

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY 1919–1925

JIRÍ POKORNÝ

Kolektivní smlouvy uzavírali (a samozřejmě dodnes uzavírají) na jedné straně podnikatel nebo podnikatelé, případně jejich organizace a na druhé straně dělnictvo, zastoupené zpravidla odborovými organizacemi. Mají spočívat na svobodné dohodě obou stran a na jejich rovnoprávnosti. Tyto smlouvy nenahrazují individuální pracovní smlouvy, představují dohodu o jejich obecném obsahu. (Vzhledem k tomu, že především regulovaly mzdové záležitosti, říkalo se jim také tarifní, případně ceníkové smlouvy, resp. dohody.)

Kolektivní smlouvy vznikly z poznání, že smluvní svoboda a rovnost stran nemá pro jednotlivého dělníka praktickou cenu. Dělník vystupoval sice jako svobodný, při uzavírání smlouvy právně rovný a rovněž nebyl právně nucen pracovní smlouvu uzavřít a přistoupit na podmínky, které vyhovovaly podnikateli. Nicméně skutečnost, že byl nemajetný (v podstatě v tom smyslu, že žil ze dne na den) a bez pracovních prostředků, mu nedávala jinou možnost, než vstoupit do zaměstnání bez prodlev a na základě podmínek, které určoval zaměstnavatel, jehož potřeba pracovních sil nebyla tak naléhavá jako poptávka zaměstnance po práci. Slabší postavení dělníka kromě toho stupňovala i konkurence dělníků mezi sebou, takže dělník, který přistoupil na horší podmínky, měl větší šanci na přijetí do zaměstnání než dělník náročnější. Pokud však dělníci vystoupili společně, byla tato vnitřní soutěž dělníků mezi sebou vyloučena. Kolektivní postup vyrovnával postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů i v tom, že zaměstnavatel se mohl velmi lehko obejít bez jednoho dělníka a nahradit ho jiným, ale v případě celého kolektivu se takový krok zdál mnohem obtížnější.¹

Růst počtu a významu kolektivních smluv se nedá oddělit od rozvoje odborového hnutí, které postupem doby našlo ve vyjednávání o kolektivních smlouvách jeden z hlavních důvodů své existence. Nutno přiznat, že odborové organizace se v tomto ohledu skvěle osvědčily. Na rozdíl od jednotlivce, který by se do vyjedná-

1 Heslo tarifní smlouvy pracovní, Ottův slovník obchodní. Praha 1917, s. 1434–1436. Čechrák, Cyril: Mzdová soustava kolektivního vyjednávání ve světle ekonomické teorie. Praha 1924; Ungersböck, Gerhard: Vom „freien“ Vertrag zum Kollektivvertrag, in: Historische Wurzeln der Sozialpartnerschaft, hg. v. Stourzh, Gerald – Gardner, Margarete. Wien 1986 (Wiener Beiträge zur Geschichte der Neuzeit, Bd. 12/13), s. 123–152.

vání pustil sám, nebo i od kolektivu dělnictva, které nemělo dostatečný přehled, disponovaly odbory jako instituce údaji o vývoji konjunktury, o situaci na trhu, nabídce pracovních sil, dokázaly je vyhodnotit a využít tyto znalosti pro nalezení nejpříhodnější strategie. Zkušený odborový vyjednávač si zcela nepochybně musel uvědomovat svou obrovskou odpovědnost. Na druhé straně mohl využít i svých psychologických zkušeností, zvláště když nebyl bezprostředně angažován svou osobou na výsledku vyjednávání, jeho postavení bylo zajištěno, měl potřebný klid posoudit bez existenční úzkosti charakter nabízených podmínek. Měl také zkušenosti a schopnosti působit na masu.²

Výhody kolektivního vystupování a jednání o pracovních podmínkách (předešlím samozřejmě mzdových) v systému, založeném na volné soutěži, poznali jako první angličtí dělníci v první polovině 19. století. Po polovině tohoto století se začaly kolektivní smlouvy objevovat i ve Francii a Německu. V Rakousku uzavřeli první takovou smlouvu v roce 1848 typografové ve Vídni. I v Praze skončilo vyjednávání o mzdách dohodou o zvýšení mezd. Dlouho byli ale knihtiskaři v Rakousku vlastně jediní, kdo mohli kolektivní dohody uzavírat.

Uzavření kolektivních smluv často předcházely stávky, po určité době se ovšem zjistilo, že lze kolektivní smlouvu uzavřít i bez tohoto extrémního nátlaku. Bylo to ovšem možné jen v tom případě, že dělnictvo bylo tak dobře organizováno, že by si její uzavření dokázalo vynutit třeba i jen hrozbou stávky.

Uzavírání smluv s podnikateli budilo u některých dělníků marxistického ražení rozpaky; považovali to totiž za zradu třídních zájmů. Určité váhání ohledně kolektivních smluv ukončil v Německu III. kongres svobodných (tj. sociálně demokratických) odborů, který proběhl ve Frankfurtu roku 1899. Kolektivní smlouvy prohlásil za výraz rovnoprávnosti dělníků a podnikatelů při stanovení pracovních podmínek. Rakouští odboráři si žádné pochybnosti nepřipouštěli, oprávněnost kolektivních smluv uznal III. rakouský všeodborový sjezd a potvrdil i IV. sjezd, konaný v roce 1903. Kolektivní smlouvy na tomto sjezdu obhajoval knihtiskař Dworáček, který prohlásil, že minuly doby, kdy se lepší podmínky daly dosáhnout jen stávkou.³

Nebylo ovšem sporu o tom, že kolektivní smlouvy oslabovaly konfrontaci a umožňovaly lépe vnímat požadavky druhé strany. Proto autor prvního vědeckého pojednání o kolektivních smlouvách Alfred v. Lindheim je nazval „dílem sociálního míru“. Výstižnější pojmenování však asi zvolil rakouský sociálně demokratický politik Julius Deutsch, který je charakterizoval jako doklad „sociálního příměří“, naši autoři Dunder a Hampl mluvili o klidu zbraní.⁴

2 Čechrák, C: Mzdová soustava, s. 31–41.

