

Ovšem rozdíl mezi analogií a výkladem bývá často velmi subtilní a někdy je těžko říci, jde-li ještě o extenzivní výklad či již o analogii. Ježto však soudce má se na podkladě zákonném snažiti o rozhodování podle zásady obecné spravedlnosti a analogie je na úkor této zásady někdy vyloučena, sluší zastávati mínění, že tam, kde při liberálnosti co největší se může ještě odůvodněně tvrditi, že případ lze podříditi pod slova zákona, jde ještě o výklad a že o analogii lze mluvití teprve tam, kde tato subsumpce je naprosto vyloučena.

JUDr. Rudolf Krejčí :

O kolektivní smlouvě zemědělské.

(Předneseno v podstatě v »Právnícké jednotě«.)

Sledujeme-li soudobý právní vývoj shledáváme se s úkazem, že působením vlivů hospodářských a sociálních povstávají právní útvary, při nichž jest zastoupen stejně intenzivně zájem soukromý i veřejný. Pravotvorným činitelem čili — obrazně řečeno — strůjcem těchto útvarů nebývá zhusta ani zákonodárství ani právní — pokud se týče — státověda, nýbrž iniciativní počin zájemníků, vyvolaný potřebami hospodářského života. Okolnost tato má ovšem za následek mnohou nehotovost co do právní konstrukce a v důsledku toho ovšem i co do právní povahy a účinnosti těchto útvarů se všemi důsledky tohoto nedostatku. Typickým dokladem tohoto zjevu jsou kolektivní smlouvy vůbec a zemědělské zvláště, které se uplatňují v době nejnovější jako účinný prostředek k úpravě právních a existenčních poměrů zemědělského dělnictva na straně jedné a k zabezpečení nerušeného postupu zemědělských prací v živelním zájmu společenského celku na straně druhé.

Jest proto na čase, aby i právní věda neponechávala otázku tuto nepovšimnutu a aby naopak pracovala k uspokojivé právně-konstruktivní úpravě kolektivních smluv, jichž hospodářský i sociální význam den ode dne roste. Vzbuditi tento zájem právnícké veřejnosti jest účelem této stati.

Předem několik poznámek všeobecných.

Smlouva kolektivní jest zvláštní kategorií »smlouvy pracovní« (služební), kteráž upravuje pracovní a právní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato doznala v době nejnovější, ještě za vlády rakouské, aspoň částečné úpravy novellou k občanskému zákoníku. Specifickou známkou smlouvy kolektivní jest právě »kolektivita«, t. j. okolnost, že smlouva neuzavírá se individuálně mezi jednotlivými smlouvajícími právními subjekty, nýbrž jednotně, t. j. za týchž podmínek smluvních pro celý soubor právních subjektů zúčastněných na pracovním poměru jakožto předmětu smlouvy. R o z s a h kolektivity jest určen dle toho, uzavírá-li se smlouva pro jeden, více aneb pro všechny závody určitého pracovního oboru. V tomto posledním případě jest zase diferenciace další dle toho, má-li smlouva kolektivní míti platnost v užším neb širším území. Smlouva kolektivní není také vlastní snad jen některému pracovnímu aneb výrobnímu oboru; jest naopak obvyklou v živnostech, v řemeslech, v obchodě, v průmyslu a v době nejnovější i v zemědělství.

P ů v o d e m svým jest smlouva kolektivní povahy ryze hospodářsko-sociální. Jest totiž jednou z vývojových etap zápasu světa podnikatelského a světa dělnického po náležité úpravě pracovního poměru. Zápas ten rozpoutal se — jak známo — když dělnictvo došlo v důsledku změněných poměrů výrobních a hospodářských, vyvolaných rozvojem průmyslu k poznání, že jest naprosto neudržitelnou tak zvaná »svobodná smlouva pracovní«, která vydává dělníka jakožto činitele hospodářsky slabšího v šanc vykořisťujícím snahám podnikatelů a když důsledně učinilo úpravu pracovního poměru kolektivním zájmem dělnictva, pokud se týče jeho organizací. Doba nejnovější uplatňuje tuto obrannou tendenci snahou vyřešiti sporné otázky týkající se pracovního poměru vzájemnou dohodou kolektivních celků a postavití takto úpravu tohoto poměru na podklad smluvní. Cílem úpravy jest pro z a m ě s t n a v a t e l e: zajistiti si dostatečný počet schopného dělnictva; úpravou mzdovou dosíci stabilisace mzdy po dobu smluvní a tím i podklad pro kalkulaci nákladu výrobního a hospodářské výnosnosti podniku; obzvláště však také zabezpečiti si nerušený, stávkami neohrožený chod výroby. Naproti tomu jest životním zájmem d ě l n i c t v a: dosíci pracovní smlouvou takové úpravy mzdové, která by vyhovovala existenčním jeho potřebám; vyloučiti některé pracovní podmínky z libovůle zaměst-

navatelovy a dosáhnouti stálosti pracovního poměru. Praktického uskutečnění doznaly tyto snahy v době nejnovější tak zvanou »smlouvou tarifní«. Tato jest předchůdcem a jaksi blížencem smlouvy kolektivní.

