

PRACOVNOPRÁVNÁ ÚPRAVA V I. ČSR V ROKOCH 1918 – 1938

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 prvej Československej republiky, jej východiská a ciele, ktoré boli prejavom konkrétneho zriadenia a sú dôkazom zmeny vo vývoji spoločnosti od sociálnych výdobytkov zriadenia nového štátneho útvaru cez liberálny kapitalizmus a ostrý konkurenčný boj, ktorý pre väčšinu obyvateľstva znamenal oslabenie až stratu sociálnych istôt.

KAŠUBA, Vladimír. Pracovnoprávna úprava v I. ČSR v rokoch 1918 – 1938. In: *HISTORIA ET THEORIA IURIS*, roč. 2, 2010, č. 4, s. 127-137.

Úvod

Československá republika ako jeden z nástupníckych štátov monarchie tzv. recepnou normou (zákon č. 11/1918 Sb. z. a n. o zriadení samostatného štátu československého, prijatý dňa 28. 10. 1918 Národným výborom československým, recepcia in concreto v ustanovení čl. 2) prevzala právny poriadok Rakúsko-Uhorska s tým, že ustanovenia odporujúce republikánskemu a demokratickému zriadeniu stratili platnosť (t. j. nešlo o recepciu všeobecnú, ale o recepciu s výhradou). Okrem iného to znamenalo, že právny poriadok novej republiky sa vyznačoval právnym dualizmom (Čechy, Morava a Sliezsko ako súčasť bývalého tzv. Predlitavska s rakúskym právnym poriadkom, a Slovensko s Podkarpatskou Rusou ako súčasť bývalého Zalitavska s uhorským právnym poriadkom).

Pre robotníctvo (dělnictví) znamenal vznik novej republiky výrazný krok vpred, a to nielen po stránke hospodárskej a kultúrnej, ale aj po stránke sociálnej. Relevantné politické sily boli reprezentované politickými stranami s programom zameraným na podporu pracujúcich. Národný výbor československý (najvyšší zákonodarný a správny orgán novo konštituovanej republiky) bol kreovaný na základe výsledkov posledných parlamentných volieb v roku 1911 (na návrh A. Švehlu, tzv. Švehlov kľúč¹) a z jeho 38 členov (zástupcovia Slovákov absentovali pre snahu o nevyprovokovanie perzekúcií zo

¹ Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha : Linde, Praha, 2005, s. 326.

strany uhorskej moci) bolo 10 sociálnych demokratov, 9 štátoprávných demokratov, 4 českí socialisti, 9 agrárnikov, 1 staroček a 1 realista. Uvedený pomer bol zachovaný aj po rozšírení počtu členov – poslancov na 256 a 270 (1919). Silné zastúpenie (47 poslancov) mala teda Československá sociálne demokratická strana dělnická (ČSDSD). Táto strana vznikla premenovaním (na zjazde v decembri 1918) Československé sociálně demokratické strany dělnické a programovo sa pred vypuknutím prvej svetovej vojny hlásila k II. internacionále a medzi jej programové ciele patrilo všeobecné volebné právo, zavedenie osemhodinového pracovného času a pod. V rokoch 1919 a 1920 (presne v období od 8. 7. 1919 až do 25. 5. 1920) v druhej vláde republiky najvyšší predstaviteľ ČSDSD zastával funkciu predsedu vlády (Vlastimil Tušar).

