14).

³⁾ *Dernburg*, *Pandekten*, 1897, str. 310; *Heilfron*, *Römische Rechtsgeschichte*, 1905, str. 561.

Živnostenská pracovní smlouva jest typickým příkladem vývoje služební smlouvy od zásady takřka neobmezené smluvní svobody k zákonnému ochranářství. Téměř každá z četných novel živnostenského řádu zatlačuje původní smluvní svobodu do užších a užších mezí a poskytuje stále intensivnější ochranu zaměstnancům, kteří za vlády hospodářského liberalismu podléhali tlaku a vykořisťování se strany zaměstnavatelů, svého sociálního postavení — jsouce hospodářsky a intelektuálně slabší — uhájiti nemohli, tedy svobody smluvní vlastně ani neznali.

Již na jiném místě¹⁾ nastínil jsem, jakou záslužnou práci v tomto směru vykonalo zákonodárství bývalého Rakouska i Uher, a jak pokračuje Československá republika ve snaze o hospodářské osvobození dělníka. K tomuto tématu — obmeziv je na vyličení nové úpravy pracovního poměru živnostenských pomocníků — vracím se zde znova, jednak proto, že látce nedostalo se dosud soustavného, pro studium živnostenského práva nezbytného výkladu, jednak proto, že vyžaduje tak obecná důležitost věci. Neboť, to můžeme směle říci, popřevratové zákonodárství, nejen u nás, nýbrž i v jiných sociálně pokročilých státech dospělo dnes na práh nové doby: nový den se rodí, slunný den sociální spravedlnosti a rovnováhy, jeho příští ohlašují už slibné červánky...

*

Zákonodárství Československé republiky položilo pro novou úpravu pracovního poměru čtvero základních kamenů: zákonnou úpravu pracovní doby, právně závazné stanovení minimálních mezd, zákonné zavedení účasti zaměstnanců na správě závodů a zákonné stanovení péče o nezaměstnané.

1. Maximální pracovní doba. Délka pracovní doby pro zaměstnance u nás není ponechána soukromé úmluvě, nýbrž jest zákonitě omezena stanovením maximálního pracovního dne. Zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní (provedený min. nařízením ze dne 11. ledna 1919, č. 11 Sb. z. a n.)²⁾ předpisuje, že ve všech podnicích po-

¹⁾ V „Grundriß des čechoslovakischen Verwaltungsrechtes“, 1922, str. 180 a násled., 236 a násled.

²⁾ Obsah zákona o osmihodinové době pracovní přesahuje značně rámec naznačený jeho nadpisem: obsahuje též předpisy z oboru sociální

drobených živnostenskému řádu nesmí skutečná pracovní doba zaměstnanců trvati zásadně déle než osm hodin ve dvaceti-čtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně¹⁾.

V tomto zákonném rámci může se denní i týdenní pracovní doba dohodou zaměstnavatelů a zaměstnanců rozmanitě upravit. Jednotlivým skupinám podniků, zejména dopravním a zemědělským (srov. čl. I. prováděcího nařízení) může ministr sociální péče ve shodě se zúčastněnými ministry dovoliti, aby si pracovní dobu mimo uvedený zákonný rámec upravily; v podnicích těchto nesmí však pracovní doba v období čtyřnedělním přesahovati 192 hodiny.

Zaměstnavateli jest zakázáno vydávati zaměstnancům, pracujícím v jeho závodě, práci domů za tím účelem, aby se prodlužovala zákonitě stanovená pracovní doba. Práce přes čas je přípustna jen za zvláštních okolností (na př. přerušení pravidelného provozu živelnými nehodami) v obmezené míře (nejvýš 240 hodin za rok) a s povolením úředním. Výjimečně odpadá časové obmezení i požadavek úředního povolení (na př. pro práce nutné, zejména opravné, hrozí-li nebezpečí pro život, zdraví nebo veřejný zájem a nelze-li práci těchto vykonati v obvyklé pracovní době) anebo aspoň požadavek zvláštního povolení (na př. při pracích pomocných, které práci nutně předcházejí nebo po ní následují, i když přesahují obvyklou dobu pracovní, jako jest vytápění kotlů, čištění závodních místností, krmení dobytka a pod.). Práci přes čas nutno zvláště platiti podle ujednání.

Po pěti hodinách nepřetržité práce jest zaměstnancům poskytnouti pracovní přestávku aspoň čtvrt hodiny. Mladiství

péče o děti, mladistvé zaměstnance a ženy, které pracovní doby vůbec se netýkají (srov. §§ 10 a 11), a ustanovení o (dvanáctihodinové) práci a pracovních přestávkách osob zaměstnaných v domácnosti zaměstnavatelově nebo určených k osobním službám (srov. § 12). K těmto zákonným předpisům zde nepřihlížíme, poněvadž téma naše na ně se nevztahuje.

¹⁾ Tento předpis platí také pro podniky, jež živnostenskému řádu nepodléhají, jsou-li jen provozovány po živnostensku, dále pro podniky veřejných právníckých osob a společností všeho druhu, pro podniky zemědělské a lesní v příčině osob pravidelně zaměstnaných, které žijí mimo domácnost zaměstnavatelovu a mají plat denní, týdenní nebo měsíční, a konečně i pro podniky hornické pod zemí a na povrchu, pro něž při pracích zvláště obtížných může báňský úřad pracovní dobu zkrátiti na sedm hodin.

zaměstnanci do 18 let stáří nesmějí pracovati nepřetržitě déle čtyř hodin. Jednou týdně musí se poskytnouti zaměstnancům nerušená pracovní přestávka aspoň 32 hodiny, která zpravidla připadnouti má na neděli, nejsou-li zákonem o nedělním klidu dovoleny výjimky¹⁾. Další výjimky dovoluje ministr sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministry pro podniky nepřetržitě provozované (srov. čl. II. prováděcího nařízení), avšak tak, aby 32 hodinový klid připadal zaměstnanci vždy aspoň třetí týden na neděli. Pro ženy zaměstnané v továrnách počíná týdenní 32 hodinová přestávka zpravidla (výjimky uvedeny v čl. III. prováděcího nařízení) již v sobotu, nejpozději o druhé hodině odpoledne.