Smlouva tarifní jest úmluva mezi zaměstnavateli a dělnictvem určitého odvětví o mzdových a pracovních podmínkách, které se mají státi obsahem pracovních smluv, jež strany smluvní sjednají v době její platnosti. Smlouva tarifní není tedy sama o sobě smlouvou pracovní, jelikož neupravuje určitý pracovní poměr mezi určitými právními subjekty. Jest jen vyšší smluvní normou, kterou se strany smlouvající chtějí řídit při úpravě vzájemného poměru pracovního. Smlouva tarifní může se však státi smlouvou pracovní v pravém slova smyslu: pojmu-li totiž smluvní strany ustanovení smlouvy tarifní do vlastní smlouvy pracovní. Smlouva tarifní, aplikovaná takto na určitý poměr pracovní, stává se smlouvou pracovní ve vlastním slova smyslu a jsouc určena pro větší soubor osob, jichž pracovní poměr upravuje dle jednotných zásad, jest zároveň smlouvou kolektivní. Zájem kolektivní jest tu korektivem smluvní individuální volnosti jednotlivých členů; vůle jednotlivcová jest nahrazena vůlí kolektivity (organisace), kteráž jest aneb aspoň má býti v soulase s individuálními zájmy členů. Smlouva tarifní, jakož i smlouva pracovní, uzavřená na základě smlouvy tarifní, jsou tedy v podstatě volnou smlouvou pracovní, podepřenou kolektivním zájmem organisace.

Také smlouva tarifní tkví svými kořeny v poměrech hospodářsko-výrobních, ovládaných stejně zájmy veřejnými i soukromými. Hodnota, pokud se týče cena smlouvy tarifní, jest proto podmíněna v prvé řadě hospodářským významem smluvních podmínek jednak pro strany smluvní, jednak svými důsledky i pro společenský celek. Ocenění smlouvy tarifní po této stránce jest tudíž otázkou národohospodářskou.

Smlouva tarifní normuje však i vzájemnou právní sféru smlouvajících stran, určujíc jich práva i povinnosti. Jest proto nutno zkoumati i právní konstrukci smlouvy tarifní, pokud jde o právní povahu a účinnost smluvního poměru. Toho jest tím více potřebí, poněvadž svrchu zmíněný nedostatek náležité právně konstruktivní úpravy týče se stejně smlouvy kolektivní jako i smlouvy tarifní.

Smlouva tarifní byla sice až do doby nejnovější uplatňována jen v oboru podnikání průmyslového; zemědělství neznalo dosud smlouvy tarifní. Nicméně nelze zajisté o tom pochybovati, že poznatky, k nimž dospějeme ohledně právní povahy a účinnosti smlouvy tarifní, budou též směrodatny pro úvahu, zdali a v jaké sféře jest obdobná úprava možna i v zemědělství, jehož poměry jsou zcela odlišny od poměrů průmyslu i co do podmínek pracovních i co do rozvrstvení pracovních sil.

Z tohoto důvodu budiž dříve, než pojednáme o kolektivní smlouvě zemědělské, předeslána A) úvaha o právní konstrukci, a o formálních i materiálních náležitostech smlouvy tarifní. V odstavci B) bude speciálně pojednáno o zemědělské smlouvě pracovní.

A) Právním subjektem smlouvy tarifní jsou »kollektivita« osob na straně zaměstnavatelů i dělnictva. Těmi jsou organizační útvary různého druhu. Jsou jimi právně způsobilé korporace dle práva občanského i obchodního, stejně jako organizace dělnické, jimž právní způsobilost někdy přiznána není.¹⁾ V obou případech jsou zase různosti dle politického neb stavovského zbarvení členstva. Organizace tyto mají různé účely, v nichž bývá zpravidla zahrnuto i sjednání smlouvy pracovní, pokud se týče tarifní aneb kolektivní. Smlouvy tarifní (a tudíž i kolektivní) může býti však účastno za určitých kautel i dělnictvo neorganizované. Jest »questio facti«, které kautely to mají býti.

Pokud jde o poměr jednotlivých členů k organizaci jakožto kollektivě a právnímu subjektu smlouvy, jsou tyto eventuality: a) buď svaz (organizace) zastupuje při právním jednání své členy; stranou smluvní jsou tedy jednotlivci;

b) neb svaz jedná jménem vlastním, v kterémž případě vzniká smlouva svazová;

c) jest však i možnost třetí, totiž ta, že svaz vystupuje jménem vlastním i jménem svých členů, a to tak, že buď přejímá závazky alternativně některé za sebe, jiné za své členy, aneb všechny kumulativně spolu se svými členy.

Jest ovšem »questio facti«, kterého způsobu jest ta která organizace v daném případě.