1. Vytvorenie Medzinárodnej organizácie práce a jej vplyv na pracovnoprávnú úpravu prvej Československej republiky

Jedným z najdôležitejších výsledkov Versailleskej mierovej zmluvy po skončení prvej svetovej vojny bolo založenie Medzinárodnej organizácie práce (MOP, ILO – International Labor Organisation), ktorá vznikla na základe XIII. časti tejto zmluvy (táto časť predstavuje ústavu tejto organizácie a bola vypracovaná 15-člennou Komisiou práce na podnet odborových organizácií viacerých štátov). V tejto organizácii pôsobili nielen zástupcovia vlád členských štátov (členovia Spoločnosti národov) v $\frac{1}{2}$, ale aj zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov po $\frac{1}{4}$ (najreprezentatívnejšie organizácie v tomktorom členskom štáte). Založenie tejto organizácie na takýchto základoch bolo prejavom úprimnej snahy o nápravu nespravodlivosti a zlepšenie pracovných a sociálnych podmienok pracujúcich. Samotná preambula ústavy tejto organizácie považuje sociálnu spravodlivosť za *conditio sine qua non* pre svetový mier („... celosvetový a trvalý mier možno nastoliť len na základe sociálnej spravodlivosti; a keďže existujú pracovné podmienky, ktoré vytvárajú takú nespravodlivosť, ťažkosti a biedu pre veľké množstvo ľudí, že by mohli spôsobovať rozsiahle nepokoje, ktoré by ohrozili mier a harmóniu sveta... keďže neprijatie humánnych pracovných podmienok ktorýmkoľvek národom je prekážkou aj pre ostatné národy, ktoré požadujú zlepšiť dané podmienky v ich vlastných krajinách; vysoké zmluvné strany, vedené citmi spravodlivosti a ľudskosti, rovnako ako túžbou zabezpečiť trvalý mier vo svete a v snahe dosiahnuť ciele ustanovené v tejto preambule, súhlasia s touto Ústavou Medzinárodnej organizácie práce ...“²). Táto organizácia sa stala fô-

² Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919, publikovaná ako predpis č. 217/1921 Sb. z. a n.

rom pre široké diskusie a prijímanie dohovorov v pracovnej a sociálnej oblasti. Československá republika bola jej členom a počas existencie republiky bolo ratifikovaných trinásť dohovorov, ktoré nadobudli platnosť uverejnením v Zbierke zákonov a nariadení.

Ratifikované dohovory upravovali:

a) **rozsah pracovného času**

Dohovor MOP o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch č. 1 z roku 1919 (účinnosť dňa 24. 8. 1921, uverejnený pod č. 80/1922 Sb. z. a n.³),

b) **zvýšenú ochranu špecifických kategórií zamestnancov**

Dohovor MOP o zamestnávaní žien v nočnej práci č. 4 z roku 1919 (24. 8. 1921, 81/1922 Sb. z. a n.), Dohovor MOP o určení minimálneho veku detí na prijatie do zamestnania v priemysle č. 5 z roku 1919 (účinnosť dňa 24. 8. 1921, 82/1922 Sb. z. a n.⁴), Dohovor MOP o veku detí na prijatie do zamestnania v poľnohospodárstve č. 10 z roku 1921 (účinnosť dňa 31. 8. 1923, 98/1924 Sb. z. a n.),

c) **ochranu pred následkami negatívnych sociálnych udalostí**

Dohovor MOP o odškodňovaní pracovníkov pri chorobách z povolania č. 18 z roku 1925 (účinnosť 19. 9. 1932, 196/1932 Sb. z. a n., Dohovor MOP o rovnakom zaobchádzaní s domácimi a zahraničnými pracovníkmi pri odškodňovaní pracovníkov pri úrazoch č. 19 z roku 1925 (účinnosť

³ Čl. 2: Ve všech podnikách průmyslových, veřejných nebo soukromých, nebo v odděleních k nim přináležejících, nechť jsou jakéhokoliv druhu, vyjímaje podniky, v nichž jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny, nesmí délka pracovní doby zřízenců převyšovati 8 hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně s těmito výjimkami:

- a) Ustanovení této smlouvy nevztahují se na osoby, jež zastávají nějaké místo dohlížetelské nebo ředitelské nebo místo vyžadující důvěry.
- b) Když na základě zákona nebo následkem zvyku nebo úmluv mezi sdruženími zaměstnavatelů a dělníků (nebo, když není takových sdružení, mezi zástupci zaměstnavatelů a dělníků) je délka pracovní doby po jeden den nebo po více dní v týdnu kratší než 8 hodin, může příslušný úřad nebo smlouva mezi organizacemi nebo zmíněnými zástupci zájemníků ospravedlniti překročení hranice 8 hodin jiné dny v týdnu. Překročení uvedené v tomto paragrafu nesmí nikdy převyšovati jednu hodinu denně.
- c) Pracuje-li se ve směnách, může býti délka pracovní doby prodloužena přes 8 hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně pod podmínkou, že průměr pracovních hodin v období tří neděl nebo v období kratším nepřevyšší osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně.

