

NÁČRT VÝVOJA UHORSKÉHO PRACOVNÉHO ZÁKONODARSTVA V ROKOCH 1867 – 1918

JUDR. VLADIMÍR KAŠUBA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA
KATEDRA PRÁVNÝCH DEJÍN

Abstrakt

Cieľom príspevku je informatívne a prehľadne podať, a tak sprostredkovať čitateľovi základné piliere kreovania pracovnoprávnej úpravy s poukazom na postupné, praxou vyžadované zásahy inštitútov verejného práva do pôvodnej rýdzo civilnoprávnej úpravy ekonomického využitia ľudskej práce ako právnej kategórie.

KAŠUBA, Vladimír: Náčrt vývoja uhorského pracovného zákonodarstva v rokoch 1867 – 1918. HISTORIA ET THEORIA IURIS, roč. 1, 2009, č. 1, s. 45 – 51.

Úvod

V Rakúsko-Uhorsku po vyrovnaní v roku 1867, v súvislosti s nabiehajúcou priemyselnou výrobou, sa začal rýchly rozvoj pracovnoprávnej úpravy (patriacej do súkromného obligačného práva; pričom jej kvalitatívny a kvantitatívny rozvoj bol inšpirovaný vplyvom najmä nemeckého práva¹). V uhorskom pracovnom zákonodarstve možno rozlíšiť dve etapy jeho vývoja, pričom ich rozhraním je prijatie Živnostenského zákona v roku 1884 a druhá etapa sa končí rozpadom monarchie v roku 1918.

Vývoj do roku 1884

V prvej etape bol základnou právnou normou danej problematiky Živnostenský zákon z roku 1872 (zák. čl. 8/1872), ktorý bol vybudovaný na základe slobody živnostenského podnikania. Okrem tejto zákonnej normy je potrebné považovať za prameň práva úpravy nájmu ľudskej práce aj Obchodný zákon (zák. čl. 38/1875), ktorý upravoval niektoré druhy služobných zmlúv (spolu s úpravou služobníctva v domácnostiach v zák. čl. 13/1876). V ďalších zákonoch boli upravené niektoré parciálne otázky bezprostredne súvisiace s postavením pracovníkov (napr. ochrana mzdy v prípade konkurzu

¹ SIVÁK, F.: *Dejiny štátu a práva na území Slovenska do roku 1918*. Bratislava : VO PF UK, 1998, s. 165.

zamestnávateľa v Konkurznom zákone zák. čl. 17/1881, obmedzenie exekúcie na mzdu – zák. čl. 31/1876 a Exekučný poriadok zák. čl. 40/1881 atď.).

Pri úprave zmluvy, predmetom ktorej bolo odplatné poskytovanie ľudskej práce, sa v tomto období uplatňovali tri zásady. Prvou bola zásada zmluvnej voľnosti vyjadrená najmä v Živnostenskom a Obchodnom zákone. Pri úprave služobnej zmluvy sa uplatňovali zásady rímskej locatio conductio operarum a administratívno-policajnej ochrany služobnej zmluvy. Poslednou zásadou bola zásada výrazného paternalizmu. Zásada zmluvnej voľnosti bola najvýraznejšie uplatňovaná pri dĺžke pracovného času. Uhorský právny poriadok nepoznal do vydania Živnostenského zákona v roku 1884 kogentné ustanovenia obmedzujúce dĺžku pracovného času. Jedinou hranicou boli de facto len fyzické možnosti pracujúcich.

Zásada administratívno-policajnej ochrany služobného pomeru sa prejavovala v tom, že porušenie služobnej zmluvy zo strany pracovníka bolo trestné a existovala možnosť prinútiť ho brachiálnou mocou plniť zmluvu a vrátiť ho do práce² (rozsiahle trestné sankcie, napr. peňažný trest, trest odňatia slobody a i.). Rozhodovanie sporov o civilno-pracovných nárokoch vyplývajúcich zo zmluvného vzťahu pri poskytovaní pracovnej sily patrilo do výlučnej právomoci administratívnych úradov.