¹⁾ Srovnej zdařilý informativní článek Aloise Stanglera: O tarifové smlouvě pracovní. Právník 1909; str. 121, 181

Obsahem smlouvy tarifní jsou ustanovení různorodá a často velice obsažná :

1. Nejdůležitější jsou ovšem ustanovení, která jsou vlastním obsahem individuálních pracovních smluv, jež se uzavrou na podkladě smlouvy tarifní a upravují tudíž vlastní poměr pracovní: tarif mzdový, akordní neb časový (týdenní, denní, hodinový); sazby pro práci přes čas, pro práci noční, nedělní a sváteční; o pracovní době včetně odpočinku a dovolené, o výplatě, výpovědi a o zrušení pracovního poměru.

2. Ustanovení, týkající se smlouvy tarifní samé jako normy k zachování tarifu: ujednání smlouvy, počátek, konec a případná obnova platnosti smlouvy; výklad o rozhodování sporných otázek ze smlouvy smířcím soudem; ustanovení o důvěrnících, o prostředcích donucovacích, jakož i o stávkách a výlukách.

3. Ustanovení více povahy správní, jimiž se upravuje povšechný poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci vzhledem k provozu práce: úprava sprostředkování práce, zejména ustanovení, že síly pracovní mohou býti opatřeny jen určitou sprostředkovatelnou prací, zařízení dílen, učňovství, opatření zdravotní, pojištění a p.

4. Byla-li smlouva tarifní uzavřena, aby byla skončena aneb zamezena stávka neb výluka, obsahuje smlouva zpravidla též ustanovení přechodná, která mají za účel překlenouti dobu vzájemného zápasu a upravit cestu znovuzahájení práce: přijetí stávkářů do práce, náhrada mzdy stávkujícím neb vyloučeným děmíkům a j.²⁾

Smlouva tarifní uzavírá se zpravidla na dobu jen krátkou, jak toho vyžadují kolísavé poměry výdělečné i výrobní.

Forma smlouvy jest písemná; podpisy dle ustanovení stanov korporací, jež jsou právními subjekty, pokud se týče dle dohody o splnomocnění.

Smlouva se někdy deponuje u živnostenského soudu.

Ohledně právní povahy smlouvy tarifní jest především otázka, je-li smlouva tarifní, pokud se týče smlouva pracovní uza-

²⁾ Z toho již — tuším — patrně, že název »smlouva tarifní« není právě šťastný, jelikož nekryje se ani s pojmem ani s obsahem smlouvy tarifní. Neobsahuje tato pouze ustanovení o tarifu, pokud se týče o položkách mzdových, nýbrž obsahuje — jak bylo pověděno — ustanovení různorodá, která se týkají pracovního poměru vůbec.

vřena na podkladě této smlouvy tarifní povahy soukromé aneb veřejnoprávní?

Pokud pak jde o účinnost a závaznost smlouvy, tedy zejména o otázku, jaká práva a jaké povinnosti vcházejí pro strany smluvní ze smlouvy, třeba přesně rozeznávati smlouvu tarifní a vlastní smlouvu pracovní.

Při smlouvě tarifní jest otázkou, jsou-li strany smluvní plně vázány smluvní normou, t. j. musí-li uzavříti smlouvu pracovní vůbec, a to jedině na podkladě smlouvy tarifní, aneb mohou-li se povinnosti té zhostiti a po případě uzavříti smlouvu pracovní jednak za materiálních podmínek, odlišných od smlouvy tarifní, jednak s osobami, jež nenáleží k organisacím aneb korporacím, smlouvu tarifní uzavřevším.

Ohledně vlastní smlouvy pracovní, uzavřené na podkladě smlouvy tarifní, jsou zase zejména tyto otázky: 1. jaká práva a povinnosti vcházejí smlouvou pro svaz a jaká pro členy svazu; 2. je-li dostatečných záruk, aby smlouva byla uskutečněna tak, aby bylo dosaženo stěžejního účele, za kterým se smlouva uzavírá a aby byla zamezena jednání protismluvní.

Všechny tyto otázky jsou bohužel sporné vzhledem k naprostému nedostatku pozitivního zákonodárství. Zákonodárství dosavadní nenormuje ani smlouvu tarifní, tím méně smlouvu kolektivní. Toliko zákon o obchodních pomocnících z r. 1890 obsahuje ne zcela výstižná ustanovení o smlouvách kolektivních pro obchodní pomocnictvo a novella k řádu živnostenskému z 5. února 1907 připouští do jisté míry uzavírání smluv kolektivních v živnostenských společenstvech (§ 114 b). V obou těchto oborech jsou nicméně smlouvy kolektivní jen významu podřízenějšího. Vlastní doménou těchto smluv jest průmysl ve všech svých oborech, a právě tuto okolnost zákonodárce přehlíží, nepostarav se o náležitou úpravu ani smlouvy tarifní ani kolektivní. Nelze proto se podivovati, že theorie, pokud se týče právní věda, snaží se čeliti tomuto nedostatku zákonodárství. Výsledek jest v podstatě tento: Pokud jde o otázku, jsou-li smlouva tarifní, pokud se týče kolektivní smlouva pracovní povahy soukromé aneb veřejnoprávní, klade se někdy důraz na sociální účel smlouvy tarifní i pracovní, kterýmž jest: upravití pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a dělnictvem v zájmu veřejném. Prohlašuje se, že smlouva