⁴ Čl. 2: Děti ve věku do 14 let nesmí býti zaměstnávány nebo pracovati v závodech průmyslových, veřejných nebo soukromých nebo v odděleních k nim přináležejících, vyjma kde jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny.

dňa 8. 2. 1927, 34/1928 Sb. z. a n., tu dôraz na **zásadu rovnakého zaobchádzania** bez ohľadu na príslušnosť pracovníkov⁵), Dohovor MOP o poistení v chorobe pre pracovníkov v priemysle a v obchode a domáceho služobníctva č. 24 z roku 1927 (účinnosť 17. 1. 1929, 173/1929 Sb. z. a n.), Dohovor MOP o poistení v chorobe pre poľnohospodárskych pracovníkov č. 25 z roku 1927 (účinnosť 17. 1. 1929, 172/1929 Sb. z. a n.),

d) **právo na odpočinok**

Dohovor MOP o zavedení týždenného odpočinku v priemyselných podnikoch č. 14 z roku 1921 (účinnosť dňa 31. 8. 1923, 98/1924 Sb. z. a n.),

e) **združovacie právo**

Dohovor MOP o právach poľnohospodárskych pracovníkov združovať sa a zlučovať sa č. 11 z roku 1921 (účinnosť dňa 31. 8. 1923, 98/1924 Sb. z. a n.),

f) **ochranu zdravia**

Dohovor MOP o používaní bieleho olova pri natieračských prácach č. 13 z roku 1921 (účinnosť dňa 31. 8. 1923, 74/1924 Sb. z. a n., vrátane zvýšenej ochrany mladistvých do 18 rokov a žien⁶),

g) **iné**

Dohovor MOP o zjednodušení inšpekcie vystažovalcov na lodiach č. 21 z roku 1926 (účinnosť dňa 25. 5. 1928, 181/1928 Sb. z. a n.), Dohovor MOP o označovaní hmotnosti ťažkých zásielok prepravovaných na lodiach č. 27 z roku 1929 (účinnosť dňa 26. 3. 1934, 194/1934 Sb. z. a n.).

Tesne pred mníchovským diktátom (29. 9. 1938) boli formálne ratifikované ešte dva dohovory MOP (č. 43 z roku 1934 o úprave pracovného času v sklárňach na automatickú výrobu tabuľového skla a č. 49 z roku 1935 o skrátení pracovného času v sklárňach na výrobu fliaš, oba dňa 19. 9. 1938, uverejnené v Zbierke zákonov pod č. 353/1938 Sb. z. a n. a č. 354/1938 Sb. z. a n.). Účinnosť nadobudli však až za Protektorátu Čiech a Moravy dňa 19. 9. 1939.

⁵ Napr. ustan. čl. 1, veta prvá: Každý člen Mezinárodní organizace práce, který ratifikuje tuto úmluvu, se zavazuje, že příslušníkům kteréhokoli jiného členského státu, který tuto úmluvu ratifikuje, nebo jejích členům rodiny, poskytne při pracovních úrazech, utrpěných na jeho území totéž zacházení, jaké zaručuje svým vlastním příslušníkům ve věci odškodnění pracovních úrazů.

⁶ Čl. 3, veta prvá: Jest zapovězeno používat mladistvých dělníků do 18 let a žen při průmyslových pracích natěračských, při nichž se užívá běloby, síranu olovnatého a všech výrobků, obsahujících tyto barvy.

2. Vývoj v rokoch 1918 – 1938

2.1 Všeobecná úprava

Dňa 29. 2. 1920 bola Národným zhromaždením prijatá Ústava Československej republiky (zákon č. 121/1920 Sb. z. a n.). Priamo v nej, ako v ústave demokratického a právneho štátu, boli zakotvené občianske práva a slobody. Medzi nimi sa nachádzali aj práva a slobody, ktoré mali bezprostredný vplyv na pracujúcich. Medzi základné práva a slobody patrili spolkové právo, zhromažďovacie a koalíčné právo (ust. § 113) a sloboda tlače (ich výkon mohol byť obmedzený či dokonca suspendovaný osobitnými zákonmi). Ústava však neobsahovala zmienku o štrajku, a to ani zákaz a ani povolenie. Úpravu tejto problematiky ponechala plne na obyčajné zákony.