Práce noční, to jest v době od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní, je dovolena pouze v podnicích nepřetržitě provozovaných, v nichž z technických důvodů nelze zastaviti výroby. V ostatních podnicích dovoluje se noční práce pouze, vyžaduje-li toho veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obecnstva. Podniky takové jsou uvedeny v čl. IV. prováděcího nařízení. Práce noční jest zakázána zaměstnancům mužského pohlaví mladším 16 let a ženám vůbec. Jen výjimečně může ministr sociální péče v souhlase s ministerstvy zúčastněnými dovoliti noční práci žen starších 18 let v podnicích, ve kterých zpracují se suroviny nebo látky velmi rychle se kazící (srov. čl. V., odst. 1 prováděcího nařízení), a v podnicích, v nichž vyžaduje toho nepřetržitá služba nebo zvláštní zřetel k veřejným zájmům a práce žen záleží v úkonech poměrně málo namáhavých (srov. čl. V., odst. 2 prováděcího nařízení).

¹⁾ Z tohoto předpisu § 4, odst. 2. cit. zák. plyne, že dosavadní zákony o nedělním klidu zůstávají v platnosti. To vyslovil také výnos ministerstva sociální péče ze dne 21. března 1919, č. 4751/III, ke všem úřadům politické správy, jak jest vykládati předpisy o osmihodinové době pracovní. K § 4 podotýká se, že „posavadní předpisy o nedělním klidu zůstávají v platnosti s tím rozdílem, že ustanovení o náhradním nedělním klidu jsou nyní bezpředmětná“. Dosavadními předpisy míní se zákon ze dne 16. ledna 1895, č. 22 ř. z., a zákon ze dne 18. července 1905, č. 125 ř. z. o nedělním a svátečním klidu při provozování živností. prováděcí nařízení ze dne 24. dubna 1895, č. 58, pozměněné a doplněné řadou pozdějších ministerských nařízení a výnosů pro jednotlivé živnosti. Také platnost zákona ze dne 14. ledna 1910, č. 19 ř. z., o zavírání místností v živnostech obchodních není ve své účinnosti dotčena (srov. výklad uvedeného výnosu ze dne 21. března 1919, č. 4751/III k § 4 zákona).

Zákon o osmihodinové době pracovní znamená počátek nové doby v našem sociálně-politickém zákonodárství. Jeho epochální význam netkví tolik ve zkrácení denní pracovní doby o tři, po případě dvě hodiny proti maximální pracovní době stanovené dřívějším právem (srov. § 96 a) živnost. řádu), nýbrž v rozsahu zákona, jenž zavádí obmezení pracovní doby také do živností obchodních, podniků zemědělských a pro práce v domácnosti. V tomto směru dala Československá republika ostatnímu světu skvělý příklad, který již i jinde skutečně nalezl následování.

2. Minimální mzda. Prvý krok k úpravě pracovních mezd veřejnými orgány a k právně závaznému stanovení nejnižších mezd byl učiněn zákonem ze dne 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z. a n., ročník 1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce.

Domáckou práci sluší rozuměti výrobu nebo zpracování zboží domácími dělníky, to jest osobami, které pracují mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, neprovozující živnosti podle živnostenského řádu. Zákonný výměr pojmu domácího dělníka podává jednak § 2 právě uvedeného zákona ze dne 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z. a n., ročník 1920, jednak § 1 zákona o nemocenském pojištění dělníků ve znění, jehož se mu dostalo zákonem ze dne 15. května 1919, č. 268 Sb. z. a n. Znaky tohoto pojmu můžeme vyvoditi též z § 3 zákona o daních osobních ze dne 25. října 1896, č. 220¹⁾, a z řady nálezů nejvyššího správního soudu²⁾.

Domácký dělník je charakterisován hospodářskou nesamostatností, zaměstnáním ve službách určitého podnikatele, a zaměstnáním mimo provozovnu zaměstnavatelovu. Tato poslední okolnost, „rozptýlenost domácích dělníků po mansardách velkoměst i po odlehlých chýších horských“, byla příčinou, že úprava pracovních a mzdových

¹⁾ „Od daně z výdělku jsou osvobozeni: ... 8. domácí průmyslníci, kteří výhradně ku příkazu a na účet podnikatelů osobně neb za spolupůsobení osob vlastní své domácnosti, avšak bez cizích dělníků pomocných vyrábějí neb zpracovávají výrobky průmyslové.“ Vedlejší věta nepodává definici domácích průmyslníků, nýbrž obsahuje obmezení, takže jsou také „domácí průmyslníci“, kteří nevyhovují uvedeným podmínkám. Srov. *Mataja*, Grundriß des Gewerberechtes, 1899, str. 11.

²⁾ Srov. na př. nález z 10. února 1899, Budw. 12.493, z 25. dubna 1902, Budw. 1019 A. a m. j.

poměrů domácí práce unikala zcela veřejné kontrole, vylučovala organisovaný postup domácích dělníků a vydávala osamělé jednotlivce zcela na milost a nemilost diktátu zaměstnavatelů. Odtud nazývána domácí práce v celém světě „potícím systémem“ (sweating system)¹⁾.

O úpravě pracovního poměru v domácí práci jednalo se již dávno, avšak teprve popřevratovému zákonodárství přísluší zásluha splnění těchto snah²⁾.

Stěžejní zásady našeho zákona jsou v podstatě tyto: Podnikatelé, zprostředkovatelé a skladovní mistři, kteří dávají vyráběti neb zpracovávatí zboží domácími dělníky, jsou pod trestem povinni hlásiti tento způsob výroby místně příslušnému živnostenskému úřadu, vésti seznam zaměstnancův a osob zprostředkujících a oznámiti jim podmínky pracovní a dodávkové. Živnostenský úřad přezkoumá, jsou-li oznámené pracovní a mzdové podmínky v souhlase s platným řádem domácí práce nebo ujednanou tarifní smlouvou³⁾. Práce zadané domácím dělníkům zaznamenati jest se všemi údaji nutnými k úřední kontrole ve zvláštních knížkách dodávkových. Pro každé výrobní odvětví domácí práce zřídí se ústřední komise a podle potřeby pro určité kraje zvláštní komise obvodní. Ústřední komise ustanovují s právní závazností pro přikázané jim výrobní odvětví nejnižší mzdou pro domácí dělníky a dílenské pomocníky, upravují jiné pracovní a dodávkové podmínky, podávají dobrou zláni a návrhy ve všech otázkách, týkajících se mzdo-

¹⁾ *Štern-Picek*, Naše dělnické zákonodárství, 1920, str. 59.