tarifní a pracovní nemohou býti zůstaveny soukromoprávní sféře jednotlivců, nýbrž že týkají se životních zájmů společenského celku a tudíž jsou povahy veřejnoprávní. Přívrženci tohoto názoru zkonstruovali v důsledku toho teorii o absolutní účinnosti smlouvy tarifní na pracovní smlouvy jí podrobené. Dle této teorie přecházejí právní normy, stanovené tarifovou smlouvou, automaticky pouhým vznikem příslušných smluv pracovních v jejich obsah bez ohledu na vůli kontrahentů. Tito nejen nesmějí, ale ani nemohou učiniti ustanovení odchylných. Ustanovení smlouvy tarifní jsou neodvolatelnou smlouvou pracovní; vůle individualní jest bezmocnou proti vůli kolektivní.³⁾

Jediného důsledku čeká se teorie tato, totiž že by dělník po případě nenašel vůbec práci a byl by tudíž bez existenčních prostředků, kdyby byl nucen v obvodu tarifové smlouvy vcházeti s každým zaměstnavatelem ve smluvní závazek a kdyby nenašel práci u zaměstnavatelů podrobených tarifu. Aby se tomu bylo vyvarováno, prohlašuje teorie absolutní účinnosti smlouvy tarifní tento důsledek za »contra bonos mores« a obmezuje vázanosť dělníkovu na tarif pouze vzhledem k zaměstnavatelům tarifověsmluvní strany.

Theorie absolutní závaznosti smlouvy tarifní byla — a to důvodně — záhy opuštěna a nahrazena teorií relativní účinnosti.⁴⁾ Dle této teorie má smlouva tarifní pouze účinky smlouvy obligační. Jednání protitarifní jest tudíž platné, avšak naříkatelné. Zachování se dle tarifu není nucené, avšak vyžaditelné. Spolusmluvník může žalovati stranu, která porušila smlouvu tarifní o zrušení ustanovení odchylných a o dodržení ustanovení tarifových event. o náhradu škody.

Theorie tato jest v podstatě v souhlase s pozitivním zákonodárstvím, dle něhož pro nedostatek ustanovení speciálních nutno považovati smlouvu tarifní i kolektivní za smlouvu soukromoprávní s důsledky smlouvy obligační.

³⁾ Tak obzvláště prof. Filip Lotmar ve velmi (až příliš) obsírném spise: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrechte des deutschen Reiches*, kterýž prohlašuje smlouvy pracovní jaksi za »pracovní zákon«.

⁴⁾ Srov. W. Schall: *Das Privatrecht der Tarifverträge 1908*; P. Wölbling: *Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag J. 1908*. Theorie o nucené účinnosti smlouvy tarifní byla také zavržena 29. sjezdem německých právníků.

Pokud jde o práva a povinnosti, vzbázející svazu i jeho členům ze smlouvy pracovní, uzavřené dle platných formálních náležitostí na základě smlouvy tarifní, jest nesporno, že svaz i jeho členové jsou smlouvou platně uzavřenou vázáni. Svaz tudíž jest také povinen bdíti nad tím, aby jeho členové učinili zadosť smluvní povinnosti a po případě zakročiti proti neposlušným ve smyslu stanov aneb ustanovení smlouvy. Velký, dosud nezodpověděný otazník se však vztyčuje, jakáže ochrana poskytuje se straně smluvní, jestliže vzdor opatřením svazem učiněným členové smlouvy nedodrží, aneb ji dokonce poruší a nedosáhne-li se tudíž stěžejního účelu smlouvy, t. j. nerušeného postupu výroby. Poruší-li smlouvu zaměstnavatel, může býti dělnictvo odškodněno po případě náhradou škody. Daleko obtížnější jest však otázka tato, poruší-li smlouvu dělnictvo odepřením práce, stávkou a p. a činí-li se rozdíl mezi stávkou hospodářskou a politickou. Náhrada škody jest velice pochybnou a eventuelní rozhodnutí smírčího soudu, jemuž případy tohoto druhu přikazují se k rozhodnutí na základě smlouvy tarifní, pokud se týče pracovní, bývá málo účinné pro nedostatek exekučních prostředků, zejména v tom případě, jde-li o rychlé a včasné provedení pracovního výkonu.

Otázka tato jest tím důležitější, jelikož nerušená výroba v určitých oborech výrobních dotýká se bezprostředně i zájmů veřejných a tudíž zdárné její řešení není jen v zájmu smluvních stran, nýbrž i v zájmu společenského celku. Jest jen litovati, že vláda československé republiky nedospěla v otázce této dále, leč že připravila návrh na zřízení rozhodčích komisí, jimž by mimo jiné příslušelo též rozhodování sporů ze smlouvy pracovní. Návrh ten byl odmítnut obzvláště skupinou zaměstnavatelskou.