Všeobecnou zákonnou úpravou pracovných vzťahov v českých krajinách bolo recipované znenie rakúskeho Všeobecného občianskeho zákonníka z roku 1811 (ABGB, v znení tretej čiastkovej novely z r. 1916 a následných dvoch malých noviel z roku 1921), a to najmä v ustanoveniach XXVI. hlavy § 1151 až § 1164. Z filozofie a textu tohto predpisu vychádzala aj osnova vládneho návrhu čsl. zákona, ktorý sa však nerealizoval. Takmer identickú úpravu obsahoval (vlastne ju z neho prevzal) zákon č. 244/1922 Sb. z. a n., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a Podkarpatskej Rusi novelizovaný v rokoch 1924 (č. 217⁷) a 1931 (č. 64). V týchto kľúčových predpisoch je definovaná pracovná zmluva (tu ako zmluva služobná), povinnosti a nároky zamestnanca, povinnosti zamestnávateľa, náčrt prekážok v práci, skončenie pracovného pomeru a pod. (nárok na mzdu⁸, povinnosti zamestnávateľa v prípade choroby zamestnanca⁹, starostlivosť zamestnávateľa o zamestnanca¹⁰, skončenie pomeru (tu označeného ako služobný), výpovedné lehoty, hľadanie novej práce (služby), vplyv konkurzu, zrušenie pomeru, vysvedčenie (= pracovný posudok), určenie kogentnosti noriem).

⁷ § 26: Všetky dosavadne písané i zvykové ustanovenia, pokiaľ sa v neprospech zamestnancov priečia ustanoveniam tohto zákona, sa zrušujú.

⁸ § 2: V prípade, že v smluve nebola mzda určená, ani bezplatnosť vymienená, má sa zato, že bola smluvená primeraná mzda.

⁹ § 8:... v prípade, že zamestnanec upadne v nemoc, ktorú si ani úmyselne ani hrou nedbalosťou nezavinil, povinný mu je zamestnávateľ, okrem peňažitých požitkov, poskytnúť potrebného ošetrovania, lekárskej pomoci a potrebných liekov do dvoch týždňov, akže služebný pomer už dva týždne trval a do štyroch týždňov, akže už pol roka trval.

¹⁰ § 11: Zamestnávateľ ... na vlastné trovy tak sa starať, aby boli chránené život a zdravie zamestnanca...

2.2 Úprava pracovného času

Jeden z prvých zákonov v novo konštituovanej republike prijatý vôbec v čase jej konsolidácie uzákonil osemhodinový pracovný čas (zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. o osemhodinovej pracovnej dobe). Týmto zákonom Československá republika v pracovnoprávnej oblasti predstihla dokonca vyspelé západné krajiny. Tu sa začal zavádzať osemhodinový pracovný čas až po roku 1919 (po washingtonskej konferencii MOP). Popri Československej republike zaviedlo takýto pracovný čas v tomto období len sovietske Rusko (a to už dňa 11. 11. 1917 – dekrét o osemhodinovom pracovnom čase, ktorý ako prvý realizoval požiadavku robotníckeho hnutia a ustanovil, že pracovný čas nesmie presiahnuť 8 hodín počas 24 hodín a celkovo 48 hodín v týždni, súčasne zakázal nočnú prácu žien a mladistvých a zakázal zamestnávať osoby mladšie ako 14 rokov).¹¹ Zásada osemhodinového pracovného času sa však nezaviedla všeobecne, hoci zvýšenú ochranu poskytoval mladistvým zamestnancom (deti mladšie ako 16 rokov sa nesmeli zamestnávať nočnou prácou) a osobám zamestnaným v domácnosti (pri osobách zamestnaných prácami v domácnosti tento právny predpis spolu so zákonom č. 29/1920 Sb. z. a n. zabezpečil tejto kategórii zamestnancov aspoň minimálnu sociálnu ochranu). Osem hodín denne a 48 hodín týždenne bolo určených alternatívne a vedenie závodov a podnikov malo značnú voľnosť (argumentovalo sa, že takýto pracovný čas povedie k strate konkurencieschopnosti ekonomiky). Na vykonanie tohto zákona bolo vydané nariadenie vlády č. 11/1919 Sb. z. a n., ako aj výnos Ministerstva sociálnej pečlivosti zo dňa 21. 3. 1919 č. j. 4751/III.

