

O právním vývoji smlouvy kolektivní.

Karel K ř e p e l k a.

Právní instituce smlouvy kolektivní nebyla posud jednotně zákonem upravena.

Ještě zákon o právu koaličním (č. 43 z roku 1870) prohlašoval za neplatnou a trestnou úmluvu jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, směřující k tomu, aby výlukou dělnictva nebo stávkou strany si vynutily podmínky pracovní příznivější.

Naproti tomu moderními již názory prodchnutý zákon o obchodních pomocnících (č. 20 z roku 1910, v § 6) ustanovuje pro svůj obor, že platí jako úmluva o způsobu a objemu služeb i mzdy kolektivní smlouva, náleží-li strany smlouvu služební uzavírající k organisacím zaměstnavatelů a zaměstnanců a neučinily-li dojednání odchylná.

Tím byl dán pevný, zákonný podklad smlouvě kolektivní, jejíž zárodek obsahuje již ostatně i § 114 b) živn. řádu (novela č. 39 z roku 1883), propůjčující společenstvům živnostenským právo, aby stanovily dvoutřetinovou většinou spolu s hromadou pomocnickou pracovní a mzdové podmínky závazné pro majitele živností, do společenstva náležející, ač neujednali-li tito ve směru tom se svými pomocníky smlouvou nebo pracovním řádem nic odchylného.

Dle § 108 živn. řádu nejsou však povinni majitelé podniků živnostenských, provozovaných po továrnicku, býti členy společenstev živnostenských, avšak musí předložit pracovní řád živnostenskému úřadu, jakmile zaměstnávají přes 20 pomocných pracovníků, a schválený pak v pracovní místnosti vyvěsiti (§ 88 a).

Přihlížejíce k tomu, co bylo předesláno, můžeme definovati jako smlouvu kolektivní (česky: hromadnou nebo rámcovou) úmluvu ohledně poměrů pracovních a mzdových nikoliv přímo pro určitý konkrétní případ mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem dojednanou, nýbrž sjednanou všeobecně prostřednictvím jejich odborových svazů a sice tak, že působnost smlouvy té vztahuje se na každého z jejich členů, jakmile v určité době, pro niž smlouva platí, uzavrou spolu smlouvu námezdnou.

Důvodem, proč zaměstnanci tak úsilovně se domáhají takovéto kolektivní úpravy svých poměrů pracovních a mzdových, jest to, že

utvořivše v organizacích svých jednotný, ukázněný šik, vyloučí tím vliv živlů poddajnějších a slabších (na příklad otců četné rodiny), kteří by na újmu ostatních spoluzaměstnanců byli ochotni zadávati své pracovní síly za podmínek méně příznivých, než jak je uplatňuje většina.

Na druhé straně poskytuje taková pevná, na určitou delší dobu dojednaná úprava mezd zase zaměstnavatelům jistotu, že při svých kalkulacích mohou čítati s položkou mzdovou jako s pevnou veličinou.

Naše zákonodárství sociálně-hospodářské přeje smlouvám kolektivním a závazné úpravě mzdové, vidíc v tom právem záruku spravedlivější úpravy mzdové a pracovní ve prospěch zaměstnanců hospodářsky slabších a ve prospěch klidnější spolupráce jejich se zaměstnavateli a tedy i zisk pro celou výrobu.

Za dovolené zbraně jsou prohlášeny v boji mzdovém štvátka i výluka, pokud jen nejsou namířeny proti jednotlivým zaměstnancům z pohnutek národnostních, náboženských nebo politických (§ 1 zák. č. 309 z 1921).

Zaměstnanci jsou zákonem o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných (č. 267 z roku 1921 a vládní nařízení z 1925, č. 3) přímo vybízeni, aby vstoupili do odborové organizace, poněvadž jen členové mají nárok na podporu tu. (§ 2, gentská soustava vyplácení státního příspěvku.)

V závodech s nejméně 30 zaměstnanci zřízeny jsou závodní výbory a při hornictví závodní a revírní rady, povoláné mimo jiné k tomu, aby dozíraly na zachovávání mzdových a pracovních smluv a řádů (zák. č. 144 z roku 1920 a č. 330 z 1921).

Pro úpravu služebních poměrů zřízenců v kovodělném průmyslu byla zřízena rozhodčí komise (č. 655 z r. 1919) a pro obor živností stavebních a vyrábějících i dopravujících stavební hmoty zřízen byl rozhodčí soud mzdový (č. 35 z r. 1923 a č. 58 z r. 1924).