Zásada paternalizmu sa výrazne prejavovala v úprave učňovského pomeru v Živnostenskom zákone a v úprave pomeru služobníctva v domácnosti. Minimálne prípustný vek učňov bol 12 rokov. Služobníctvo okrem povinnosti výkonu rôznych prác malo za povinnosť preukazovať úctu a poslušnosť zamestnávateľovi. Zamestnávateľ – domáci pán mohol použiť proti služobníkom také výrazy, ktoré tvorili u iných osôb už skutkovú podstatu urážky na cti. Zamestnávateľ dozeral aj na vychádzky a návštevy služobníka. Služobník podliehal aj trestnej právomoci zamestnávateľa, a to do takej miery, že až zákon musel výslovne nariadiť, že nemravné úkony nemožno na služobníkovi vymáhať, aj keď boli dohodnuté. Druhá strana paternalistického prístupu však zaväzovala zamestnávateľa starať sa o zamestnanca, najmä v prípade choroby (pri neexistencii verejnoprávneho poistenia v podstate významná povinnosť).

Vzhľadom na neexistenciu sociálnych istôt, robotníci hľadali východisko v svojpomocných organizáciách. Prvou takou väčšou organizáciou bol Všeobecný robotnícky spolok (založený v roku 1868³). V roku 1880 vznikla aj prvá robotnícka politická strana – Všeobecná robotnícka strana Uhorska. Tieto organizácie boli celouhorské, ale významnou mierou sa na nich po-

² BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu, I. diel, 1848 – 1918*. Bratislava : SAV, 1971, s. 288.

³ KOVÁČ, D.: *Dejiny Slovenska*. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 1998, s. 144.

dieľali aj slovenskí robotníci. Neskôr, priamo pod vplyvom encykliky pápeža Leva XIII. *Rerum novarum* (1891), bol založený v Budapešti slovenskými robotníkmi a remeselníkmi Slovenský kresťanský robotnícky spolok. Predsedom tohto spolku bol aj katolícky kňaz Andrej Hlinka. Spolok sa snažil najmä o presadenie skrátenia pracovnej doby a o presadenie zákazu detskej práce.

Určité kategórie zamestnancov boli oproti ostatným výrazne podporované zo strany autority štátu, samozrejme vždy to boli štátni zamestnanci a zamestnanci v tzv. vyšších službách. Medzi výhody týchto kategórií zamestnancov patril napr. nárok na plat v období 6 týždňov v prípade nezavinenej choroby a dlhé, až 3-mesačné výpovedné lehoty.

Ani v prípade mzdy (a práva na jej vyplatenie) zamestnanci nepoživali takmer nijakú ochranu. Služobníctvu a nádenníkom spolu so zamestnancami na vodných dielach a na cestných a železničných stavbách mal zamestnávateľ z titulu náhrady škody alebo trestnej právomoci takmer neobmedzené právo zrážať zo mzdy. V prípade, že takto zrazená mzda nepostačovala na úhradu škody, mohol zamestnávateľ siahnuť dokonca aj na ostatný majetok zamestnanca. Mzda týchto kategórií zamestnancov (na vodných dielach a na cestných a železničných stavbách) bola však oslobodená od exekúcie, u ostatných zamestnancov v prípade konkurzu zamestnávateľa boli nevyplatené mzdy za posledný rok prednostne uspokojované (§ 60 zák. čl. 17/1881).

Vývoj v rokoch 1884 až 1918

V druhej etape uhorského pracovného zákonodarstva najvýznamnejšiu zmenu zaviedol Živnostenský zákon v roku 1884. Po prvýkrát v Uhorsku dochádza aspoň k čiastočnému vymedzeniu pracovného času, a síce jeho negatívnym vymedzením, že práca v továrňach nesmie začať pred 5. hodinou ráno a nesmie trvať dlhšie ako do 21. hodiny (s výnimkou nepretržitej prevádzky). Do tohto 16-hodinového pracovného času sa započítavali prestávky v dĺžke 1/2 hodiny pred a po obede, a 1 hodina na obed. Zmeny k lepšiemu prichádzali len veľmi postupne. Pre dospelých robotníkov bez rozdielu pohlavia bola prípustná práca v noci. Pravidelný týždenný odpočinok bol zaručený až zákonom o nedeľnom pokoji (zák. čl. 13/1891), ktorý nahradil zák. čl. 19/1868, ktorý však nemal charakter pracovného, ale náboženského právneho predpisu. Aj tu však mala vláda oprávnenie určiť výnimky vo verejnom záujme (nakoniec tak urobila až pre 63 rôznych kategórií remesiel a prevádzok).