2.3 Dovolenka

Rozsah dovolenky na zotavenie sa v tomto období zvyšoval v prospech určitých kategórií zamestnancov. Do roku 1925 mali zákonný nárok na platenú dovolenku len baníci, a to v rozsahu 5 – 12 dní do roka (zákon č. 262/1921 Sb. z. a n., ktorým sa zavádza platená dovolenka pre robotníkov pri dolovaní na vyhradené nerasty). V ostatných odvetviach bola dĺžka dovolenky ustanovená v kolektívnych zmluvách (najčastejšie 1 týždeň za rok). Zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., ktorým sa zavádza platená dovolenka pre zamestnancov, zaviedol zákonnú úpravu dovolenky aj do ostatných odvetví, a to v rozsahu 6 dní za rok pri nepretržitom zamestnaní v rozsahu 1 – 10 rokov, 7 dní za rok pri 10 – 15 rokoch zamestnania a pri dlhšie trvajúcich pracovných pomeroch a u učňov 8 dní (de facto teda uzákonil to, čo zakotvovali kolektívne zmluvy, ale s tým, že zákon už zaväzoval zamestnávateľov priamo bez ohľadu na to, či bola kolektívna zmluva uzavretá, alebo nie). Do rozhodujúceho

¹¹ VLČEK, E. Vznik sovětského státu a práva (1917 – 1918). In: Kadlecová, M. a kol. *Právní dějiny*. Praha : Eurolex Bohemia, 2005, s. 579.

obdobia pre výmeru dovolenky na zotavenie sa však nezapočítavala doba vojenskej služby (ale počas plnenia brannej povinnosti nebolo možné vypovedať pracovný pomer branca – zákon č. 61/1925 Sb. z. a n. o zachovaní pracovných (služobných) pomerov po dobe cvičenia v zbrani) a doba, počas ktorej zamestnanec pre chorobu či úraz nevykonával prácu (bez ohľadu na zavinenie týchto okolností).

Mnohé kategórie zamestnancov boli oproti ostatným v privilegovanom postavení v dĺžke dovolenky, ako napr. redaktori (zákon č. 189/1936 Sb. z. a n.), ktorí mali nárok na platenú dovolenku až v rozsahu 6 týždňov za rok, dlhšie výpovedné lehoty a pod.

2.4 Zákaz detskej práce

Zákonnou realizáciou ďalšej dôležitej požiadavky robotníckeho hnutia bolo prijatie zákona č. 420/1919 Sb. z. a n. o detskej práci. Podnetom na jeho vydanie bolo veľké rozšírenie detskej práce. Podľa tohto zákona sa deti pod 14 rokov nesmeli zamestnávať za plat alebo pravidelnými prácami. Z tohto zákazu bolo vyňaté zamestnávanie pri výučbe alebo výchove, práca detí na ojedinelých úlohách a zamestnávanie vlastných detí ľahkými, aj keď pravidelnými úkonmi v domácnosti. Zákon však obsahoval mnohé výnimky, čím pokazil svoj pokrokový charakter. Pripúšťal napr., aby sa v poľnohospodárstve a v domácnostiach zamestnávali deti (a to aj cudzie) od 10. roku veku. Zákon obsahoval aj všeobecnú výnimku zo zákazu detskej práce pri neodkladných prácach z verejných dôvodov alebo pri naliehavých okolnostiach (napr. ohrozený zber úrody). Obyčajný zákaz detskej práce však v mnohých prípadoch rodinu pripravil o jeden zo zárobkov.