Možno tudíž právem tvrditi, že dosavadní právní konstrukce smlouvy tarifní, jakož i kolektivní smlouvy pracovní, uzavřené na podkladě smlouvy tarifní, neuspokojuje, jelikož právní důsledky smlouvy obligační, za jakou nutno dle dosavadního zákonodárství považovati smlouvy obou těchto kategorií, neposkytují dostatečných záruk, že bude dosaženo stěžejního účelu smlouvy, totiž včasného a nerušeného postupu pracovního výkonu. Ve směru tomto je bohužel směřodatnou jen vůle, ochota a hlavně možnost kolektivního celku, jakožto smluvní strany uskutečnili smlouvu i proti vůli jednotlivců vzhledem k její hospodářské hodnotě pro zúčastněné členy. Stav tento ovšem neuspoko-

kojuje. To uznávají i přívrženci theorie absolutní účinnosti smlouvy tarifní a pracovní, snažíce se dáti jí podklad zákonný.⁵⁾

Vzdor těmto nedostatkům a nejasnostem doznaly smlouvy tarifní a v důsledku toho i kolektivní smlouvy pracovní v oboru podnikání průmyslového netušeného rozvoje; v Anglii vlivem dělnických organizací »trades Unions«, v Německu a býv. Rakousku působností odborových organizací. Zajisté nejlepší důkaz velkého hospodářského významu smluv těchto.

B) Jinak vyvinuly se poměry v zemědělství. Zemědělství nezná smlouvy tarifní a také pracovní smlouva kolektivní počíná se jen stěží uplatňovati. Zjev ten mohl by snad zaraziti, jelikož tytéž momenty, které byly v průmyslu podnětem, že se uzavíraly smlouvy tarifní, pokud se týče kolektivní smlouvy pracovní, jsou — a to ještě ve větší míře — vlastní i zemědělství. Zajisté i podnikatel zemědělský má zájem na tom, aby poměry mzdové a pracovní byly ustáleny a aby chod výroby nebyl porušován stávkami; rovněž i dělník zemědělský má životní zájem na náležité úpravě pracovního poměru. V obojím pak případě jest stejně intensivně, ba i ještě větší měrou interesován zájem veřejný vzhledem k zásobovacím potřebám a výživě lidu.

Příčina, pro kterou zemědělství dosud postrádá účelné úpravy pracovního poměru a že určitý náběh stal se teprve v době nejnovější, tkví ve zvláštních poměrech zemědělské výroby vůbec a zemědělského dělnictva zvlášť.

Jsou především následující okolnosti, které byly a jsou na závalu zamýšlené úpravě: 1. Velká různost jakosti a výnosnosti půdy nejen v celé zemi, nýbrž i v jednotlivých okresích a obcích. Tím jest podmíněna i různá platební potence hospodářská, znesnadňující jednotnou úpravu mzdovou. 2. Velká různost zemědělských podniků: velkostatky, dvory, střední statky, malé statky. 3. Různý poměr zemědělského dělníka k hospodáři vzhledem k pracovnímu výkonu, dle toho, pracuje-li pro domácnost aneb na poli: deputátníci, čeleď ženatá aneb svobodná; dělnictvo denní, stálé neb dočasné (saisonní); mzda buď v naturalích (deputát)

⁵⁾ Hotovou osnovu zákona navrhuje Eduard Rosenthal v pojednání: »Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages«. Festgabe für Land. P. 1908 — II. str. 135.

Srv. též: Oertmann: Zur Lehre vom Tarifvertrag; Wolf, Zeitschrift f. Sozialwissenschaft 1897 X. str. 10.)

aneb v penězích; mzda týdenní, denní, hodinová. 4. Zvláštnost pracovního poměru zemědělského, podmíněného poměry počasí (práce osevní, žňové, výmlat, práce zimní). 5. Dosavadní způsob úpravy pracovního poměru, který záležel v tom, že zpravidla byla uzavřena ústní smlouva, znění zcela všeobecného vzhledem k poměrům místním a bez náležitých kautel jak na prospěch zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.⁶⁾ 6. Závadou nejpodstatnější byla a dosud jest nedostatečná organizace na straně obou interepentů, zejména však na straně dělnictva.

Všechny tyto okolnosti měly za následek, že poměry zemědělského dělnictva vytvářely se velice neutěšeně, tím neutěšeněji, že až do války světové byla výnosnost zemědělské produkce mnohem menší než v průmyslu, následkem čehož zemědělství nemohlo poskytnouti svému dělnictvu stejně příznivé podmínky pracovní jako průmysl. Důsledek byl útek zemědělského dělnictva do průmyslu, odlidňování venkova, nedostatek dělnictva domácího, zvláště čeledě zemědělské a tudíž i nutnost najímati zemědělské dělnictvo cizí.

Z toho jde, že v zemědělství sleduje úprava pracovního poměru ještě další úkol sociálně politický: odpomoci dosavadnímu nedostatku zemědělského dělnictva tím, že se dělnictvo získá, pokud se týče zachová zemědělství máležitým vyřešením jeho existenční otázky na podkladě řádné pracovní smlouvy.