Jedinou kategóriou zamestnancov, ktorí požívali vyššiu ochranu oproti ostatným, boli deti a mladiství zamestnanci. Maximálna denná pracovná doba živnostenských učňov do 14 rokov bola 10 hodín, nad 14 rokov 12 hodín a pri práci detí v továrňach bola vo veku od 12 do 14 rokov 8 hodín, do 16

rokov 10 hodín. Živnostenský zákon zaviedol učňovské školy, v ktorých uční trávili 4 hodiny denne po 8 hodinách práce. Aj v nedeľu mali v týchto školách uční vyučovanie 4 hodiny. Neupravená bola dĺžka pracovného času detí od 10 do 12 rokov, ktorých prácu v továrňach mohol živnostenský úrad povoliť. Nočná práca (definovaná ako práca medzi 21. hodinou večer a 5. hodinou ráno) bola pre učňov, deti a mladistvých zamestnancov do 16 rokov v továrňach zakázaná. Ale ak to potreby prevádzky vyžadovali, mohla sa povoliť nočná práca mladistvých od 14 do 16 rokov, a to bez rozdielu pohlavia.

Čo sa týka ochrany bezpečnosti práce, povinnosti zamestnávateľov boli komplexne upravené až Zákonom o ochrane robotníkov pred úrazmi a o priemyselnej inšpekcii (zák. čl. 28/1893). Podľa tejto úpravy (jednej z najvýznamnejších, ktorá mala vplyv na postavenie zamestnancov) bol zamestnávateľ povinný na vlastné náklady zriadiť a udržiavať ochranné zariadenia na ochranu života, osobnej bezpečnosti a zdravia zamestnancov, ak boli potrebné vzhľadom na druh prevádzky a závodu, a na potreby zamestnancov. Zamestnancom bola uložená povinnosť dodržiavať bezpečnostné predpisy. Obaja, tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec, mohli byť sankcionovaní pokutami a zodpovedali v zmysle občianskoprávnej a trestnoprávnej úpravy. Zamestnanci aj uční boli oprávnení rozviazať predčasne pracovný alebo učebný pomer, ak by pokračovaním v práci bol ohrozený ich život alebo zdravie. K tomuto zákonu bol neskôr vydaný celý rad ministerských nariadení, ktorými sa zvýšila technická a zdravotná ochrana bezpečnosti pri práci (napr. zákaz používania bieleho a žltého fosforu pri výrobe zápalek, opatrenia proti rozširovaniu TBC a i.). Osobitnú ochranu bezpečnosti žien pri práci uhorský právny poriadok v tomto období neobsahoval. Zákaz určitých druhov práce pre ženy neexistoval. Ženy mohli byť, bez ohľadu na zdravotný stav, vek, tehotenstvo alebo na pôrod, zaradené na každý druh práce (s jedinou výnimkou – práce pod zemou v baníctve), a to aj v noci a v maximálnej dĺžke denného pracovného času až 16 hodín. Jediná ochrana, ktorú mali ženy ako kategória zamestnancov v tomto období, bola podľa Živnostenského zákona z roku 1884 neplatená dovolenka po pôrode v rozsahu 4 týždňov (reagujúca na fyziologické, a nie spoločensko-rodinné potreby, išlo o fyzickú nemožnosť vykonávať prácu).

Rozsiahlejšiu ochranu pri bezpečnosti práce požívali deti a mladiství zamestnanci. Platil absolútny zákaz zamestnávať v továrňach deti mladšie ako 10 rokov(!). Uční a v továrňach deti a mladiství zamestnanci sa nemali zamestnávať prácami, ktoré nezodpovedali ich silám, alebo priamo škodili ich zdraviu a telesnému vývinu. Pre učňov v živnostiach platila dolná hranica 12 rokov. Kým nebolo používanie bieleho a žltého fosforu pri výrobe zápalek absolútne zakázané, existovalo len obmedzenie, ktoré zakazovalo výrobu týchto zápalek mladistvými mladšími ako 16 rokov.