2.5 Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

V roku 1920 nadobudli účinnosť dva zákony, ktoré zaviedli účasť zamestnancov na rozhodovaní o zásadných otázkach chodu niektorých podnikov a účasti na ich čistom zisku¹² (zákony č. 143/1920 Sb. z. a n. o účasti zamestnancov pri baníctve na správe baní a ich podiele na čistom zisku a č. 144/1920 Sb. z. a n. o závodných a revírnych radách pri baníctve). Takouto účasťou zamestnancov na čistom zisku a na spoluriadení sa mali zmieriňovať triedne rozpory a zladíť kapitál s prácou a táto účasť predstavovala ingerenciu do dovtedy absolútneho a neobmedzeného výkonu vlastníckeho práva (samozrejme, toto spoluriadenie nie je porovnateľné s absolútnou robotníckou kontrolou nad výrobou zavedenou v sovietskom Rusku po októbrovej revolúcii, kde rozhodnutia orgánov robotníckej kontroly boli pre podniky zá-

¹² SIVÁK, F. a kol. *Slovenské a české dejiny štátu a práva v rokoch 1918 – 1945*, Bratislava : Univerzita Komenského, 1998, s. 119.

väzné). Tieto podiely na čistom zisku (o ktorých na základe hospodárskej bilancie podniku rozhodovala revírna rada) sa mohli použiť na všeobecne dobročinné účely výlučne pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov. Vecná pôsobnosť týchto zákonných úprav však ostala obmedzená len na oblasť baníctva.

V tomto období existovali rôzne celoštátne odborové združenia a organizácie. V roku 1922 po odštiepení ultraľavého krídla od Československej sociálnodemokratickej strany robotníckej došlo k založeniu Komunistickej strany Československa. Po jej založení sa komunistické odborové združenia združili do Medzinárodného všeodborového zväzu, ktorý bol v roku 1928 treťou najväčšou odborovou centrálou v medzivojnovom Československu. V tomto roku bolo v ČSR odborovo organizovaných 1 733 979 osôb a najväčšími odbormi boli sociálnodemokratické odbory s 537 727 členmi¹³. Veľkými odborovými združeniami boli aj združenia nemeckých pracovníkov – Zentralgewerkschaftskommission. Odborové hnutie založené na podklade encykliky *Rerum novarum* (1891, pápež Lev XIII.) reprezentovala Ríšska všeodborová komisia kresťansko-sociálneho robotníctva (123 769 členov v roku 1924¹⁴). Na Slovensku už v roku 1920 vzniklo Všeodborové združenie kresťanského robotníctva so sídlom v Žiline. V tejto organizácii boli združení aj maďarskí kresťanskí socialisti.

2.5.1 Kolektívne (hromadné) zmluvy

V tomto období sa rozvíjali aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne zmluvy sa stali významným činiteľom pri úprave pomerov pracujúcich. Označenie „kolektívne zmluvy“ však nie je jednotné a používa sa tak pojem „hromadné zmluvy“, ako aj „tarifné zmluvy“ (§ 21 zákona č. 29/1920 Sb. z. a n. o úprave pracovných a mzdových pomerov domáckej práce), „rámcové pracovné zmluvy“ a „kolektívne zmluvy námezdne a pracovné“ (čl. XVI zákona č. 76/1927 Sb. z. a n. o priamych daniach). Z tohto vyplýva, že kolektívne zmluvy neboli upravené všeobecnou jednotnou právnou normou. V roku 1920 bolo v Československej republike uzavretých 1 228 zmlúv tohto charakteru vzťahujúcich sa na 46 464 závodov s 807 614 zamestnancami a k 31. 12. 1934 už 2 548 zmlúv pre 62 462 závodov s 3 011 483 zamestnancami.¹⁵ Zamestnanci získavali kolektívnou zmluvou výhodnejšie

¹³ Masarykův slovník naučný, *Lidová encyklopedie všeobecných vědomostí*, V. díl, Praha, 1925, s. 300.

¹⁴ BIANCHI, L. a kol. *Dejiny státu a práva na území Československa v období kapitalizmu*. II. díl, 1918 – 1945. Bratislava : Vydavatelství SAV, 1973, s. 236.