3 <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/1890-1914-kampf-gegen-soziale-misstaende.html>
Deutsch, Julius: Die Tarifverträge in Österreich, Gewerkschaftliche Schriften, hg. v. d. Reichsgewerkschaftskommission Österreichs, Heft 1, Wien 1908, s. 13.

4 Lindheim, Alfred v.: Die Friedensaufgabe der Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeit-

Počet uzavřených kolektivních smluv se začal v Rakousku zvětšovat výrazněji až na počátku 20. století. Přibývalo jich v oborech, kde již byly zavedeny, a vyjednávání o nich zahajovaly i nové skupiny obyvatelstva, ženy, zemědělství dělníci nebo akademicky vzdělaní zaměstnanci. Od roku 1906 se o jejich počet a charakter začali zajímat i statistici. Nejvíce kolektivních smluv před I. světovou válkou pochází z Vídně a dalších významných průmyslových středisek, z Čech, Moravy, Dolního Rakouska.⁵ Kolektivní smlouvy pokrývaly ovšem asi 18% rakouských zaměstnanců, což bylo ve srovnání s Anglií i Německem dost málo. S tím, jak se kolektivní smlouvy rozšiřovaly, ubývalo nekritické nadšení, a naopak rostlo střízlivé poznání jejich skutečného významu. Sami dělníci před I. světovou válkou docházeli k poznání, že naděje na pozitivní působení kolektivních smluv byly přehnané. Smlouvy, vyjednané během konjunktury v prospěch dělnictva, podnikatelé za horších podmínek porušili, když za nimi nestála silná a odhodlaná odborová organizace.

Porušování kolektivních smluv umožňovala především okolnost, že rakouské zákonodárství neznalo do roku 1918 žádné ustanovení, které by se jich týkalo. Pouze novela živnostenského řádu z 5. února 1907 připouštěla společenstvům a pomocnickým hromadám (tedy zastoupením mistrů a dělníků v řemeslnických oborech) možnost takové smlouvy vyjednávat. Kolektivní smlouvy byly tedy vlastně právně nevymahatelné. Ovšem i v Anglii se na ně pohlíželo jako na dohody gentlemanů.⁶

Po zahájení první světové války byla většina kolektivních smluv vypovězena. Podnikatelé věřili, že jejich postavení zabezpečí dostatečně militarizace závodů. V posledních letech války, zejména v roce 1918, se začala situace měnit. Stát vyhověl intervencím odborových předáků, kteří vyhrožovali, že nemohou za existujícího stavu zaručit zachování pořádku, a k rozhodování sporů mezi podnikateli a dělníky zřídil stížnostní komise. Ty pak přispěly k prosazení vyšších mezd, úpravě pracovních podmínek, a tím i k určitému a dočasnému uklidnění dělnictva. Ze způsobu jejich fungování se navíc dalo vyčíst, že stát s odborovými organizacemi počítá a svým způsobem je i uznává.⁷ Tyto změny rakouští historici hodnotí jako

nehmer, Wien 1902; Deutsch, J: Die Tarifverträge. Dunder, Vojtěch – Hampl, Antonín: Kolektivní smlouvy pracovní. Praha 1924, s. 14.

5 Ungersböck, G.: Vom „freien“ Vertrag, s. 144.

6 Ungersböck, G.: Vom „freien“ Vertrag, passim.

7 Kaiserliche Verordnung vom 18. März 1917, betreffend die Regelung von Lohn- und Arbeitsverhältnissen in den militärischen Zwecken dienenden Betrieben, N. 122 RGBI; Verordnung des Ministeriums für Landesverteidigung im Einvernehmen mit den beteiligten Ministerien und im Einverständnis mit dem hohen k. u. k. Kriegsministerium vom 19. März 1917 über die Durchführung der Kaiserlichen Verordnung vom 18. März 1917, betreffend die Regelung von Lohn- und Arbeitsverhältnissen in den militärischen Zwecken dienenden Betrieben, N. 123

počátky sociálního dialogu. Ještě významnější byla dohoda uzavřená mezi německými odborovými organizacemi a organizacemi německých zaměstnavatelů, tzv. Stinnes-Legien-Abkommen, uzavřená 15. listopadu 1918. Tato dohoda, pojmenovaná podle svých dvou hlavních protagonistů, průmyslníka Huga Stinnesse a odborářského vůdce Carla Legiena, představovala historický kompromis, kdy organizace zaměstnavatelů ve strachu před socializací uznaly odbory jako oprávněné zástupce zaměstnanců i jejich právo vyjednávat jejich jménem tarifní smlouvy.⁸

V českém prostředí k tak výrazným událostem nedošlo; pod tlakem zhoršujících se materiálních poměrů a v naději na vybudování samostatného státu se nicméně v celé společnosti šířily představy o nezbytném vyrovnání třídních protív a sociálním smíření. Měšťanská politická reprezentace prohlašovala, že si uvědomuje nutnost rozsáhlých sociálních reforem, na druhé straně odboroví předáci nepočítali s okamžitou zásadní přeměnou společenských vztahů. Upozorňovali především na nutnost vyřešit demobilizaci, dát nezaměstnaným státní příspěvky k podporám, postarat se o invalidy, zřídit zprostředkování práce, odstranit pracovní knížky apod. V okamžiku, kdy nový stát vznikl, uveřejnila největší odborová centrála, sociálně demokratické Odborové sdružení československé, své minimální požadavky. OSC uznalo, že všechna dělnická přání se nedají uskutečnit okamžitě, ale některá by se v zájmu celkového uklidnění a posílení státu měla realizovat co nejrychleji. Tento minimální program opravdu nelze hodnotit jako revoluční. Podobně i oficiální požadavky odborů na socializaci – na rozdíl od intenzivních, ale nejasných tužeb mas – měly velmi umírněný charakter. Vedoucí představitelé odborů se zjevně obávali nevyzkoušených experimentů, nechtěli socializaci spojovat s rozvratem a rádi přijali za své stanovisko T. G. Masaryka, který doporučoval, aby se dělnictvo na svůj velký úkol dobře připravilo, zejména se vzdělávalo. Momentálně od socializačního programu upustili, ale jeho realizace zůstávala v repertoáru přinejmenším sociálně demokratických odborů (a jejich zahraničních partnerů).