²⁾ Důležitost úpravy pracovního poměru v domácí práci jest patrna z čísel uvedených u *Šterna-Picka*, str. 60: „Roku 1898 (novějších dat není) bylo v Čechách, na Moravě a ve Slezsku napočítáno 266.000 domácích dělníků. Připočteme-li k tomu nyní celé Slovensko a Podkarpatskou Rus a uvědomíme-li si, že váleční invalidé, kteří nebudou schopni práce v továrně, stejně jako mnohé válečné vdovy, budou odkázáni na domácí práci, pak musíme dnes odhadnouti počet domácích dělníků v československé republice nejméně na půl milionu.“

³⁾ Tarifní smlouva jest pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou organisací zaměstnanců nebo mezi touto a svazem zaměstnavatelů (kolektivní smlouva), upravující obsah jednotlivých (individuálních) pracovních smluv, jež budoucně za vlády tarifní smlouvy se uzavrou. Srov. vládní návrh zákona o kolektivních pracovních smlouvách: *Lamberg*, Handbuch des Arbeitsrechtes, 1922, str. 340 a násl.; *Engliš*, Sociální politika, 1917, str. 49.

vých a pracovních poměrů ve svém výrobním odvětví, rozhodují o stížnostech podaných do nálezů obvodních komisí svého výrobního odvětví.

Všechna usnesení ústředních komisí o pracovních a dodávkových podmínkách předloží se ministru sociální péče ke schválení a tvoří pak řád domácké práce onoho výrobního odvětví. Řád zavazuje veškeré podnikatele, zprostředkovatele a skladovní mistry tohoto výrobního odvětví, že svým zaměstnancům nesmějí ukládati nepříznivějších podmínek pracovních. Sdružením zaměstnavatelů a zaměstnanců příslušného výrobního odvětví dovoluje se však, aby ujednali právně závazné, vypověditelné tarifní smlouvy odchylné od ustanovení platného řádu. Komise obvodní podávají ústřední komisi návrhy, týkající se řádu a dobrá zdání a návrhy ve všech otázkách důležitých pro úpravu domácké práce svého výrobního odvětví. Jsou dále povolány k tomu, aby v kolektivních sporech o pracovních a mzdových podmínkách svého výrobního odvětví a obvodu působily ke smírnému dorozumění nebo spor rozhodly nálezem. Zvláštní ustanovení zakazují domáckým dělníkům, aby nezaměstnávali pomocníků nebo učňů, kteří nejsou členy jejich rodiny, vyhrazují pozdějšími nařízeními vydati předpisy o zařízení dílen i postupu výroby a podrobují domáckou práci živnostenské inspekci. Přestupky zákona trestají politické úřady pokutami nebo vězením, při zpětnosti vyloučením z podnikatelské nebo zprostředkovací činnosti. Závaznost řádu domácké práce a tarifních smluv jest mimo to pojištěna též povinností zaměstnavatelovou nahraditi zaměstnancům škodu, jež jim vznikla nepříznivějším stanovením mzdových, pracovních a dodávkových podmínek.

Zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů v domácké práci má dalekosáhlý význam nejen pro vyhrazený obor své působnosti, nýbrž dějinný význam pro naše ochranné dělnické zákonodárství svými zásadami, jež nově přináší¹⁾: Obmezuje svobodu individuální pracovní smlouvy, prohlašuje právní závaznost tarifních smluv, zavádí obligatorní mzdové úřady s funkcí smírčí a rozhodčí ve mzdových sporech

¹⁾ Štern-Picek, Naše dělnické zákonodárství, 1920, str. 62.

a klade právní základ k existenčnímu minimu zaměstnancovu stanovením nejnižších mezd.

3. Účast zaměstnanců na správě závodů. Moderní sociálně-politické zákonodárství nespokojuje se při úpravě pracovního poměru stanovením maximální pracovní doby a minimální mzdy, nýbrž povolává zaměstnance — tu větší, tu menší měrou — k přímé účasti na správě závodů a podnikatelském zisku. Tím zavádí se hospodářská demokracie do podniků spravovaných dosud absolutisticky, závodům dostává se konstituce, a zaměstnanec stává se spolupodnikatelem; toto vědomí zvyšuje jeho zájem na zdaru podniku.

Zákonodárství Československé republiky zavádí účast zaměstnanců na správě podniků a jejich podíl na zisku nejprve v hornictví: zákonem ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., zřizují se závodní a revírní rady při hornictví, zákonem ze dne 25. února 1920, č. 145 Sb. z. a n., zřizují se hornické rozhodčí soudy, zákonem ze dne 25. února 1920, č. 143 Sb. z. a n., přiznává se hornickým zaměstnancům právo zúčastniti se na správě podniku a míti podíl na čistém zisku. Po vzoru těchto zákonů rozšiřuje pak zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o závodních výborech (provedený vl. nař. ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n.), účast zaměstnanců na správě (nikoli též zisku) závodů i na podniky jiného druhu.¹⁾

Závodní výbor zřizuje se pro každý samostatný, výdělečně činný závod, jenž trvá aspoň půl roku od zahájení výroby a v němž je trvale (celoročně) zaměstnáno aspoň 30 zaměstnanců. Zákon se nevztahuje na podniky železniční (v nich zůstanou i nadále v činnosti dosavadní důvěrnické sbory), na podniky hornické (pro ně platí zákon ze dne 25. února 1920, č. 144 ř. z. o závodních a revírních radách při hornictví) a podniky subjektů veřejného práva (na ně může vláda nařízením působnost zákona rozšířiti).

Počet členů a náhradníků závodního výboru řídí se počtem závodních zaměstnanců: v závodech s 30 až 60 zaměstnanci

¹⁾ Zákon o závodních výborech těší se v literatuře velké pozornosti. Seznam knih i časopiseckých článků uvádí *Chytil*, „Závodní výbory podle práva československého,“ 1922, § 2. Zde omezujeme se pouze na podání stručného obsahu zákona a rozbor oněch předpisů, jež našeho tématu přímo se dotýkají.

čítá tři členy, s 61 až 100 zaměstnanci čtyři členy, na každých dalších 100 zaměstnanců až do 400 připadá další člen atd.: nejvýše však může závodní výbor čítati 20 členů. Za každého člena zvolí se náhradník. Členové i náhradníci volí se přímou a tajnou volbou podle zásady poměrného zastoupení na rok. Volební právo má každý, kdo v závodě jest zaměstnán za mzdu nebo plat jako v hlavním svém povolání, dosáhl věku 20 let, v době vypsání volby jest již tři měsíce zaměstnán v podniku a není pravoplatným soudním rozsudkem odsouzen pro takový trestní čin, jehož následkem jest ztráta volebního práva do obcí. Volitelni do závodního výboru jsou příslušníci Československé republiky, kteří dokonali 26. rok věku, jsou zaměstnáni v době vypsání volby v příslušném podniku nepřetržitě alespoň 12 měsíců (výjimečně, není-li dostatečný počet takových, aspoň 6 měsíců), pracují v dotyčném odboru živnostenském anebo v povolání aspoň tři roky a nejsou zbaveni volebního práva do závodního výboru. Volbu může odmítnouti, kdo dosáhl 60 let věku, nebo kdo byl v uplynulém období členem závodního výboru.