¹⁵ ROUČEK, F. a kol. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Díl V., §§ 1090 – 1341. Praha : ASPI Publishing, 2002, s. 194.

pracovné a mzdové podmienky a zamestnávateľovi zaistovali stabilitu mzdových nákladov a spoľahlivú kalkuláciu výrobných nákladov. Zmluvnou stranou kolektívnych zmlúv boli organizácie zamestnancov a na strane zamestnávateľa to mohla byť aj fyzická osoba – zamestnávateľ, resp. niekoľko zamestnávateľov alebo ich jedna alebo viacero organizácií (§ 1 vládneho nariadenia č. 141/1937 Sb. z. a n.). V niektorých skorších právnych predpisoch sa však ustanovila určitá kvalifikácia zamestnávateľa ako zmluvnej strany, a to odlišne v jednotlivých úpravách, ako napr. § 21 zákona č. 29/1919 Sb. z. a n. – len organizácia zamestnávateľov, § 7 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. – niekoľko jednotlivých zamestnávateľov a pod. Záväznosť kolektívnej zmluvy bolo možné v zmysle ust. § 2 nariadenia vlády č. 144/1937 Sb. z. a n. vyhlásiť za záväznú pre určitú oblasť a odvetvie hospodárstva a vtedy bola záväzná vo všetkých závodoch takéhoto odvetvia, aj keď zamestnávateľ alebo zamestnanci neboli členmi organizácií, ktoré zmluvu uzavreli. Normatívne časti tohto typu zmlúv sa zaoberali najmä mzdovými sadzbami, rôznymi formami prídavkov k odmenám, úpravou pracovného času, dovolenkami a pod.

2.6 Boj proti nezamestnanosti a zlepšovanie postavenia nezamestnaných

Československá republika bola napriek všetkému kapitalistickou ekonomikou a ako taká sa musela vyrovnávať s cyklickými hospodárskymi krízami. Tieto krízy prinášali zhoršenie postavenia pracujúcich, a to najmä vo forme hrozby straty a straty zamestnania. Celkovú ekonomickú situáciu nezamestnaných pomáhala v nepriaznivých obdobiach zlepšovať podpora v nezamestnanosti zavedená zákonom č. 63/1918 Sb. z. a n., pričom pojem nezamestnaný bol vymedzený pomerne široko. Neskôr sa však okruh oprávnených osôb na poberanie podpory v nezamestnanosti začal postupne zužovať (už v roku 1919 vládnym nariadením č. 157/1919 Sb. z. a n. boli z oprávnených osôb vylúčení tí, ktorí pred stratou zamestnania pracovali v poľnohospodárstve, lesníctve či v domácnostiach). Nezamestnaným pri hľadaní práce pomáhali aj sprostredkovateľne práce. Postavenie nezamestnaných čiastočne zlepšil novelizovaný gentský systém (v roku 1930 novelizácia pôvodnej zákonnej úpravy č. 322/1921 Sb. z. a n. o podpore nezamestnaných), ktorým sa predĺžilo obdobie vyplácania podpôr v nezamestnanosti o 13 týždňov (teda na 26 a v mimoriadnych prípadoch až na 39). Vláda zaviedla mnoho akcií na výpomoc pre chudobných vo forme naturálnych dávok (mliečna akcia, uhoľná, cukrová a i., medzi ľuďmi známe ako tzv. žobračienky).

Vládne nariadenie č. 78/1934 Sb. z. a n. o opatreniach proti zastavovaniu prevádzky továrenských podnikov, proti hromadnému prepúšťaniu zamestnancov a o úprave niektorých výpovedných lehôt pri pracovných (služobných) pomeroch v týchto podnikoch poskytovalo ochranu pred týmito negatívnymi javmi (podobný charakter mal aj zákon č. 225/1933 Sb. z. a n.

o opatreniach pre zamestnancov zastavených periodických tlačív). Zastavenie podniku na dlhší čas ako 14 dní alebo prepustenie väčšieho počtu zamestnancov sa malo vopred ohlásiť okresnému úradu, ktorý začal zmierovacie konanie. Ak sa v tomto konaní nedosiahol výsledok o zastavení prevádzky alebo o hromadnom prepúšťaní, rozhodol okresný úrad.

2.7 Pracovné súdnictvo

V tomto období sa zreformovalo pracovné súdnictvo zákonom o pracovných súdoch č. 131/1931 Sb. z. a n. Pracovné súdy prevzali agendu od všeobecných súdov a správnych úradov (ich kompetencia na rozhodovanie pracovných sporov zanikla) a mali teda rozsiahlu vecnú kompetenciu. Zasadali v trojčlennom senáte, kde predseda bol sudca z povolania, jeden prísediaci bol z radov zamestnancov a jeden z radov zamestnávateľov. Z ich pôsobnosti však boli vylúčené spory z pracovných pomerov baníkov, zamestnancov štátnych podnikov a súkromných zamestnancov. Ich všeobecná právomoc mohla byť zrušená dohodou o rozhodcovi, a to aj v kolektívnej zmluve.