Celkově zastávali odboráři ve své většině optimistický pohled na dosavadní vývoj. V tom je posiloval prudký růst členské základny a její značná aktivita. Velkým příslibem bylo také rychlé a hladké schválení zákona o osmihodinové pracovní době či vznik Ministerstva sociální péče a jeho první kroky. V dělnictvu slabě obavy z budoucího poválečného vývoje, který se měl vyznačovat nástupem dravého kapitalismu v režii válečných zbohatlíků, bank a propojených zaměstnavatelských organizací.⁹ Místo toho rostlo v dělnictvu sebevědomí – např. První máj po válce,

RGBI; VÁCHA, Karel: Stížnostní komise pro podniky, sloužící vojenským účelům. Odborové sdružení československé (dále jen OSC), 21, 1917, č. 7, s. 77–82.

8 Krüger, Dieter: Das Stinnes-Legien-Abkommen 1918–1924. Berlin 2018.

9 „Nebudeme mít více co činit s jednotlivými podnikateli, ale s uceleným, organizovaným, s vel-

tedy v roce 1919, měli dělníci slavit „poprvé v národě osvobozeném, politického a národního útisku zbaveném, poprvé jako třída uznávaná a respektovaná! (...) Nejsme více bezmocnou massou, úpící pod jhem vše ovládajícího kapitalismu.“ (...) „Splněny jsou již četné naše postuláty. Mohutná vlna demokracie, hnaná mocnou silou proletariátu, přispěla k splnění jednoho z nejdůležitějších našich požadavků: občanské rovnosti v národě. Všeobecné a rovné právo hlasovací jest nám prostředkem k dobytí politické moci, abychom zlomili nadvládu majetných a připravovali půdu a podmínky k uskutečnění konečného cíle socialismu: odstranění vykořisťování člověka člověkem.“¹⁰

Atmosféra ve společnosti i v závodech se přece jenom dost změnila. K tomu přispělo i rychlé a masové rozšíření kolektivních smluv, které můžeme vyjádřit i číselně:¹¹

Rok	Počet smluv	Počet závodů pokrytých smlouvami	Počet zaměstnanců pokrytých smlouvami
1919	1 087	27 177	786 335
1920	1 259	46 802	946 409
1921	554	16 780	520 621
1922	354	12 879	510 502

Ačkoli kolektivní smlouvy mohly i podnikatelům nabízet určité výhody, protože vyrovnávaly podmínky výroby, usnadňovaly kalkulace a zvyšovaly předvídatelnost hospodářského vývoje, převažovalo jasně přesvědčení, že posilují spíše dělnictvo. Zarovnávaly mzdové rozdíly, a tak ho vlastně sjednocovaly a vychovávaly k solidaritě a uvědomělosti. Přispěly k tomu, že se s ním se už prostě muselo počítat, že dělníci a vůbec zaměstnanci získali reálné možnosti, jak omezit staré „karabáčnictví“, „absolutismus“ podnikatelů (jak se tehdy obvykle říkalo), jednostranné určování pracovních podmínek zaměstnavateli. Naopak se mohli skutečně podílet na rozhodování o těchto záležitostech. Přitom razili cestu, která se vyhýbala extrémním řešením a nenásledovala bolševický vzor. Bylo jen třeba, aby podnikatelé pochopili dobu, nebránili se nezbytnému pokroku a nevěřili,

kobankami úzce spřáteleným a státem podporovaným podnikatelstvem. Na každou stávku v jednom závodě bude se odpovídati výlukami v závodech jiných. Podnikateli bude ve mzdových bojích dělnictva k dispozici obrovitý kapitál, na jehož straně bude celý vliv velkobank a státu.“ Kapitál a práce po válce. Kovodělník 28, č. 15, 2. května 1918, s. xxx.

10 Ku předu – k vítězství!, Zájmy kovodělníků, 11, č. 18, 1. května 1919, s. 1.

11 Dundr, V. – Hampl, A.: Kolektivní smlouvy pracovní, s. 26.

„že se vrátí staré zlaté časy robotnické“. Ovšem v případě záměrného zdržování podpisu kolektivních smluv dělníci slibovali na „na latinu advokátů odpovědět jadrnou ruštinou“.¹²

Tak sebevědomý tón mohli volit dělníci jen krátce po válce, v letech 1919 a 1920, kdy údajně stačilo, aby „dělnický důvěrník bouchl před ředitelem továrny na stůl a dělnické požadavky byly rázem splněny“.¹³

V následujících letech rostoucích hospodářských potíží, rozkolu v řadách sociální demokracie a postupující diferenciaci odborových organizací se pozice dělnictva oslabily. Naopak podnikatelé se roku 1919 spojili do jednotné organizace Ústředního svazu československých průmyslníků, podchycujícího i německé firmy, a začali spolupracovat ještě v Konfederaci československých zaměstnavatelských organizací.¹⁴ Za takových podmínek se odborářům moc nedařilo vyjednat dobré kolektivní smlouvy, za úspěch museli považovat, když dokázali uhájit alespoň něco z dřívějších zisků. Smlouvy neměly většinou dlouhého trvání, byly rychle vypovídány podle momentální situace. Jejich stabilizační funkce se oslabilo, místo záruky sociálního smíru se stávaly spíše arénou boje mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Jak vypadaly první poválečné smlouvy a jak se změnilo oproti době před první válkou, může ukázat např. jedna z prvních velkých smluv, kterou v roce 1919 dojednaly kovodělnické organizace a svazy zaměstnavatelů v obvodu Velké Prahy. Vztahovala se na 25000 osob, dělníků a dělnic. Šlo o revizi první kolektivní smlouvy z roku 1912. Srovnání těchto dvou smluv ukáže nejlépe zásadní změny, k nimž během sedmi let došlo. První zásadní změny se týkala mezd: jestliže např. smlouva z roku 1912 přiznávala řemeslníku rok po vyučení minimální hodinovou mzdu 32 halířů, v roce 1919 dostal stejně kvalifikovaný zaměstnanec 65 halířů. Ještě markantnější rozdíly se projeví u pomocných dělníků. Minimální mzda pomocného dělníka nad 20 let se zvýšila z 32 halířů na 90. Smlouva z roku 1919 uváděla také minimální mzdy pro ženy. K minimálním mzdám, které ve svém souhrnu vzrostly oproti roku 1912 o více než 100%, se připočítávaly ještě různé příplatky, u některých závodů shrnuté v jeden, u jiných rozložené. Šlo o příplatky na hodinu, rodinné příplatky, poskytované podle rodinného stavu a velikosti rodiny, ještě drahotní příplatky, poskytované z celkového výdělků. Řemeslníci dostávali v tomto posledním případě 23%, pomocní dělníci 18% a ženy 16%. Dá se předpokládat, že to mělo za následek určitou nivelizaci příjmů.