V podnicích, kde zřízení (t. j. osoby podléhající pensijnímu pojištění podle § 1 zákona ze dne 5. února 1920, č. 89 Sb. z. a n., anebo osoby, které by tomuto pojištění podléhaly, kdyby nebylo důvodů osvobozujících podle § 2 téhož zákona), nebo dělníci tvoří v celkovém počtu zaměstnanců menšinu, je jich však aspoň 20 k volbě oprávněných a tři z nich volitelni, zřizují se samostatné výbory zřízenců a dělníků. V závodech, v nichž buď zřízenci, buď dělníci netvoří potřebný počet a kde tedy volí závodní výbor společně, musí aspoň jeden člen závodního výboru býti zvolen z menšiny.

Závodní výbor volí ze sebe většinou hlasů předsedu, místopředsedu a zapisovatele.

Členství v závodním výboru jest čestnou funkcí; členové mají nárok na mzdu nebo na plat po dobu, po kterou musili býti výjimečně a nevyhnutelně činní pro závodní výbor v čase pracovním. Špráva závodu nesmí pod trestem zaměstnance obmezovati ve výkonu volebního práva a v jejich činnosti jako členů závodního výboru. Zejména nelze členů závodního výboru propustiti ze služby, leč se souhlasem rozhodčí komise anebo z důvodů, které podle platných předpisů zaměstnavatele opravňují k okamžitému propuštění zaměstnance.

Členové závodního výboru jsou pod trestem a závazkem k náhradě škody povinni, zachovávají úplnou mlčenlivost o obchodních a výrobních tajemstvích a o tom, co jim podnikatel oznámil o poměrech v podniku, označiv to za důvěrné.

Činnost členů závodního výboru končí pravidelně uplynutím roku, na který byli zvoleni; předčasně však zrušením pracovního nebo služebního poměru, ztrátou volitelnosti, nálezem rozhodčí komise, když nekonali svých povinností, nebo je hrubě porušili, konečně rozpuštěním nebo zrušením závodního výboru. Závodní výbor rozpouští se nálezem rozhodčí komise, a to obligatorně, žádají-li dvě třetiny zaměstnanců, oprávněných k volbě, písemně za jeho odstoupení, neb klesli-li počet členů závodního výboru i s náhradníky pod polovici, anebo fakultativně, byla-li podána písemná stížnost pro hrubé porušení povinností závodního výboru. Závodní výbor se zrušuje, klesne-li počet zaměstnanců v závodě po tři měsíce pod 30, nebo zastaví-li závod činnost déle než na měsíc. Do 14 dnů po rozpuštění závodního výboru provéstí jest nové volby na zbytek volebního období; rovněž obnoví-li závod výrobu, zvolí se nový závodní výbor.

Schůze závodního výboru mohou se konati jen mimo pravidelnou pracovní dobu, výjimečně za souhlasu závodní správy i v pracovní době. Podnikatel jest oprávněn účastniti se schůzí závodního výboru buď sám, nebo svým zástupcem. Závodní správa má výboru vykázati vhodnou místnost ke schůzi, oznámí-li jí výbor 24 hodin napřed, že bude konati poradu. Hotové výlohy vzniklé ze zákonité činnosti závodního výboru kryjí se po usnesení výboru zvláštním příspěvkem, z něhož hradí polovici podnikatel, polovici zaměstnanci.

Jako rozhodčí instance pro spory mezi skupinami zaměstnanců, mezi zaměstnanci, závodním výborem a podnikatelem, jež vzniknou z důvodů zřízení nebo činnosti závodního výboru nebo úhrady nákladů, zřídí se zpravidla pro každý politický okres zvláštní rozhodčí komise. Má šest členů, předsedou jest soudce z povolání, obeznalý ve věcech živnostenských, anebo jiný veřejný úředník, není-li v místě soudu, přisedíci jsou dva zástupci zaměstnavatelů a dva zástupci zaměstnanců a odborný znalec z veřejných úředníků, působících sociálně politicky nebo národohospodářsky. Předsedu jmenuje předseda příslušného sborového soudu, přisedíci okresní politická správa. Nález roz-

hodí komise jest konečný¹⁾ a vykonatelný soudně stejně jako smíry před komisí ujednané.

Závodním výborům jsou přikázány dva veliké úkoly: hájení a povzbuzování hospodářských, sociálních a kulturních zájmů závodních zaměstnanců a účast při propouštění jich z práce. Zákon vypočítává v § 3 jednotlivé případy činnosti závodního výboru, a to demonstrativně. Přikázané úkoly má závodní výbor vykonávat tak, aby chod závodu neutrpěl újmy. Závodní výbor a jednotliví jeho členové nesmějí zasahovati do správy a provozu závodu samostatnými nařízeními (suverenita podnikatele). Aby závodní výbor mohl dostáti svým úkolům, jest správa závodu povinna dodati předsedovi výboru nebo jeho náměstkovi opisy pracovních smluv a řádu a všechny další jejich změny, uvědomiti ho o komisionálním řízení nebo o příchodu dozorčích orgánů a podati aspoň jednou za tři měsíce ve schůzi závodního výboru zprávu o obchodním a správním stavu závodu, o jeho výkonnosti a záměrech pro budoucnost. V podnicích, které vedou obchodní knihy a mají aspoň 300 zaměstnanců nebo 50 zřizenců, může závodní výbor žádati, aby mu byl předložen každoročně opis účetní závěrky podniku za uplynulý obchodní rok. Ve výdělečných podnicích společností akciových a komanditních má závodní výbor právo vysílati do valných hromad a schůzi správní nebo dozorčí rady své delegáty. Na valné hromadě nebo v dozorčí radě společností s omezeným ručením může závodní výbor býti zastoupen jen, když společnost nesleduje účely kulturní neb obecně prospěšné a její základní kapitál činí aspoň 1.000.000 Kč. Počet delegátů, vysílaných do valné hromady a na schůze správní neb dozorčí rady, řídí se počtem závodních zaměstnanců. Delegát závodního výboru musí býti aspoň 30 let star a nejméně tři léta v závodě zaměstnán. Delegáti nemají hlasovacího práva a nároku na odměnu: nahradí se jim pouze hotové výlohy a ztracená mzda. Jsou povinni zachovati úplnou mlčenlivost o tom, co jim ve výkonu této funkce bylo výslovně označeno za důvěrné.