Tieto chatrné obmedzenia kontrolovali priemyselní inšpektori. Začiatok výkonu ich funkcií je možné datovať k účinnosti Živnostenského zákona ešte z roku 1872, kde sa však označujú ako zmocnenci. Nešlo však o skutočnú samostatne organizovanú priemyselnú inšpekciu. Až Živnostenský zákon v roku 1884 zaviedol dva kontrolné orgány. Prvým boli zmocnenci živnostenského úradu (ktorí boli volení živnostníkmi určitého obvodu a sami boli živnostníkmi, pričom ich funkcia bola čestná), ktorí kontrolovali učňovské školy a učňov v živnostiach. Druhým orgánom bola vlastná priemyselná inšpekcia. Išlo o orgán zriadený ministerstvom obchodu pre Budapešť a pre oblasti s väčším počtom tovární. Tento orgán tvorili už úradníci platení zo štátneho rozpočtu. Definitívnu podobu dostala priemyselná inšpekcia zákonom z roku 1893 (zák. čl. 28/1893). Vykonávali kontrolu všetkých tovární, v ktorých sa používali silostroje, a tých, v ktorých bolo zamestnaných viac ako 20 zamestnancov (v takomto prípade vykonávali kontrolu už bez ohľadu na to, či v továrňach boli, alebo neboli používané silostroje). Vykonávali aj kontrolu v rizikových pracoviskách, ktoré špecifikovali právne predpisy.

Živnostenský zákon z roku 1884 ustanovil aj definitívnu podobu pracovného súdництва. Pracovné spory týkajúce sa továrenských robotníkov rozhodoval ako kompetentný orgán výlučne Živnostenský úrad I. stolice. Proti jeho rozhodnutiu bolo možné podať odvolanie na riadny súd bez odkladného účinku. Pracovné spory tovarišov a učňov v živnostenských podnikoch rozhodovali výlučne paritné rozhodcovské súdy, ktoré sa mali zriadiť pri každom živnostenskom spoločenstve. Takýto súd sa mal vždy najprv pokúsiť o pokonávku (zmier) medzi stranami sporu. Proti jeho rozhodnutiu bolo možné podať odvolanie k riadnemu súdu.

Pracovný čas sa po roku 1900 podarilo v jednotlivých výrobných odvetviach znižovať najmä pomocou štrajkov, ktoré zmohutneli najmä po roku 1905 (a to aj pod vplyvom prvej ruskej revolúcie a počas nej vznesených požiadaviek na 8-hodinový pracovný čas a pod.). Denný pracovný čas sa znížil v niektorých odvetviach dokonca na 8 hodín, v priemere však na 10 – 12 hodín. Legislatívne však stále platil všeobecný 16-hodinový denný pracovný čas. V roku 1912 sa pracovný čas v nepretržitých prevádzkach upravil tak, že sa pripúšťalo každých 14 dní 14-hodinovú pracovnú zmenu a 24-hodinový odpočinok (napr. vo valcovniach, sklárňach a železiarňach). Zák. čl. 36/1903 však ustanovoval všeobecnú povinnosť zabezpečiť v každom prípade 10-hodinový nepretržitý denný odpočinok. Najvýznamnejšou normou ochrany určitej kategórie zamestnancov pred vypuknutím prvej svetovej vojny bol zák. čl. 19/1911 o zákaze nočnej práce žien. Tento zákon bol však prijatý až po inartikulovaní bernskej dohody z roku 1905 (zák. čl. 53/1908).

V oblasti ochrany bezpečnosti práce sa prejavoval boj proti nebezpečnej a rozšírenej chorobe z povolania – nekrotickej fosforóze. Táto choroba sa šírila ako dôsledok manipulácie s bielym a žltým fosforom pri výrobe zápalek.