12 Kopřiva, A.: Situace nezměněna, jedná se dál. Československý kovopracovník 18, č. 18, 5. května 1921, s. 2; Zodpovědnost padá na vaše hlavy – pánové!, Československý kovopracovník tamtéž, (r. 18, č. 18, 5. V. 1921), s. 1.

13 Beneš, František: Kolektivní smlouvy. OSČ 28, č. 7, 1. dubna 1924, s. 90n.

14 Zpráva Odborového sdružení československého k VIII. sjezdu všeodborovému za léta 1921–1925, V Praze 1926, s. 61?

Uvedený trend potvrzovala i kolektivní smlouva uzavřená pro Škodovy závody a Spojené strojírny v Plzni a pokrývající obdobný počet dělnictva. V Plzni byly mzdy zjevně vyšší (např. podle pražské kolektivní smlouvy dostával řemeslník tři roky po vyučení 90 halířů, zatímco řemeslník ve stejném postavení v Plzni 115 halířů). Smlouvy stanovily také sazby pro dělníky, pracující v akordu, či učně. Pro dělníky neměla význam jen ustanovení o mzdě; přivítali i možnosti, že si budou moci vybrat třídenní (Praha) či čtyřdenní (Plzeň) placenou dovolenou. V kolektivních smlouvách se uznával důvěrnický systém a důvěrnickým sborům bylo přiznáno právo spolupůsobit při přijímání a propouštění dělnictva. Smlouvy znaly i zásadu, že se přijímají jen dělníci organizovaní.¹⁵

Na straně dělnictva vystupovala jako kontrahent především odborová organizace – nejčastěji, zhruba ze dvou třetin jedna organizace, ale někdy se na smlouvách podílelo i několik organizací; několik smluv uzavřely dělnické tovární výbory nebo hromady pomocníků. Na straně zaměstnavatelů vystupovaly ještě v roce 1919 z poloviny samostatné firmy, od této doby se ale začaly více uplatňovat stavovské zaměstnavatelské organizace.

Obě strany si při sepisování smluv uvědomovaly, jak je důležité vyjádřit všechny okolnosti jasně, precizně, tak aby nemohlo dojít ke sporům. Kolektivní smlouvy vykazovaly přirozeně mnoho zvláštností, daných konkrétními podmínkami. Aby však byly úplné, musely obsahovat následující body: Předně musely zaujmout stanovisko k pracovní době. Zákon o osmihodinové pracovní době tento bod (zvláště ve srovnání s předchozí dobou) jasně vymezil, přesto zbývalo stanovit počátek a konec pracovní doby nebo délku přestávek. V závodech, které pracovaly na směny, se upravovaly otázky střídání zaměstnanců. S pracovní dobou souvisela i ustanovení o práci v nedělích a o svátcích, a zejména o práci přes čas a podmínkách jejího placení.

Druhým nejdůležitějším bodem byly přirozeně mzdy. Ty se stanovovaly u řemeslnického dělnictva podle stáří, kvalifikace, délky zaměstnání, u pomocného dělnictva podle stupně zapracovanosti a odpovědnosti a stejně se postupovalo u žen. U úředníků rozhodovalo dosažené vzdělání a délka praxe. Kolektivní smlouvy nesměly zapomínat ani na přídatky, které byly vypláceny i s ohledem na rodinné poměry, a měly proto ráz určitý sociální ráz. V mnoha továrnách se pracovalo v úkolu a v takovém případě musely kolektivní smlouvy dbát na to, aby se zaměstnanec dozvěděl podrobnosti o výpočtu mzdy již před zahájením práce, případně také, jakou dostane mzdu, když nebude moci bez vlastní viny práci dokončit.

Další částí smlouvy byla ustanovení o dovolené; dokud nezačal platit zákon č. 67/1925 Sb., tj. zákon, který zaváděl placenou dovolenou pro zaměstnance, mohli zaměstnanci čerpat dovolenou jen díky tomu, že si její zavedení vymohli v ko-

15 Dunder, Vojtěch: Kolektivní smlouvy v průmyslu. OSČ 23, 1919, č. 8, s. 80–82.

lektivní smlouvě. Ale i po vydání zákona se např. otázky nástupu dovolené mohly objevit ve smlouvě. Přijímání a propouštění zaměstnanců bylo pochopitelně právem zaměstnavatele, ale kolektivní smlouvy mohly vyhradit i druhé straně právo prostřednictvím důvěrníků či závodních výborů vykonávat v tomto směru určitý vliv; většinou šlo o to, zda nově přijímání jsou odborově organizovaní a k jaké organizaci náleží; u propuštěných zaměstnanců zase o to, zda jejich propuštění nemělo ráz nespravedlnosti.