Přikázáním obou nahoře uvedených úkolů byl závodním výborům zaručen značný vliv na úpravu pracovního poměru zaměstnanců v závodě. Závodnímu výboru přiznávají se funkce

¹⁾ Výjimky uvádí *Grohmann* v *Juristenzeitung*, III. (1922), str. 165 a násl.

poradní, jest zákonem uznán za orgán kontrolní a výkonný a povolán ke spolupůsobení při úpravě pracovní smlouvy. Příklad¹⁾ funkce poradní uvádí § 3, lit. *ch*); příklady funkcí kontrolních § 3, lit. *a*), lit. *b*) a *e*), §§ 5 a 6, funkcí výkonných § 3, lit. *d*)²⁾, lit. *f*) a *h*). Způsob spolupůsobení při úpravě pracovní smlouvy naznačuje § 3, lit. *a*), druhá věta, lit. *c*) a *g*).

Nad jiné citelněji obmezuje se svrchovanost zaměstnavatelova v závodě — jinak vždy plně respektovaná — ustanovením § 3, lit. *g*), které povolává závodní výbor ke spolupůsobení při propouštění zaměstnanců z práce. Kdežto na přijímání do práce nemá závodní výbor vlivu a zaměstnavatel je tu úplně neodvislý, obmezuje zákon o závodních výborech svobodu zaměstnavatelovu v příčině zrušení pracovního poměru velmi podstatně. Podle dosavadního práva končil služební (pracovní) poměr hlavně uplynutím doby, na kterou byl uzavřen, dále výpovědí a konečně předčasným zrušením (propuštěním či vystoupením před uplynutím doby nebo bez výpovědi). Zákon o závodních výborech ponechává zaměstnavateli pouze právo předčasného zrušení pracovního poměru v případech zákonitě uznaných, jichž ostatně ani všech neuvádí [§ 3, lit. *g*), posl. odst.: „podle ustanovení § 82 živn. řádu z r. 1885 a § 27 zákona o obchodních pomocnících z r. 1910, nebo obdobných zákonů, platných dosud na Slovensku a Podkarpatské Rusi,“ ač měl býti citován též § 1162 o. z. o., § 28 zákona ze dne 13. ledna 1914, č. 9 ř. z., o úřednících velkostatků a j.]. Zaměstnavateli odnímá se však právo vypovědět dle své vůle služební poměr, uzavřený na neurčitou dobu, ba dokonce služební poměr, uzavřený na určitou dobu, může zachovati se v platnosti po uplynutí této doby i proti vůli zaměstnavatelově. Tímto obmezením zaměst-

¹⁾ Ze stylisace úvodní věty § 3 („Závodní výbory... zejména mají“) jest zřejmě patmo, že zákon uvádí úkoly závodních výborů jen příkladem (demonstrative).

²⁾ „Závodní výbory... mají *d*) pečovatí, aby se prováděly a zachovávaly smíry ujednané u smířčích orgánů, jakož i nálezy rozhodčích komisí.“ Výraz „pečovatí“ vykládá nesprávně *Chytil* ve svém — jinak znamenitém — spisku „Závodní výbory podle práva československého“, 1922, str. 11. Výraz ten neznamená, že závodní výbory mají pouze svým morálním vlivem působiti na dodržení smírů, nýbrž závodní výbor má učiniti všechna opatření, nutná k provedení uvedených smírů a nálezů. „Péče“ vyžaduje i samostatného zakročení, kde je ho třeba. Srov. správné mínění *Lenhoffovo* v *Prager Archiv*, III. (1921), str. 1047.

navatelových práv dociluje se ustálení, trvanlivosti pracovního poměru¹⁾, ač jen jednostranné. Vázán jest pouze zaměstnavatel; nedotčena zůstávají práva zaměstnancova na zrušení pracovního poměru. Podmínkou vázanosti zaměstnavatele jest, že zaměstnanec aspoň tři léta nepřetržitě v podniku byl zaměstnán, že není tu důvodů k výpovědi, uznaných zákonem o závodních výborech [§ 3, lit. g), odst. 3. aa)–cc)] a že závodní výbor zrušení pracovního poměru u rozhodčí komise nařiká. Ač nemusí rozhodčí komise naléztí vždy na zachování pracovního poměru, nýbrž může rozhodnouti též, že zaměstnavatel jest povinen postarati se dělníku neb zřizenci o jiné zaměstnání v témže odboru a místě s přibližně stejným výdělkem, anebo dáti mu odstupné ve výši týdenní až čtyřtýdenní mzdy, kterou určí komise se zřetelem k zaměstnancovu stáří, k délce jeho zaměstnání v závodě a k jeho poměrům rodinným a majetkovým²⁾.

Zákon o závodních výborech obmezuje práva zaměstnavatelova na zrušení pracovního poměru jen vůči jednotlivým zaměstnancům, kteří déle než tři léta v závodě pracují. V pří-

¹⁾ *Lenhoff*, str. 1049; *Prochaska*, *Juristenzeitung*, III. (1922), str. 153.

²⁾ Znění tohoto zákonného předpisu („...nalezne komise, že zaměstnavatel jest povinen: buď...“) není zcela jasné. Může býti sporno, má-li jednu ze tří zákonem uvedených eventualit stanoviti rozhodčí komise, či přísluší-li volba zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele mluví *Hatláč*, Zákon o závodních výborech, 1922, str. 66, *Lamberg*, *Das Gesetz über die Betriebsausschüsse*, 1922, str. 19, *Tayerle*, *Závodní výbory*, 1922, str. 16, *Chytil*, str. 18, *Prochaska*, str. 155. Pro rozhodčí komisi *Lenhoff*, str. 1052, *Tučný*, *Závodní výbory*, 1922, str. 92. *Adler*, *Pr. Juristische Zeitschrift*, I. (1921), čís. 3. nezaujal rozhodného stanoviska. Šmysl zákonného předpisu nedá se vyvoditi z jeho stylisace; neboť ta právě je nejasná. *Hatláč*, *Lamberg*, *Chytil* a *Prochaska* n. u. m. poukazují na dějiny vzniku tohoto ustanovení (ujednáni v kovoprůmyslu z června 1921, odkud prý zákonný předpis byl převzat), chtějíce takto dokázati úmysl redaktorů zákona. Avšak pro tento „úmysl zákonodárců“ není v motivech opory. Z celkového ducha zákona podává se však právě opačný zákonodárcův úmysl. Zákon chce chrániti zaměstnance proti hospodářským následkům bezdůvodného propuštění. Ochrana ta byla by naprosto nedostatečná, kdyby se rozhodnutí o dalším osudu zaměstnancovu svěřilo zaměstnavateli: ten by sotva kdy volil prvé dvě eventuality a odbyl by nepohodlného zaměstnance vždycky poměrně nepatrným odstupným. Rozhodčí komisi přiznával však zákonodárcé jistě větší nestrannost než subjektivně zaujatému zaměstnavateli a mínil proto nepochybně jí svěřiti rozhodnutí o tom, co se zaměstnancem státi se má.