Pro obor domácké práce, to jest pro výrobu neb zpracování zboží mimo provozovnu zaměstnavatele jest ústřední komise domácké práce přímo oprávněna ustanovovati nejnižší mzdy dělnické (§ 14 zák. č. 29 z roku 1920).

Není tedy divu, že zaměstnanci, hlavně dělnictvo se domáhá toho, aby také mzdová a pracovní ustanovení v kolektivních smlouvách obsažená, měla závaznost minimálního tarifu a sice tak, že by neměl žádný zaměstnavatel stanoviti individuální úmluvou se zaměstnancem podmínky pracovní nepříznivější pro zaměstnance, než jak jsou určeny v kolektivní smlouvě.

Tomuto stanovisku zaměstnanců odpovídá a vyhovuje rozhodnutí nejvyššího soudu v Brně ze dne 24. června 1924, č. j. R I 562/24, z jehož důvodů budiž zde uvedeno:

»Smlouvy kolektivní již po mnoho let jsou osvědčeným východiskem ze sporů zaměstnavatelů se zaměstnanci, prostředkem od-

straňujícím výluky a stávky, poškozující nedozírnou měrou nejen zaměstnavatele a zaměstnance, nýbrž i celou veřejnost a klidný vývoj státu vůbec. Smlouvy ty byly nejen trpěny, nýbrž i vládami podporovány a uznávány a jejich vývoj postoupil tak, že jsou všeobecně platné a závazné. Vyvstal zde na rozhraní soukromého a veřejného práva nový útvar právního subjektu, organizace pracovních povolání, jež svými volenými zástupci či důvěrníky jednájí jménem všech členů a to, jak obecně uznáváno, závazně pro všechny členy.

Tuto zásadu závaznosti uznávají též výslovně kolektivní smlouvy pro papírový průmysl z r. 1921 a 1922 v čl. VIII., odst. 1. a 2. Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců se zde navzájem uznávají a prohlašují, že jsou za jedno v tom, že jest jednati jenom o d o r g a n i s a c e k o r g a n i s a c i a že organizace ručí za přesné dodržení smlouvy jich zmocniteli, to jest členy organizace.

Jde o svépomocnou vývojovou sociální instituci, jež má za účel vyrovnávati hospodářské a sociální protivy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, mezi hospodářsky silnějšími a hospodářsky slabšími.

Porušení této závaznosti jednotlivými členy organizace, jednání proti těmto zavazujícím smlouvám, jest podle vyvinuvšího se právního cítění považováno za morálně nedovolené, za nepřijatelné porušení smluv samých, za jednání nemorální, dobrým mravům se příčí a tedy podle § 879 obč. z. neplatné.«

Podobně vyslovil se již nejvyšší soud v rozhodnutí č. 949 sb. nejv. soudu. Dosud platných ustanovení § 6, odst. 2. zák. o obch. pom., a § 114 lit. b), odst. 4. živn. ř., jež připouštějí zvláštní úmluvy jednotlivců sjednocených skupin mezi sebou, nelze se bez výhrady plynoucí z toho, co bude ještě vyloženo, s úspěchem dovolávati při dnešním stupni vývoje organizace práce, jež tak s úspěchem zasáhly do největších sociálních zmatků poválečných a jež jsou všeobecně uznávány.

Kdyby se na ně pohlíželo z tohoto stanoviska, musily by se prohlásiti vůbec za nedovolené a neplatné, nehledě k platnému též dosud zákonu koaličnímu ze dne 7. dubna 1870, č. 42 ř. z. Že dnes něco podobného jest nemožno, bije do očí; to nelze dnes rozumně mysliti. Absolutní platnost kolektivních smluv organizačních ve prospěch zaměstnanců uznává též vládní návrh zákona o kolektivních smlouvách, vylučuje platnost § 114 lit. b), odst. 4. živn. ř., právě tak jako již učinil zákon ze dne 12. prosince 1920, č. 29 sb. zák. a nař., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce (§ 21, odst. 3). (Srovnej Ehrenzweig, System des öst. Privatrechtes, 1920, I. díl, str. 372 a 374.)

Podle těchto všeobecných zásad jest se řídití. Jimi je vyloučena platnost zvláštního ujednání žalobce se žalovaným o výši mzdy v jeho neprospěch. Je zjištěno, že žalobci šlo pouze o to, že pracovní výkony žalovaného po vyučení byly méněcenné, nežli ostatních zaměstnanců, a že mu proto častěji bylo sděleno, aby se poohlédl po

jiném pracovním místě, kdyby nebyl s přidělenou mzdou spokojen, a že tuto mzdu bez námitek přijímal. V tom vidí nižší soudy ujednání mlčky, svolení mlčky k této mzdě.