Kolektivní smlouvy mohly dále určovat počet učňů v poměru k počtu zaměstnaných kvalifikovaných dělníků, ukládat zaměstnavateli, aby v závodu zavedl zařízení jako šatny či umývárny, mohly zpřesňovat okolnosti výpovědi. Mimořádně důležitá byla také ustanovení o řešení případných sporů, vzniklých z pracovního poměru a nedodržování smlouvy. Pokud nešlo spor urovnat jednáním obou stran, nastupovala předem definovaná smírčí komise, jejíž rozhodnutí bylo závazné. Před vydáním nálezu této komise nesměla být provedena ani stávka ani výluka. Poslední bod, který nesměla kolektivní smlouva vynechat, byla platnost smlouvy, tedy termín, do kdy smlouva platí, příp. lhůty, v jakých ji lze vypovědět. Některé kolektivní smlouvy obsahovaly klauzule o případných úpravách mezd v závislosti na drahotních poměrech.¹⁶

Základní problém kolektivních smluv představovalo jejich zakotvení v právním systému. Československé právo vzalo kolektivní smlouvy na vědomí nejprve zákonem č. 29/1920 o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce – v něm se ale existence kolektivních smluv jen připouštěla, jejich uzavírání se ani nepřikazovalo, ani nedoporučovalo. K dalším zákonům, které se kolektivními smlouvami zabývaly, patřil zákon o závodních a revírních radách při hornictví a zákon o závodních výborech. Zákon č. 44/1920 Sb. o závodních a revírních radách při hornictví stanovil, že „úkolem revírní rady jest spolupůsobit při uzavírání kolektivních a pracovních smluv, projednaných odborovými organisacemi a bdíti nad jich dodržováním.“ Podle prováděcího nařízení č. 434 z téhož roku příslušelo závodní radě, „aby dohlédala na plnění uzavřených smluv kolektivních nejenom zaměstnavatelem, nýbrž i zaměstnanci.“ Z tohoto důvodu se obě mohly strany dožadovat jejího zásahu. Zákon č. 330/1921 Sb. o závodních výborech prohlášoval za úkol závodních výborů mj. „dozírati na zachovávání mzdových a pracovních smluv a řádů, spolupůsobiti při sjednávání pracovních řádů, pokud nebyly stanoveny kolektivní smlouvou, sjednanou mezi odborovými organisacemi,“ a „ujednávatí za součinnosti odborových organisací zaměstnavatelských i zaměstnaneckých dodatky ku kolektivním smlouvám sjednaným mezi uvedenými organisacemi, pokud to dovolují tyto kolektivní smlouvy.“ Oba zákony tedy s kolektivními smlouvami počítaly, ale jejich uzavření nenařizova-

16 Dundr, V. – Hampl, A.: Kolektivní smlouvy pracovní, s. 15–21.

ly. Především ale nestanovily, že takto uzavřené kolektivní smlouvy jsou právně závazné a neurčovaly, jaký měl být jejich obsah.¹⁷

Čím více kolektivních smluv přibývalo a čím větší vliv měly na vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a celou výrobní sférou, tím více vadila okolnost, že právní stav, panující za Rakouska, se změnil jen nepatrně, že kolektivní smlouvy nebyly vymezeny zákonem a že také nebyla nikde stanovena jejich právní závaznost. Přitom k vydání zákonů o kolektivních smlouvách došlo již roku 1874 na Novém Zélandu, 1900 v Austrálii, 1907 v Nizozemí. Po válce se kolektivní smlouvy dočkaly zákonné úpravy v Německu, Rakousku a Francii.¹⁸

Proto bylo zcela logické, že Ministerstvo sociální péče se začalo touto otázkou intenzivně zabývat. Již na konci roku 1919 byl hotov první náčrt, který byl nazván zákonem o úpravě pracovního poměru. Šlo nepochybně o ambiciózní předlohu, která měla vyřešit kromě kolektivních smluv, smírčích komisí i otázku závodních výborů a podílu na zisku. Návrh nebyl oficiálně zveřejněn, jeho znění i s komentářem otiskl deník Tribuna. Kolektivní smlouvy, v tomto návrhu nazývané hromadnými, byly definovány jako ujednání mezi sdruženími zaměstnanců a jedním či několika zaměstnavateli či jejich sdružením. Tyto hromadné smlouvy měly být závazné pro všechny členy smluvních sdružení, a to i pro ty, kteří se stali jejich členy po uzavření smlouvy. Velmi důležité bylo ustanovení, že ujednání, odporující hromadné smlouvě, jsou platná jen tehdy, když jsou příznivější pro zaměstnance. Sdružení, které ujednalo hromadnou smlouvu, bylo povinno ji předložit Ústřednímu živnostenskému inspektorátu, mzdovým komisím (níže definovaným) a příslušným obchodním a živnostenským komorám, jakož i dělnickým komorám, jejich vznik se plánoval, k němuž ale nikdy nedošlo.¹⁹

Kolektivní smlouvy doplňovalo působení mzdových komisí, které se zřizovaly v rámci obvodů obchodních a živnostenských komor (a dělnických komor) pro každý výrobní odbor. Mzdové komise se stávající ze tří zástupců zaměstnavatelů, tří zástupců zaměstnanců a předsedy s náměstkem, kteří nesměli patřit k žádné z výše uvedených skupin, měly spolupůsobit při sjednávání hromadných smluv, zprostředkovávat urovnávání sporů, vzniklých z pracovního poměru, a rozhodovat mzdové spory, případně samy vypracovávat podmínky pracovního poměru („řád pracovního poměru“). Tento řád měl být závazný pro všechny příslušné zaměstnance a zaměstnavatele v daném teritoriu a odboru. Nerušil sjednané kolektivní smlouvy, ty však mohly obě

17 Deyl, Zdeněk: Kolektivní smlouvy v Československu 1918–1938. Praha 1987, s. 10–11.

18 Polzer, Alfons: Novější zákony o kolektivních smlouvách ve Francii, Německu a Rakousku, Sociální revue 3, 1922, č. 3, s. 234–241; Beneš, F.: Kolektivní smlouvy, OSČ 28, č. 7, 1. dubna 1924, s. 90n.

19 Návrh zákona o úpravě pracovního poměru, Tribuna 1, č. 219, 16. října 1919, s. 3. Srov. ještě Tribuna 1, č. 190, 13. září 1919; Národní hospodář. Kolektivní smlouvy, Tribuna 1, č. 190, 13. září 1919, s. 6; Tichá socializace, Tribuna 1, č. 19, 16. října 1919, s. 2–3.

strany vypovědět v lhůtě šesti neděl, bez ohledu na jinak smluvenou dobu platnosti. Ujednání, odporující řádu pracovního poměru, byla platná pouze tehdy, když obsahovala ustanovení, příznivější pro zaměstnance.