čině jiných zaměstnanců tohoto obmezení není. Pouze ti zaměstnanci, již jsou právě členy závodního výboru, nesmějí býti propuštěni — ani když ještě tři léta v závodě nepracují —, leč se souhlasem rozhodčí komise anebo z důvodů, které zaměstnavatele opravňují k okamžitému propuštění zaměstnance. Při hromadném propouštění zaměstnanců, t. j. při propouštění celých skupin zaměstnanců v téže nebo přibližně stejné době a z téhož popudu, došlo-li k němu z důvodů, jež leží mimo pracovní poměr (na př. hospodářská krise, nedostatek surovin a pod.), předpisuje zákon pouze poradní spolupůsobení závodního výboru. Výbor podá své dobré zdání, jež arci pro zaměstnavatele není závazné ¹⁾ Nařízením vlády ze dne 21. října 1922, č. 304 Sb. z. a n., jest však zaměstnavateli na dobu nynější hospodářské krise uloženo, aby při takových hromadných propouštěních zachoval výpovědní lhůtu aspoň týdně, není-li právním jednáním, soudcovským výrokem nebo právními předpisy stanovena pro určitý pracovní poměr lhůta delší. Za hromadné propouštění jest pokládati, propustí-li zaměstnavatel v témže kalendářním měsíci nejméně 10% zaměstnaných, pokud není kolektivními smlouvami ustanoveno něco jiného. Propuštění pěti nebo méně zaměstnanců nepokládá se za propouštění hromadné.

4. Péče o nezaměstnané. Platný individualistický právní řád, vybudovaný na pilířích soukromého vlastnictví a volné smlouvy, neposkytuje, a nemá-li se ve svých základech otřásti, ani nemůže poskytovat práva na práci ²⁾ v důsledku toho odpirá těm, kdož jedině v práci mají podklad existence, i práva na existenci. Tento důsledek — v praxi až do konce prováděn — dokázal by nad jiné jasněji neudržitelnost dnešního právního řádu a musil by přivoditi násilné rozvrácení zástupy nezaměstnaných, hladem hynoucích. Proto staralo se už dávno před válkou zákonodárství všech kulturních států v rámci platných právních řádů o to, aby zmenšila se nezaměstnanost a odvrátily její následky, aby zajistila se existence dělníku, jenž bez své viny v nezaměstnanost upadl. Avšak teprve po světové válce objevila se pravá podstata a obtíž problému. Náhlou demobilisací celých armád a současnou demobilisací válečného průmyslu

¹⁾ Lenhoff, str. 1046; Prochaska, str. 156.

²⁾ Engliš, Sociální politika, 1917, str. 44.

ocitly se statisíce lidí bez práce a obživy. Bylo nutno rychle o ně se postarati, nemělo-li dojiti k otřesu celé hospodářsko-právní soustavy. Je tudíž pochopitelno, že prvním naším sociálně-politickým zákonem byl zákon ze dne 10. prosince 1918, č. 63 Sb. z. a n., o podpoře nezaměstnaných. Jeho účinnost byla stanovena pouze do 15. února 1919, poněvadž bylo obecné domnění, že poválečná hospodářská krise brzy pomine. Ukázal se opak; proto účinnost zákona stále prodlužována a jeho obsah podle nabytých zkušeností několikráte byl pozměněn a doplněn. Ježto pak hospodářská krise mezitím nejen že nepřešla, nýbrž spíše ještě se přiosvěřila, vydán nový zákon o podpoře nezaměstnaných ze dne 12. srpna 1921, č. 322 Sb. z. a n., který s novelou ze dne 21. prosince 1921, č. 482 Sb. z. a n., platí dodnes (srov. zákon ze dne 4. dubna 1922, č. 115 Sb. z. a n.).

Na podporu v nezaměstnanosti mají nárok příslušníci čs. republiky, kteří podléhají povinnému nemocenskému pojištění podle zákona ze dne 30. března 1888, č. 33 ř. z., ve znění zákona ze dne 15. května 1919, č. 268 Sb. z. a n.; nárok ten mohou činiti také občané, kteří byli propuštěni z činné služby vojenské nebo z povinnosti k zvláštním úkonům za mobilisace a ve válce podle § 3 branného zákona ze dne 19. března 1920, č. 193, a podle zákona o válečných úkonech ze dne 26. prosince 1912, čís. 236 ř. z. nebo zákonného čl. LXVIII. z r. 1912. Podporu mohou obdržeti i příslušníci cizího státu za týchž podmínek jako tuzemští státní občané v případě reciprocity.

Z podpory jsou vyloučeni, kdož pobývají mimo území čs. republiky, kdož požívají nemocenského od nemocenských pokladen, kdož požívají vyživovacích příspěvků z důvodu činné vojenské služby, kdož mají k výživě dostatečný majetek, důchod nebo jiný příjem; dále dělníci sezonní a ti, kdož pro své tělesné nebo duševní vlastnosti pravidelného zaměstnání nejsou schopni, kdož stávkují nebo jsou vyloučeni z práce, konečně kdož z vlastní viny byli z práce propuštěni nebo dobrovolně práci opustili bez závažné příčiny.

Podpora v nezaměstnanosti záleží v podpoře osobní (v obcích do 7000 obyvatel 8 Kč, v ostatních 10 Kč denně) a v příspěvku rodinném (pro manželku nebo družku 2 Kč, pro děti vlastní i nevlastní do 14 let 1 Kč denně).

Celková podpora i s rodinnými příplatky nesmí přesahovati

denně 16 Kč, v obcích nad 7000 obyvatel 18 Kč. Dva členové domácnosti, kteří mají zákonitý nárok na podporu v nezaměstnanosti, mohou mimo to obdržeti denní podporu sníženou na 5 Kč.

Podpora nepřísluší za neděle a státní svátky a poskytuje se pravidelně po dobu půl roku; ministr sociální péče v dohodě s ministrem financí může prodloužit tuto lhůtu pro dělníky jednotlivých odborů a obvodů až na dobu jednoho roku.