V predchádzajúcich obdobiach bola pri výrobe zápaliek veľmi častá práca detí. Postupne však bol ustanovený zákaz práce detí, neskôr aj mladistvých pod 16 rokov (ministerské nariadenie z roku 1908). Toto nariadenie predpísalo zriadiť jedálne a umývárne, poskytovať pracovný odev, vykonávať povinnú lekársku prehliadku pred prijatím do práce. Definitívne víťazstvo nad fosforózou však znamenal až absolútny zákaz používania bieleho a žltého fosforu pri výrobe zápaliek a neskôr aj na iné druhy výroby (ministerské nariadenie z roku 1911).

Ministerstvu vnútra ostalo právo zákrokov proti robotníckym spolkom (napr. nariadenie č. 101 213/1908). V stanovách robotníckych spolkov musela byť doložka o tom, že vrchnosť môže kedykoľvek prísť do ich miestností, zúčastniť sa na schôdzach a prezrieť si zápisnice.⁴ Preto v tomto období nemôžeme v žiadnom prípade hovoriť o slobodnom združovacom (koaličnom) práve. Vzhľadom na neexistenciu sociálnych istôt, robotníci hľadali východisko v svojpomocných organizáciách.

Poslednou zmenou pred prvou svetovou vojnou bolo vydanie Občianskeho sporového poriadku v roku 1911 (zák. čl. 1/1911). Podľa tohto zákona sa okresné sudy bez ohľadu na hodnotu sporu stali kompetentnými rozhodovať spory z pracovného pomeru. Tu sa definitívne odstránilo administratívno-policiálne chápanie pracovného pomeru. Prvá svetová vojna znamenala ťažký zásah do vydobytých práv v pracovnej oblasti. Došlo k zrušeniu koaličného práva zavedením ťažkých trestov za organizovanie štrajkov. Celá štátna mašinéria sa orientovala na zabezpečenie vojnových potrieb a exploatovala svoje obyvateľstvo nad znesiteľnú úroveň, čo v podstatnej miere prispelo k zrúteniu starej monarchie.

Záver

Sociálne otázky v modernom ponímaní sa začali posúvať do popredia počas tzv. priemyselnej revolúcie v 18., a najmä 19. storočí. Táto revolúcia priniesla so sebou rozsiahle zmeny nielen vo vedecko-technickej, ale najmä v sociálnej oblasti. Zavedenie strojov vo výrobnej sfére, a s tým spojený prudký nárast kvantitatívneho faktora výroby, prinieslo do výrobných vzťahov zvrät zásadného významu. Dovtedy nenahraditeľná ľudská práca mohla byť zrazu nahradená efektívnejším „pracovníkom“ – strojom. Vo všeobecnosti to znamenalo rozsiahlu degradáciu sociálnej (nepeňažnej) hodnoty ľudskej práce. Na všetky tieto zmeny najcitlivejšie reagovalo pracovné zákonodarstvo, ktorého vývoj, v porovnaní s minulosťou, by mal stále vo väčšej miere posilňovať sociálny rozmer a dôstojnosť ľudskej práce.

⁴ BIANCHI, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu, I. diel, 1848 – 1918*. Bratislava : SAV, Bratislava, 1971, s. 350.

Vývoj prejednávanej problematiky smeroval k podstatným zásahom do dispozičnej autonómie zmluvných strán nájmu ľudskej práce, a to prostredníctvom inštitútov verejného práva. Tieto zásahy boli zrejme odôvodnené snahou o zachovanie reprodukcie pracovnej sily. Vzhľadom na úroveň vývoja spoločensko-ekonomickej formácie v danom čase a priestore je samozrejmé, že tieto zásahy nemohli vyvážiť nerovné postavenie zmluvných strán, a to nielen v ekonomickej oblasti, ale ani vo sfére ich ochranných funkcií.

KAŠUBA, Vladimír: Outline of the evolution of Hungarian labour legislation in the years 1867 – 1918. HISTORIA ET THEORIA IURIS, Vol. 1, 2009, No. 1, p. 45 – 51.

The evolution of the discussed issue led to essential invasions to the disposition autonomy of the contracting parties leasing the human work, by using the public law institutions. These invasions were obviously reasoned by the effort to maintain the reproduction of labour power. Considering the standard of the progress in socioeconomic area is obvious, that this invasions could have not balanced the unequal status of contracting parties, not only in economic area, neither in the sphere of their protection functions.