Mzdovým komisím věnoval návrh zákona velkou pozornost, jeho tvůrci si od něj zřejmě slibovali jak zásadní průlom v řešení aktuálního problému, tak podřízení významné sociálně politické sporné oblasti státní autoritě. To se ukázalo např. při stávce kovoprůmyslového úřednictva v listopadu 1919, kterou vláda ukončila s tím, že do 14 dnů hodlá Národnímu shromáždění předložit návrh zákona o mzdových smírčích soudech. Tento zákon byl skutečně projednán a schválen.²⁰ Ministr sociální péče Lev Winter, jenž ji na počátku prosince představoval v parlamentě, prohlásil, že „tímto zákonem dostává se naše zákonodárství sociálně-politické na zcela nová pole.“ Ve svém projevu odsoudil uzavírání jednotlivých pracovních smluv, které výrazně znevýhodňovaly zaměstnance, ale kriticky se vyjádřil i o kolektivních smlouvách, které v případě konfliktů vedou ke stávkám s nebezpečnými následky. Proto měl být pracovní poměr upraven soudně: „Přicházíme od individuální smlouvy pracovní, kterou diktoval hospodářsky silnější podnikatel, přes kolektivní smlouvy, jež sjednávaly strany samy, neustále připravené na výluky a stávku, a přicházíme do nové fáse, k soudní úpravě pracovních poměrů. Opouštíme i na poli hospodářském dobu, která, neznajíc zákonných institucí pro úpravu pracovního poměru, byla nucena utíkat se k hospodářskému pěstnímu právu, a dostáváme se do epochy, která by si vytvořila potřebnou instituci a zřídí se pěstního práva.“²¹

Zákon na vytvoření této rozhodčí komise řešil jen jediný případ. Podobné instituce měly ale řešit i spory v oblasti domácí práce a hornictví. Zřízení rozhodčího soudu mzdového obsahoval také zákon o stavebním ruchu. Tento soud měl rozhodovat všechny spory vznikající z poměru pracovního nebo služebního, vykládat kolektivní smlouvy a určovat pracovní, zejména mzdové podmínky, pokud se tak nestalo kolektivní smlouvou. Stát měl přitom eminentní zájem na tom, aby vnesl pořádek do stavebních poměrů, zvláště když zákonem o stavebním ruchu výrazně podporoval výstavbu. Nejširší platnost měl zřejmě zákon o závodních výborech, který rovněž počítal s působením rozhodčí komise, vyřizující spory mezi skupinami zaměstnanců, mezi nimi nebo závodním výborem na jedné straně a podnikatelem na straně druhé ohledně zřízení závodního výboru či rozsahu jeho práv.²²

20 Stávka úřednictva v kovoprůmyslu, OSČ 23, 1919, č. 23, 270n; Stávka úředníků v kovoprůmyslu. OSČ 23, č. 47, s. 206; Zákon č. 655/1919. Zákon, kterým se zřizuje rozhodčí komise pro úpravu služebního poměru zřízenců v kovodělném průmyslu.

21 Národní shromáždění. Rozhodčí komise pro upravení služebního poměru v kovoprůmyslu (95. schůze), Tribuna 1, č. 261, 6. prosince 1919, s. 2.

22 Zákon č. 29/1920 Sb. o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce; zákon č. 144/1920

Ministerstvo sociální péče nespustilo kolektivní smlouvy ze zřetele. V roce 1921 přišlo s novým návrhem zákona, který již dalo oficiálně k posouzení zainteresovaným činitelům. Zákonná osnova charakterizovala hromadnou smlouvu stejně jako před dvěma lety, doplnila jen ustanovení, že má vázat i podnikatele, kteří převezmou závazky po předchozím majiteli podniku. Pro registraci smluv měla vzniknout nová organizace – Státní úřad práce.

V podnicích, kde by platila kolektivní smlouva, bylo možno sjednat jiné pracovní podmínky jen za předpokladu, že by přinášely výhody zaměstnancům. Kolektivní smlouvy mohly být uzavírány nejméně na tři měsíce, v této lhůtě nesměly být ani vypovídány ani měněny. Pro dohled nad kolektivními smlouvami a pro rozhodování hromadných pracovních sporů zaváděl navrhovaný zákon rozhodčí komise. Tyto komise se skládaly z předsedy a jeho nástupce a čtyř šestičlenných senátů pro velký průmysl a velkoobchod, pro živnosti a malý obchod, pro zemědělství a lesnictví a konečně pro ostatní zaměstnání. Dvě osoby v senátu měly zastupovat zaměstnavatele, dvě zaměstnance a zbylí členové měli být vybráni z osob nestranných. Mělo je jmenovat Ministerstvo sociální péče na návrh zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací, nestranné osoby měla doporučit okresní politická správa. Předsedy a jejich zástupce vybíralo ministerstvo ze soudcovských úředníků. Úkolem rozhodčích komisí bylo zprostředkovat ve sporech či je rozhodnout, pokud se strany nedokázaly domluvit. Rozhodčí komise měly především zabráňovat stávkám, které byly považovány za přípustné jediné tehdy, když zaměstnanci přednesli své požadavky komisi, ta je uznala za správné a zaměstnavatelé se odmítli podrobit výroku komise. O případné vyhlášení stávky měli odděleně hlasovat dělníci a úředníci nad 21 let, svobodný dělník či úředník měl jeden hlas, ženatý či vdovec s dětmi dva hlasy. Hlasování mělo proběhnout v místnostech závodu, na schůzi, předcházející hlasování, se nesměl objevit osoba nemající hlasovací právo. Hlasování mělo probíhat na konci každého týdne, dokud se spor neurovnal. K stávce mohlo dojít jen tehdy, když se pro ni vyslovila nadpoloviční většina hlasujících. Kdo by po odhlasování konce stávky vybízel ke stávce, dopustil by se přestupku. Zákonnou stávku měl podpořit stát tím, než by zakázal zprostředkování práce do příslušného podniku, pokud by ji shledal nezákonnou, toto omezení by padlo.