Před uplatněním nároku na podporu musí se nezaměstnaný hlásiti o práci u příslušné veřejné zprostředkovatelný práce. Rovněž k zajištění nároku na další podporu jest nezaměstnaný povinen aspoň dvakrát týdně o práci se hlásiti. O žádostech za podporu v nezaměstnanosti rozhodují politické úřady první stolice a poukáží ji k výplatě berním úřadem. O odvoláních rozhodují politické úřady druhé stolice s konečnou platností.

Kdož požívá státní podpory v nezaměstnanosti, jest povinen přijmouti zaměstnání, jež mu ve veřejném zájmu přikázal politický úřad první stolice, pokud práce ta jest přiměřena jeho tělesným silám a duševním schopnostem a neporušuje jeho odborné způsobilosti. Zákon uvádí příkladem úpravu obecních cest, práce zalesňovací, stavby dělnických obydlí, čištění ulic, služby ve veřejných úřadovnách a j. Takto zaměstnaní dostanou mimo podpory v nezaměstnanosti ještě mimořádný příspěvek 1 Kč za hodinu pracovní, který platí zaměstnavatel, pokud celková podpora v nezaměstnanosti nedosahuje průměrné denní mzdy v místě obvyklé.

Obcím, okresním zastupitelstvům a okresním silničním výborům může státní správa naříditi, aby ihned započaly s pracemi, jež vykonati jest ve veřejném zájmu a při nichž lze zaměstnati větší počet nezaměstnaných. Za každou při tom zaměstnanou osobu, která by měla jinak nárok na podporu v nezaměstnanosti, přispěje státní správa určitým obnosem (nejvýše 9 Kč denně).

Nároku na podporu v nezaměstnanosti pozbývá, kdo byl nepřetržitě podporován po půl roku, kdo bez důvodné omluvy zanedbá povinné hlášení u zprostředkovatelný práce, kdo bez důvodu odmítne přikazovanou mu přiměřenou a přiměřeně placenou práci, kdo bezdůvodně opustí nouzovou práci, koná ji nedbale nebo zavíní své propuštění, u koho dodatečně nastanou svrehu uvedené důvody podporu vylučující.

Zákonem ze dne 19. července 1921, č. 267 Sb. z. a n., za-

ručil stát odborovým organisacím dělnickým příspěvek k podporám v nezaměstnanosti, jež budou vypláceti z vlastních prostředků. Zákon tento nabude účinnosti dnem, který vyhláškou určí ministr sociální péče v dohodě s ministrem financí. Zákonem zavádí se do našeho práva t. zv. g e n t s k ý z p ů s o b p o d p o r y n e z a m ě s t n a n ý c h. Záleží v tom, že stát omezí se na pouhé příplatky k podporám v nezaměstnanosti, jež svými nezaměstnaným členům budou vypláceti odborové organizace dělnické. Výhody tohoto systému jsou veliké¹⁾. Stát není nucen zřizovati samostatné pojišťovny s rozsáhlým aparátem správním. Příznávání a vyplácení podpor svěří se odborovým organisacím, které jednak budou interesovány na tom, aby podpor se nezneužívalo a fondy neztenčovaly, jednak nejlépe dovedou posouditi, komu, na jak dlouho a v jaké výši se podpory dostati má. Stát bude tudíž svými příspěvky podporovati jen nezaměstnance skutečně toho hodné, kteří mimo to již sami — platíce své odborové organizaci na fond určený podporám v nezaměstnanosti — pro případ nezaměstnanosti strádali a se starali. Odborovým organisacím dostane se tím veřejné funkce, státního uznání a posílení.

*

Přehlédneme-li celkový vývoj zákonodárství, jež upravuje poměr pracovní, spatříme zápas dvou základních principů: svobody smluvní a zákonného ochranářství. Dnes je na postupu princip druhý; svobody smluvní však arci nepotlačí úplně. Ale pracovní smlouva sama mění svou podobu: do popředí vystupuje pracovní smlouva kolektivní. Jí upravují se dnes pracovní poměry trvalé, životní; smlouva individuální slouží za základ pro úpravu oněch pracovních poměrů, v nichž vztah zaměstnavatelův a zaměstnancův není trvalý, kde jde jen o služby přechodné, nevyčerpávající ani veškeré pracovní síly zaměstnancovy, ani všeho času, který výdělečné činnosti věnuje²⁾. Smlouva individuální zatlačuje se ponenáhlu na ono pole, jež původně ovládala: jen poměry tohoto druhu pokládali Římané za locatio conductio, stálá zaměstnání obstarávali tam otroci.

S celkovou vývojovou tendencí moderního dělnického zá-

¹⁾ *Engliš*, Sociální politika, 1917, str. 76; *Štern-Picek*, Naše dělnické zákonodárství, 1920, str. 50.

²⁾ *Hecht*, Die Prinzipien des Arbeitsrechtes der Gegenwart, 1921, str. 69.

konodárství směrem k zákonnému ochranářství souvisí pak zajímavý zjev zákonodárné techniky: nápadné hromadění závazných, vůlí smluvníků nezměnitelných předpisů v právu nové doby¹⁾. Kdežto zákonodárce, holdující zásadě smluvní svobody, volí buď jen široké zákony rámcové, anebo, stanoví-li detail, používá předpisů nezávazných, dispositivních, a naznačiv tak určitou směrnicí, ponechává smluvníkům plnou volnost v úpravě podmínek pracovních, váže zákonodárství ochranné soukromou vůlí předpisy donucovacími, kogentními, buď naprosto aneb aspoň stanovením určitého minima práv ve prospěch smluvníka hospodářsky slabšího²⁾. Kterému předpisu zákonodárce míní dodati charakter závaznosti, jest otázkou politickou, závislou na úvahách sociálních a hospodářských, na převaze veřejného nebo soukromého zájmu. Právo nezávazné bude převládati tam, kde individuální svoboda a nezávislost jest teoretickým ideálem, právo závazné tam, kde praktickým cílem jest ochrana slabých. Proto také není jednotného, bezpečného kritéria pro posouzení, jde-li v konkrétním případě o právo závazné či nezávazné. Rozhodnutí o tom nutno vyvoditi ze znění

¹⁾ *Mayer*. Festschrift für Franz Klein, 1914, str. 419; *Horáček*, Ottova pocta, 1915, str. 538.