Tento úkol byl ovšem aktuálním i dříve. Úprava pracovního poměru zemědělského zvýšením mezd nemohla bohužel býti uskutečněna pro poměrně nepříznivou a platební potenci zemědělců snižující výnosnost zemědělské výroby. — Pronikavou změnu přivodila válka světová. Zemědělství získalo za války i po válce příznivé konjunktury, jako nikdy dříve. Platební působivost zaměstnavatelova vzrostla v míře nebyvalé. Naproti tomu netušené poměry drahotní zhoršily existenční podmínky dělnictva, jehož nespokojenost vybíjela se v četných stávkách, ohrožujících řádný postup zemědělské výroby. Důsledkem bylo poznání, že stav dnešní jest neudržitelný a že jest nutno řešiti konflikt

⁶⁾ Jen při sprostředkování cizího zemědělského dělnictva saisonního jednak z Haliče, jednak z cizích okresů domácími prostřednictvím zemského ústředního úřadu práce v Praze byla zavedena písemná smlouva, na základě dohody zúčastněných správních činitelů, t. j. zemských výborů českého a haličského.

mezi zaměstnaviteli a dělnictvem pro obě strany uspokojivou úpravou pracovního poměru, totiž sjednáním řádné pracovní smlouvy. Iniciativa vzešla — podobně jako v oboru průmyslu — ze středu zájemníků samých. Zemědělská rada pro království České podala jakožto povolaný orgán pro hájení zájmů zemědělských zemskému správnímu výboru žádost, aby byla sjednána jednotná kolektivní smlouva pro úpravu pracovních a mzdových poměrů čeledi a dělnictva zemědělského v Čechách a aby byl tímto úkolem pověřen zemský poradní sbor pro záležitosti zemědělského dělnictva. Tento zemský poradní sbor byl zřízen již dříve tehdejší zemským výborem v důsledku organizace veřejnoprávního prostředkování práce za tím účelem, aby činil zemskému výboru návrhy ohledně úpravy poměrů zemědělského dělnictva. Nemá tudíž vlastní pravomoci, tím méně exekutivy. Složení jeho jest paritní, Obě skupiny zájmové, zaměstnavatelové i dělnictvo jsou zastoupeni stejným počtem členů. Zemědělská rada vycházela z úvahy, že pro naprostý nedostatek jednotné organizace jak zaměstnavatelů tak i dělnictva zemědělského jest třeba pro ujednání smlouvy pracovní zjednatí nejprve orgán, který by svým ustavením umožňoval co nejširší zastoupení stávajících korporací zemědělských (zaměstnavatelských i dělnických) svými splnomocněnci. Zemský výbor vyhověl této výzvě. Aby bylo dosaženo co možno nejširšího zastoupení obou skupin zemědělských zájemníků byl zmíněný zemský poradní sbor zreorganizován tím způsobem, že byli do něho přibráni zástupci i těch korporací zaměstnavatelských i dělnických, které v něm dosud zastoupeny nebyly. Tím bylo docíleno, že poradní sbor ten soustřeďuje zástupce všech nynějších organizací zemědělských zaměstnavatelů i dělnictva bez rozdílu národnosti a politicko-stavovského zabarvení. Že by byly v něm zastoupeny všechny vrstvy zemědělského dělnictva nelze ovšem tvrditi, jelikož značná část dělnictva zemědělského není vůbec organizována. Tím však, že všechny stávající organizace zemědělské (zaměstnavatelů i dělnictva) vyslaly své zástupce do tohoto sboru poradního za účelem sjednání kolektivní pracovní smlouvy zemědělské byla uznána zájemníky samými příslušnost jeho k tomuto úkolu. Zemský poradní sbor skončil po úporném rokování svá jednání pro rok 1919—1921 s následujícím výsledkem:

Pro velkou různost poměrů zemědělských v naší zemi ne-

mohla býti ujednána jednotná smlouva kolektivní pro celou zem. Byly sjednány toliko směrnice, jimiž se stanoví pravidla pokud se týče zásady platné v celé zemi pro úpravu vzájemných poměrů mezi zaměstnavateli a jich dělnictvem a sice: ohledně organizací, jakožto strany smluvní; ohledně naturálních požitků deputátníků, ohledně doby pracovní a výpovědi; dále o rozhodování ve sporech a konečně o platnosti ujednaných prováděcích úmluv. Přesnou výměru mezd směrnice neustanovují; stanovice jen hranici maximální a minimální.

Na základě těchto »směrnic« má býti sjednána pro každý okres zvláštní prováděcí úmluva za účasti zástupců všech zemědělských odborových organizací zastoupených v zemském poradním sboru, pokud organizace jsou ustaveny pro obvod, pro který se prováděcí úmluva ujednává a které oznámily svoje ustavení okresní správě politické. Vlastním úkolem prováděcích úmluv jest sjednání přesnou výměru mezd s ohledem na oblasti a stupnice mzdové stanovené směrnicemi.