Kdyby „v podnicích s nepřetržitým provozem v zájmu veřejném“ (tedy na železnici, v elektrárnách apod.) vypukla stávka a dosáhla by takového stupně,

Sb. o závodních a revírních radách při hornictví; zákon č. 170/1924 Sb. o hornických soudech rozhodčích; zákon č. 100/1921 o stavebním ruchu; zákon č. 330/1921 o závodních výborech; Schelle, Karel – Schelleová, Ilona: Vývoj právní úpravy rozhodčího řízení. Časopis pro právní vědu a praxi, 3, 1995, č. 2, s. 119–148. Ing. Fišer se zmiňuje ještě o Ústřední paritní komisi pro veškerý průmysl a Paritní komisi u Zemského poradního sboru pro průmysl cukrovarnický, srov. Ing. Fišer, Živnostenská inspekce 1920. Sociální revue 2, 1921, s. 382.

který by ohrožoval veřejný zájem, mohla by státní moc vyhlásit pro zaměstnance pracovní povinnost a v případě neposlušnosti je trestat pokutou do výše 1000 korun či čtrnáctidenním vězením. Podobná opatření platila i pro případ výluky. Neoprávněná výluka se měla potrestat tím, že zaměstnancům vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti v délce 14 dnů na účet zaměstnavatele. V již zmíněných podnicích veřejného zájmu byla stávka zakázána, pokud by k ní došlo, měl zaměstnavatel zaplatit pokutu 1000 korun.²³

Tento návrh narazil celkem pochopitelně na odmítnutí ze strany odborů. OSČ namítalo, že v kolektivních smlouvách si strany dohadují své soukromoprávní smírčí instituce a že tedy vytváření speciálních rozhodčích komisí má smysl jedině tehdy, když by sloužily jako odvolací instituce. Vyslovilo také podivení nad navrženým orgánem – Státním úřadem práce, snad se dalo předpokládat, že půjde o nějaké oddělení Ministerstva sociální péče. Za absolutně nepřijatelné označila ústředna rozdělování stávek na povolené a nepovolené. Odmítavé stanovisko vyjádřili také národně sociální kovodělníci, nejostřeji se vyjádřili horníci. Sice přivítali (stejně jako ostatní) myšlenku, že kolektivní smlouvy budou postaveny na zákonný podklad, zpochybnili ale nezaujatost tzv. nestranných osob a vládních úřadů a zejména přístup úřadů k právu na stávku. Ukázali i odlišný přístup k dělnictvu a podnikatelům – za nepovolenou stávku hrozily dělnictvu mnohem větší postihy než podnikateli za výluku.²⁴

K dalšímu pokusu vydat zákon o kolektivních smlouvách došlo v polovině roku 1924.²⁵ Oproti předchozímu návrhu se v něm neobjevily podstatné změny, opět mělo platit, že jednotlivé pracovní smlouvy, pokud by obsahovaly pro zaměstnance podmínky méně příznivé než hromadná smlouva, by byly právně neúčinné. Tento princip byl vztažen i na odborové organizace – jestliže zaměstnavatelé nebo jejich organizace uzavřeli hromadnou smlouvu, nemohli po dobu její platnosti učinit s odborovou organizací, která se této smlouvy neúčastnila, ujednání obsahující pro zaměstnance jednotlivé podmínky horší, než jaké stanovila hromadná smlouva. Tak se mělo zabránit, aby v jednom závodě vznikaly

23 Národní hospodář, Kolektivní smlouvy a rozhodčí komise. Čas 31, č. 68, 22. března 1921, s. 6–7, 23. března 1921, č. 69, s. 6.

24 Návrh na právní uznání kolektivních smluv, rozhodčí soudy a názor odborové ústředny o něm. OSČ, 25, 1921, č. 6, 93–97; Československý kovopracovník 18, č. 18, 5. května 1921 (tamtéž, s. 3, Závodní rady: Zákonná úprava KS a rozhodčí komise); č. 20, 19. května 1921, s. 1–2; Sýkora, Josef: Osnova zákona o zákonných a nezákonných stávkách. Na zdar 27, 1921, 1 č. 14, 3. dubna 1921, s. 1–2.

25 Zákon o hromadných smlouvách pracovních. Rejstříky kolektivních smluv. Tribuna 6, č. 164, 13. července 1924, s. 8. Srov. též Nový návrh zákona o smlouvách kolektivních). Národní listy 64, č. 196, 17. července 1924, s. 5 a Mzdy, kolektivní smlouvy, nezaměstnanost a sociální politika. Nový návrh zákona o kolektivních smlouvách. Čas 34, č. 196, 17. července 1924, s. 5.

dvě kategorie zaměstnanců a velmi pravděpodobně spory mezi nimi. Z návrhu zákona ale vypadlo ustanovení o smírčích komisích, protože jeho tvůrci dospěli k názoru, že ty, které byly zřízeny, plně dostačují. Osnova zákona byla předložena k posouzení zájmovým organizacím, jeho schválení se ale opět neuskutečnilo. Tentokrát se prý proti němu postavily organizace zaměstnavatelů. Ministerstvo sociální péče se však nevzdalo a návrh po malých úpravách předložilo ještě jednou, v roce 1926. Ale ani v tomto případě se nepodařilo zákon o kolektivních smlouvách prosadit.²⁶

Otázku kolektivních smluv zákonodárství nerozhodlo, soudy se jimi nicméně zabývat musely. Přelomovým mohlo být stanovisko Nejvyššího soudu v Brně, který v rozhodnutí z 24. června 1926 (č. Rv 562/24) prohlásil, že jednotlivý zaměstnanec nemůže umluvit se zaměstnavatelem horší podmínky pracovní, než jaké obsahuje pracovní smlouva, a toto rozhodnutí doplnil komentářem, že porušení tohoto pravidla by mělo být považováno za mravně nepřijatelné. Pak ale toto stanovisko, které udělalo všem odborářům velkou radost, změnil. (Možná do pozn.)