²⁾ O problému nezávazného (dispositivního) práva s hlediska poznávání práva pojednal jsem ve Sborníku XVII. (1917), str. 369 a násl. a v Gellerově Zentralblatt f. d. jur. Praxis, XXXVI. (1918), str. 105 a násl. V těchto člancích dospěl jsem k názoru, že s hlediska právně-noetického nelze činiti rozdílu mezi právem a právním předpisem kogentním a dispositivním: každá norma jako stanovení povinnosti jest nutně závazná, každá zákonitě stanovená podmínka normy (skutková podstata normy nebo její součástka) nutně nezávazná. Zeela jinak jeví se však podstata a poměr závazného a nezávazného práva, pohlížíme-li na právní předpis s hlediska účelového, s hlediska zákonodávce. Jeví-li se norma něčím chtěným, prostředkem k dosažení jistých cílů, jest odůvodněno lišení norem na závazné a nezávazné: zákonodárce může cílů svých chtíti s větší nebo menší intenzitou a podle toho volí v normě silnější nebo slabší prostředek k dosažení těchto cílů. A — dodávám — rozdíl mezi kogentním a dispositivním předpisem objevuje se také při aplikaci práva. Neboť upravují-li skutkovou podstatu, jejíž existencí právní řád podmiňuje povinnosti vyslovené v normě, na niž upíná vznik těchto povinností a jim odpovídajících práv, musím některé součástky do skutkové podstaty pojmouti, jiné nikoliv, a mohu nazvati ony závaznými, tyto nezávaznými. V tomto dvojím smyslu, s hlediska účelového a s hlediska praktického, mluvím zde o právu kogentním a dispositivním.

a ducha každého jednotlivého ustanovení¹⁾. Rozličné skutečnosti mohou však vésti k určení závazné povahy právního předpisu tu s větší, tu s menší jistotou²⁾. Kogentní předpis může předně sám výslovně se označiti jako závazný. Tak počíná si na př. zákon ze 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků (§ 40), § 1164 o. z. o. ve znění zákona ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., a m. j. Závaznou povahu právního předpisu lze dále vyvoditi ze sankce vyslovené na neuposlechnutí. Touto sankcí mohou se prohlásiti za neplatná všeliká ujednání opačná [srov. § 78 c) živn. ř.]. Někdy stanoví se trest (srov. na př. § 13 zákona ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní), jindy povinnost k náhradě škody, vzešlé z neuposlechnutí kogentních předpisů (§ 84 živn. ř., §§ 28 a 29 zákona ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z. o služební smlouvě obchodních pomocníků³⁾). Technicky nejzřetelnější je sankce neplatnosti; avšak pohrůžka neplatnosti není podstatnou součástí kogentního předpisu, nýbrž je směrodatná pouze pro zodpovědění otázky, jak se vynutí zachování závazného předpisu proti odchylné vůli smluvníků.

Není-li ani výslovného označení, ani sankce, je nutno přihlédnouti ke zvláštnímu znění zákonného předpisu, k jeho apodiktické a imperativní stylisaci a konečně k jeho sociálnímu obsahu a směru, k celkovému duchu tohoto a podobných ustanovení a k vývojové tendenci celého právního řádu. To vyslovil velmi pěkně již *Mataja*⁴⁾, naznačuje směrnici pro výklad zákonných předpisů o živnostenském pracovním poměru: „In der gegenwärtigen Gesetzgebung ist... die Tendenz vorherrschend, dem Arbeiterstand Schutz und Beistand angedeihen zu lassen, nicht also mehr, Ansprüche desselben niederzuhalten, sondern ihn vor einer als unbillig angesehenen nachteiligen Gestaltung

¹⁾ *Mayr-Dominik*, Soustava občanského práva I. str. 25; *Ehrlich*, Das zwingende und nichtzwingende Recht im B. G. B., 1899, str. VI.

²⁾ Srov. *Dechant*, Ger. Z. 70 (1919), str. 70.

³⁾ Někdy kumulují se sankce. Tak příkaz § 78, odst. 1. živn. ř. o výplatě mzdy hotovými jest chráněn dvojitou sankcí neplatnosti [v § 78 d)], trestní sankcí [v § 78 d)] a prohlášením nežalovatelnosti pohledávky za zboží dané na úvěr [v § 78 e)]; závaznost řádu domácí práce a tarifních smluv jest pojištěna trestem a povinností k náhradě škody (§§ 33 a 34 zákona ze dne 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z., 1920) a m. j.

⁴⁾ Grundriß des Gewerberechtes, 1899, str. 62.

des Arbeitsverhältnisses zu bewahren. Dieser Gedanke, der mit dem weiteren zusammenhängt, daß der Arbeiter als der sozial schwächere Teil nicht immer in der Lage sei, seine Interessen aus eigener Kraft gebührend zu wahren, ist aber nicht bloß sozial geschichtlich, sondern auch juristisch beachtenswert, weil er dazu drängt, die gesetzlichen Vorschriften der bezeichneten Tendenz entsprechend auszulegen und zu handhaben, im Zweifel also eine dem Arbeiterstand vorteilhafte Absicht des Gesetzgebers zu vermuten, sowie die betreffenden Vorschriften der Gew. O. als zwingendes Recht aufzufassen, wenn sie nicht unzweideutig eine bloß dispositive Bedeutung besitzen.“

Ze vzájemného poměru závazných a nezávazných předpisů a ze stále vzrůstající převahy kogentního práva v nových zákonech plyne dvoji poznatek.

Předně legislativně-politický: Právo kogentní — obmezující z vůli silnějších, posilující postavení hospodářsky slabých, vízíe však i jejich volnost, kde by jim byla na škodu — jest nejlepší ochranou proti bezuzdnému egoismu a falešnému liberalismu a nejúčinnějším prostředkem k dosažení sociální rovnováhy.

A po druhé právně-teoretický: Máme-li s právníkem římským¹⁾ a panující naukou²⁾ za to, že předpis závazný je dán ve prospěchu veřejném (právo veřejné), předpis nezávazný ve prospěch jednotlivců (právo soukromé), můžeme s uspokojením přisvědčiti projevu, který učinili téměř současně dva stoupenci učení o dualismu právního řádu³⁾, že živel veřejnoprávní stále ostřeji vniká do práva soukromého a že „přesné hranice mezi právem soukromým a veřejným jsou smazaný“.

¹⁾ *Ulpianus*, Dig. 1, 1, 1, 2: „Publicum jus est, quod ad statum rei romanae spectat: privatum, quod ad singulorum utilitatem.“

²⁾ *Pfaff-Hofmann*, Comm. I., str. 124; *Krainz*, System I., str. 35, 41, 77; *Ott*, Úvod, I., str. 7; *Jellinek*, Subj. öffentl. Rechte, str. 349 a m. j.

³⁾ *Mayer*, Festschrift für Franz Klein, 1914, str. 435; *Horáček*, Ottova pocta, 1915, str. 544.