3. Dôsledky hospodárskych kríz

Postupne, najmä po roku 1923, sa mnohé výdobytky nového zriadenia začínajú vytrácať. Vývoja miezd sa dotklo viacero faktorov. Prvým z nich bol postupný nárast daňového zaťaženia. Druhým bolo postupné odstraňovanie mzdových zvýhodnení ustanovených v kolektívnych zmluvách. Išlo o rôzne príplatky k základnej mzde (napr. príspevky na ošatenie, rodinné príspevky a pod.). Neskôr sa v rámci zostrenia konkurenčného boja na trhoch vyspelého sveta znižovala aj nominálna mzda. Na druhej strane vzrastala nezamestnanosť (v zimných mesiacoch v roku 1924 až cca 440 000¹⁶, hoci v tomto čase živnostenský inšpektor zistil mnohé porušenia týkajúce sa dĺžky pracovného času – o 2 až 7 hodín dlhší denný pracovný čas!). Pod vplyvom týchto faktorov sa zmenil aj charakter štrajkov. Od ofenzívnych (uplatňovaných v čase konjunktúry hospodárstva v snahe o spravodlivejšie prerozdelenie ziskov) sa postupne prechádzalo k obranným štrajkom (v časoch recesie hospodárstva snaha o udržanie výdobytkov na sociálnom poli). Obmedzovala sa aj podpora v nezamestnanosti (najmä prostredníctvom zužovania okruhu oprávnených osôb na poberanie podpory).

Veľká hospodárska kríza v roku 1929 zasiahla celý kapitalistický svet (teda s výnimkou ZSSR a Mongolska a najzaostalejších agrárnych krajín naozaj celý svet). Pod vplyvom zníženia životnej úrovne (nezamestnanosť evidovaná štátnymi úradmi presiahla milión nezamestnaných) sa odborové or-

¹⁶ BIANCHI, L. a kol. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu*. II. diel, 1918 – 1945. Bratislava : Vydavateľstvo SAV, 1973, s. 235.

ganizácie radikalizovali, a to najmä komunistické odbory. Z tohto dôvodu (ako aj z obavy pred násilnou zmenou zriadenia) bol prijatý zákon 201/1933 Sb. z. a n., ktorý umožňoval v prípade, že bude rozpustená komunistická strana, rozpustiť aj komunistické odborové organizácie (ako ochrana republiky pred útokom zľava).

4. Záver

Poznatky a skutočnosti vyplývajúce z textu tohto príspevku nám preukazujú to, že počas krátkeho historického obdobia prešlo územie Československa búrlivými zmenami, ktoré sa odrážali aj v pozitívnom práve. Skončenie prvej svetovej vojny a vytvorenie nového štátu bolo nielen národným pozdvihnutím, ale aj sociálnym. Zásahy verejnej moci prostredníctvom normatívnych aktov do civilnoprávneho poňatia nájmu práce, najmä do tzv. dispozíčnej autonómie, zlepšovali postavenie tých, ktorých jediným zdrojom obživy bola vlastná práca. Liberálny kapitalizmus a ostrý konkurenčný boj však v následnom období zmenili tieto zásahy, resp. ich anulovali v záujme konkurencieschopnosti hospodárstva, čo znamenalo v konečnom dôsledku zhoršenie sociálneho postavenia pracujúcich.

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Beňa, CSc.

KAŠUBA, Vladimír. Labour law legislation of the first Czechoslovak Republic in the years 1918 – 1938. In: *HISTORIA ET THEORIA IURIS*, Vol. 2, 2010, No. 3, p. 127-137.

The character of a state is imported to its positive law, which interferes to the individual and collective legal relationships of the subjects under its jurisdiction. The development of the labour law legislation of the first Czechoslovak Republic, especially during the period after its formation, proves serious effort to better the status of the workers, and we can allege, that first time in history the motive of the legislation was to protect the work from the capital, not the capital from the work. However, the Czechoslovak Republic could not avoid the fate of middle Europa.