Odboráři zejména ze sociálně demokratického tábora měli k práci ministerstva nepochybně velkou důvěru, a tak se ani nepokusili prosadit zákon, na němž jim tolik záleželo, samostatnou poslancekou iniciativou. Této příležitosti se chopil v roce 1922 Josef Patzel, poslanec za Německou národně socialistickou stranu dělnickou. Na návrhu je vedle něj podepsán i Robert Schälzky, poslanec za Německou křesťansko sociální stranu lidovou. Kromě těchto dvou stran podpořili návrh i zástupci Německé nacionální strany a Maďarsko-německé křesťansko-sociální strany.²⁷

Jeich návrh byl velmi obsáhlý a propracovaný. V mnoha bodech se nelišil od předchozích, stejně vymezoval pojem kolektivní smlouvy, její platnost, oprávnění k jejím sjednání, vyžadoval písemnou formu, umožňoval zvláštní smlouvy jen v tom případě, když obsahovaly změnu pracovních nebo mzdových podmínek ve prospěch zřízence nebo dělníka nebo se týkaly věcí, kterých kolektivní smlouva

26 IX. sjezd Odborového sdružení československého. Zápis o jeho zasedání ve dnech 21.–24. září 1930 v Obecním domě v Praze, v Praze 1930, s. 113–115.

27 Antrag der Abg. Josef Patzel, Schälzky und Genossen betreffend die gesetzliche Regelung der kollektiven Arbeits- und Dienstverträge, sowie die Errichtung von Einigungsämtern. Návrh poslanců Josefa Patzela, Schälzkyho a druhů na zákonnou úpravu kolektivních pracovních a služebních smluv a na zřízení dohodčích úřadů. Národní shromáždění Republiky československé 1920–1925, tisk 3999. Viz https://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t3999_01.htm [7. 3. 2021]. Pod návrhem byli podepsáni tyto poslanci: Josef Patzel, Rudolf Jung, Hans Knirsch, Hugo Simm, Leo Wenzel (Německá národně socialistická strana dělnická); Othmar Kallina, Rudolf Lodgmann, Josef Keibl, Emerich Radda, Franz Matzner (Německá nacionální strana); Robert Schälzky, Georg Scharnagl, Vinzenz Mark, Felix Luschka, Wenzel Feierfeil, Karl Petersilka, Josef Böhr (Německá křesťansko-sociální strana lidová); Johann Jabloniczky, Viktor Palkovich, Kálmán Füssy, Jenő Lelley (Maďarsko-německá křesťansko-sociální strana).

neupravuje, apod. Podobně jako návrh ministerstva obsahovala poslanecká osnova i existenci dohodčích úřadů, které se skládaly z komor pro spory z pracovního poměru dělníků a z komor pro spory z pracovního poměru zřízenců. Do nich měl být volen stejný počet zaměstnanců i zaměstnavatelů. Předsedu komory mělo jmenovat Ministerstvo sociální péče. Dohodčím úřadům byl přidělen úkol registrovat a veřejně vyhlášovat kolektivní smlouvy, navíc i přezkoumávat jejich soulad s platnými zákony a případně se dále podílet na jednání o uzavření či změně kolektivních smluv. V případech sporů měly usilovat o dohodu mezi stranami, kdyby k ní nedošlo, měly vynést rozhodnutí. Pokud by toto rozhodnutí mělo všeobecně upravovat podmínky pro sjednání pracovních smluv, získalo by platnost kolektivní smlouvy. Mimořádně důležitým bodem poslaneckého návrhu bylo ustanovení o pravidlu. Dohodčí úřad mohl totiž nějakou kolektivní smlouvu, která pro vytváření pracovních nebo mzdových poměrů po stránce věcné nebo místní nabyla převážného významu, prohlásit svým usnesením za pravidlo. Pravidlo pak „uděluje kolektivní smlouvě mimo její původní obor působnosti také všeobecnou závaznost pro takové pracovní smlouvy, které jsou podstatně stejného druhu s oborem působnosti, upraveným kolektivní smlouvou, avšak do oboru kolektivní smlouvy nespádají.“ Obsah kolektivní smlouvy se tak pro všechny příslušné pracovní poměry povyšoval na donucovací právní předpis. To byl převratná zásada, k níž československé zákonodárství dospělo až v polovině 30. let nařízenými, které umožňovaly aplikovat podmínky kolektivních smluv i na jiné osoby než členy svazů, které tvořily smluvní strany.²⁸

„Kolektivní pracovní smlouvy v Československu z období 1918–1938 představují bohatý historický pramen, který nebyl v historiografii dosud plně využit,“ napsal do úvodu své práce, která se dosud jako jediná věnovala tomuto tématu, Zdeněk Deyl.²⁹ Jeho konstatování platí dosud. Zejména chybí rozbor jejich fungování na podnikové úrovni, mechanismu jejich uzavírání i vypovídání a jejich celkové výpovědi o pracovních podmínkách zaměstnanců. Zatím je možné nejspíše konstatovat, že v počátcích československého státu do jisté míry oslabily napětí ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a vedly k posílení sociálního dialogu. O jejich podobu se nicméně sváděly velmi úporné boje, které ovšem zase probíhaly ve vymezeném prostoru, podle určitých pravidel. Samo uzavírání kolektivních smluv oslabilo postavení podnikatelů v závodech, ale v zásadě je neohrozilo. Na rozdíl od jiných zemí nedokázali zaměstnanci a jejich politické a odborové organizace vyvinout takový tlak, aby si vymohli, že kolektivní smlouvy vymezí zákon.

28 Vládní nařízení z 29. dubna 1935 č. 102 Sb., vládní nařízení z 26. června 1937 č. 141 Sb. Srov. Deyl, Z.: Kolektivní smlouvy v Československu, s. 14.

29 Deyl, Zdeněk: Kolektivní smlouvy v Československu 1918–1938. Praha 1987.

Collective Agreements 1919–1925

Collective agreements first appeared in Austria at the beginning of the 20th century. They were understood as the means of reduced social tension and evidence of the gradual emancipation of employees and employers. This was primarily demonstrated immediately after the Great War when the pan-European revolutionary wave enhanced the position of employees who pushed into collective agreements the stipulation that limited the businessmen's 'absolutism'. Over the following years of the economic crisis, the rift of social democracy, and continuous differentiation of the trade unions, the position of workers and clerks weakened again.

The collective agreements effect was further complicated by the lack of the law that would specify their existence during Austria-Hungary and the First Czechoslovak Republic, although several proposals of this kind appeared after the war.