Jest však uvážiti, že ve prospěch žalobce zde byla platná kolektivní smlouva a že pouze z toho, co zjištěno, nelze souditi na to, že by se byl práva z této smlouvy vzdal. Zaměstnavatel dovolává se toho, že zaměstnanci dělá dobrodiní, když ho zaměstnával i za menší plat, nežli by mu příslušel, poněvadž by býval snad bez místa a tedy bez výdělku vůbec. Než zde jsme právě u kořene hlavního účelu kolektivních smluv, jako ochrany hospodářsky slabších zaměstnanců-jednotlivců proti hospodářsky silnějším zaměstnavatelům. Současně skutečně vykonaná práce organisovaného zaměstnance má býti přiměřeně odměněna a odměna nemá býti libovolně diktována organisovaným zaměstnavatelem.

Odchytky od kolektivní smlouvy v neprospěch zaměstnance možno trpěti jenom v rámci nové úmluvy od organizace k organizaci a jen odchytky ve prospěch zaměstnance bylo by lze ponechati zvláštnímu ujednání jednotlivců sjednocených skupin mezi sebou.

Nevyhovoval-li zaměstnanec svými pracovními výkony úměrně mzdě kolektivní smlouvou stanovené, měl zaměstnavatel z toho odvoditi důsledky podle kolektivní smlouvy přípustné, nebyl však oprávněn porušiti kolektivní smlouvu, závaznou zvláštní úmlouvou, s obejitím organizace pouze se zaměstnancem k jeho neprospěchu sjednanou.«

Potud nejvyšší soud.

Každý sociálně smýšlející člověk bude jen schvalovati šlechetnou snahu tohoto rozhodnutí našeho nejvyššího soudního tribunálu, který vychází z té zásady, že úmluvě svazů, učiněné ve jménu členů a pro členy, má a může se každý z těchto členů podrobiti a chce dále takto čeliti tomu, aby snad některý nesvědomitý zaměstnavatel nezneužíval své hospodářské převahy ku nemravnému stlačování mezd v nynější době nezaměstnanosti a tedy nadbytku pracovních sil.

S druhé strany se však nesmí přehlédnouti, že kolektivní smlouva předpokládá normální, průměrný výkon zaměstnancův, za který jest stanovena i mzda výkonu tomu odpovídající (§ 863 obč. zák.).

Jestliže však některý zaměstnanec nedosahuje tohoto průměru výkonnosti, pak jest odůvodněno, aby za svou práci dostal nižší mzdu, než jest určena v kolektivní smlouvě za výkony normální.

Vydává-li se však zaměstnavatel v nebezpečí, že bude musiti po případě i takovémuto podprůměrnému zaměstnanci doplatiti mzdu do oné normální výše, ač se tento dobrovolně spokojil se mzdou nižší — pak vezme si raději za onu průměrnou mzdu pracovníka lepšího, průměrného a onen méněcenný zaměstnanec bude marně hle-

dati práci a výživu. To jest stinná stránka takto závazné smlouvy kolektivní.

Při tom však zůstává ještě nerozřešeným druhý požadavek zaměstnavatelských organisací, aby totiž byli vázáni smlouvou kolektivní i zaměstnavatelé neorganiso vaní, kteří buď vůbec nebyli členy svazu dojednavšího smlouvu kolektivní v době jejího vzniku, anebo později z něho vystoupili.

Poněvadž se jedná o smlouvu povahy soukromoprávní, tedy působí právoplatně ujednaná kolektivní smlouva jen mezi smluvními stranami, kterými jsou zpravidla svazy dělníků a zaměstnavatelů. Jednotliví dělníci neb zaměstnavatelé jsou vázáni, byli-li zastoupeni při ujednání smlouvy, nebo přistoupili-li později ku smlouvě.

Ovšem nesmí žádný zaměstnavatel jíti při snížení mzdy tak daleko, aby se zvrhlo ve vykořisťování hospodářské tísně, nezkušenosti, mdlého rozumu a pod. u zaměstnance, neboť takové jednání příčilo by se dobrým mravům a bylo by dle § 879, č. 4 obč. zák., neplatné.

Další vývoj kolektivních smluv spěje však k tomu, že každý i neorganiso vaný zaměstnavatel bude jimi vázán jako projevem vůle většiny v dotyčném oboru a místě, neboť sotva lze schvalovati, aby zaměstnavatel konkuroval se soupeřem tím, že při mzdách neodůvodněně na úkor dělnictva snížených může vyráběti a pracovati levněji.