Organizace okresní nemají práva činiti zásadní změny na »směrnicích«. Tyto musí býti převzaty do smlouvy »prováděcí«, kteráž také obsahuje ustanovení, že strany smluvní bezpodmínečně uznávají »směrnice«, jimiž se upravuje vzájemný poměr mezi zaměstnavateli a dělnictvem jednotně pro celou zem. Nelze-li při ujednávání prováděcí úmluvy sjednati dohodu, předloží se věc k rozhodnutí zemské paritní komisi.⁷⁾

7) Dotčená ustanovení směrnic zní takto:

§ 1. Směrnice a na podkladě jich ujednané prováděcí úmluvy vstupují v platnost dnem 1. ledna 1920. Směrnice měniti neb doplňovati je oprávněn jedině zemský poradní sbor. Organizace okresní neb krajské nemají práva jakýchkoli zásadních změn na těchto směrnicích v prováděcích úmluvách činiti neb rámeč jich překročovati.

§ 2. Všechny na ujednání směrnic zúčastněné organizace zavazují se působiti k tomu, aby byly směrnice a na jejich podkladě ujednané prováděcí úmluvy všemi zaměstnavateli uznány a převzaté závazky smluvní též loyálně plněny, jakož i k tomu, aby dělnictvo za sjednanou mzdu své služební povinnosti dostálo a práci svou řádně konalo, příkazů svých zaměstnavatelů, nanejmé jich zástupců i pokud se týče rozvrhu doby pracovní v rámci zákona a ujednaných úmluv ochotně dbalo.

§ 3. Jak zaměstnavatelé, tak i dělníci mají právo vstoupiti do kterékoli organizace odborové a nemůže býti žádný dělník pro příslušnost k některé organizaci neb pro působení v téže propuštěn. Rovněž je nepřipustným jakýkoliv nátlak na přistoupení ku kterékoli organizaci a »úmluva

Rozhodování sporných otázek ze smlouvy vznikajících zůstavuje se smírčímu výboru.⁸⁾

Ten jest v podstatě obsah usnesení zem. poradního sboru o zemědělské kolektivní smlouvě pracovní pokud se týče o »směrnících«, na jichž podkladě má býti smlouva ta ujednána. Tím jest dána také právní konstrukce smlouvy samé: smlouva pracovní se uzavírá pro jednotlivé obvody na podkladě směrnic, stanovených zemským sborem poradním, jakožto mandatářem zemědělských zájemníků v něm zastoupených pro celou zem — ovšem s výjimkou sazby mzdové, kterouž stanoví pro jednotlivé obvody smlouva pracovní v mezích maximální a minimální hranice stanovené »směrnicemi«. Jest proto otázka, jaká že jest právní povaha a účinnost takto sjednané kolektivní smlouvy zemědělské, a ovšem též »směrníc«, na jichž podkladě se smlouva ujednává.

Pokud se týče směrnic jest rozhodnou okolnost, že na směrnících těch usnáší se sice zemský sbor poradní, jakožto mandatář

prováděcí, vztahujíc se na všecko dělnictvo bez rozdílu příslušnosti k té které organizaci.

Pro vzájemné vyjednávání, jakož i pro rozhodování v otázkách sporných zvolí sobě obě smluvní strany důvěrníky, a to pokud možno v každé obci.

§ 4. K ujednání prováděcích úmluv budtež přibrání zástupcové všech zemědělských odborových organizací, které jsou ustanoveny pro obvod, pro který se prováděcí úmluva projednává.

§ 6. Dělnictvo nesmí bez souhlasu okresního důvěrníka a výboru svazového nic samostatně podniknouti neb vyvolati stávkou.

⁸⁾ Bohužel ustanovení »směrníc« o této důležité otázce nejsou nikterak přesná a jasná. Ustanovují takto: Pro vyřizování »menších« sporů zvolí si strany po jednom důvěrníku, kteří zvolí si předsedu; nedohodnou-li se, předsedá obecní starosta. Ve sporech »většího« významu »lze žádati« rozhodnutí příslušné okresní paritní komise, zřízené u okresní správy politické. Rozhodnutí této komise jest pro obě strany závazné. Proti straně, která by se rozhodnutí paritní komise nepodrobila, lze nastoupiti cestu práva. Pro rozhodování ve sporech »zásadního« rázu a většího významu (s vyloučením sporů osobních), dále pro ony případy, kdy nelze při ujednávání prováděcí smlouvy u okresní paritní komise zjednatí dohodu, zřizuje se při zemském poradním sboru zvláštní rozhodčí výbor, sestávající ze 3 zástupců zaměstnavatelů a ze 3 zástupců zaměstnaných. Pro řízení a jednání tohoto rozhodčího výboru platí ustanovení dosavadního soudního řízení o »rozhodčím«.

Lze důvodně očekávati, že tato nepřesná ustanovení budou při jednání o »směrnících« a smlouvě pro r. 1922 náležitě upravena.

zúčastněných organizací zemědělských, že však tyto organizace přejímají jen závazek působiti všemožně k tomu, aby tyto »směrnice« byly interesenty pojaty do pracovní smlouvy. »Směrnice« nemají tudíž účinnosti právní, leč jsou-li pojaty do prováděcí smlouvy pracovní. Nezdáří-li se některé organizaci docílití — ať již dobrovolně ať s použitím donucovacích prostředků statutárních oproti svým členům — aby zúčastněné skupiny zemědělské (zaměstnavatelské i dělnické) uzavřely prováděcí smlouvu pracovní na podkladě »směrníc«, nejsou »směrnice« pro tyto zájemníky právně účinny. Význam směrníc jest tudíž jen akademický, jsa podmíněn hospodářskými zájmy jednotlivých ustanovení »směrníc« pro obě skupiny zájemníků, pokud se týče jednotlivých členů, vzhledem k nerušenému postupu zemědělské výroby. Neboť zajisté jen v tom případě podaří se organizacím obou skupin interesentů přiměti zúčastněné skupiny, aby uzavřely prováděcí pracovní smlouvu na podkladě směrníc, jestliže »směrnice« vyhovují svými ustanoveními podstatným zájmům a tudíž i požadavkům smluvních stran. Na tom nemění ničeho ani okolnost, že zemský sbor poradní, který se usnází na »směrnících« jest pod egidou zemského správního výboru, ani že »směrnice« jsou podepsány jednak jednotlivými členy jako zástupci organizací, v zemském poradním sboru zastoupených, jednak i zástupci některých ministerstev. Tato okolnost jest sice důkazem velkého zájmu, jež tito činitelové mají z ohledů veřejných na ujednání »směrníc«, jako základny prováděcí zemědělské smlouvy pracovní. Na právní účinnost »směrníc« však vlivu nemá. »Směrnice« jsou právně účinny jen v tom případě, byly-li pojaty do prováděcí smlouvy pracovní. Pokud pak jde o právní povahu smlouvy prováděcí, do níž byla jednotlivá ustanovení směrníc pojata, není zajisté žádné pochybnosti, že prováděcí smlouva pracovní, byť i vedle soukromohospodářských zájmů zemědělců a dělnictva hověla v zájmu nerušené výroby zemědělské důležitým zájmům veřejným, jest povahy soukromoprávní a sice jakožto smlouva obligační. Jsou jí tudíž vlastní všechny nedostatky, kterými trpí pracovní smlouva tarifní, na něž bylo svrchu poukázáno. Obzvláště třeba s důrazem vytknouti, že i pracovní smlouva zemědělská, ujednaná na podkladě »směrníc« schválených zemským poradním sborem nepodává dostatečné ochrany zemědělcům v tom případě, jestliže dělnictvo přes vše

úsilí dělnických organisací smlouvu nedodrží, ohrožujíc stávkami nerušený postup výroby a nepodaří-li se rozpor ten vyřídit cestou smírcí. Právě pro tento podstatný nedostatek nemůže býti dosavadní útvar zemědělské smlouvy pracovní uznán za plně uspokojivý, z čehož plyne další nutný závěr, že jest úlohou zákondárcovou, aby zmíněné nedostatky byly odstraněny jednak náležitou zákonnou úpravou pracovní smlouvy zemědělské, jednak také opatřeními veřejné správy, která by zabezpečovala, aby byl nerušený včasný postup zemědělské výroby umožněn v zájmu veřejném i v tom případě, byl-li by ohrožován bezdůvodnými stávkami.⁹⁾

Přes tyto — jistě závažné — nedostatky možno pozdraviti počín zemědělské rady, jakož i dosavadní jednání zemského poradního sboru jako úspěšný pokus o úpravu kolektivní pracovní smlouvy zemědělské a v důsledku toho i o urovnání pracovního poměru zemědělského dělnictva vůbec.

LITERATURA.

Právo římské.

Albertario Emilio, *Actio de universitate et actio specialis in rem*. 1919 Roma. Athenaeum.

Práce tato zasluhuje, aby byla o ní učiněna zvláštní zmínka, jednak pro důležitost thematic, o který se tu jedná, jednak proto, že jest to nový a velmi odvážný pokus řešení jeho. Odvaha jest něco, co u Albertaria již předpokládáme. Právě tak charakterisuje jeho práci i důslednost. Za svými odvážnými myšlenkami stojí do všech důsledků, nezná pochybností nebo kompromisů. Tím se jeho práci dostává jednoducho-
sti a průzračnosti. Konečně — a to platí zvláště i o uvedené studii — při vši odvážnosti Albertario nestojí proti myšlenkovému proudu současné vědy, nestaví snad na hlavu výsledky ostatní práce vědecké, naopak pečlivě využívá toho, k čemu došla současná věda, takže to nové, co přináší, jest pozitivním obohacením současné vědy. Že pak zvláště blízký a bezprostřední jest jeho poměr k vědě italské, zvláště k dílu jeho učitele P. Bonfante, jest samozřejmo.

Základní these Albertariova spisu jest tato: rozlišování mezi *actio de universitate* a *actio specialis in rem* se stanoviska předmětu žalobního jest klasickému právu neznámo a jest jak pojmově, tak terminolo-

⁹⁾ Mezi tiskem se dovídáme, že ministerstvo sociální péče vypracovalo novou předlohu o smlouvě hromadné. Předloha tato jest teprv předmětem předběžných porad.