



Prof. Dr. Jos. Lukáš:

Některé prvky čsl. práva pracovního. *)

I. Práci v národohospodářském a sociálním smyslu jest každá činnost, která vědomě a úmyslně směřuje k dosažení určitého výsledku jako vlastního a podstatného cíle této činnosti. V našem životě národohospodářském setkávali jsme se nejen s různými definicemi práce, nýbrž i s různými vlastnostmi jejími nebo se skutečnostmi, za nichž práce byla vykonávána, stejně i s účely a cíli, k nimž práce směřovala. Věda národohospodářská rozeznávala mezi prací svobodnou, nesvobodnou, prací hmotnou — ruční, a prací nehmotnou — duševní, prací naučenou, vyučenou a prací pouze nacvičenou (nenaučenou), prací produktivní, neproduktivní a pod. Do pojmu práce nelze zahrnovati činnost zvířecí nebo výsledek »činnosti« stroje, poněvadž u těchto činitelů není uvedené vědomosti a volnosti a cílevědomosti. Patří proto k pojmu práce činnost člověka, který teprve svojí vůlí uvádí v pohyb zvíře k cíli, k němuž činnost zvířete se hodí, anebo budí činnost stroje, služícího určitému účelu, předem zařízenému.

Práce, jako jeden z nejdůležitějších výrobních činitelů, má nejen význačný význam národohospodářský, nýbrž i sociálně-politický a sociální vůbec. V tomto směru setkáváme se s vývojem věd sociálních po prvé se slovem »právo« v souvislosti s prací. Jednak vyslovena zásada, že každý účastník hospodářského a společenského (sociálního) života má právo ku práci, ale zároveň má právo na práci. Právem ku práci rozumíme snahu každého, kdo jest schopen určité práce nebo má vůli určitou práci vykonávati, moci ji vykonávati bez překážky a bez jakéhokoliv obmezení. Uskutečnění této snahy musila ovšem předcházeti neobmezená svoboda osobní. Dokud vládlo otroctví, nevolnictví ba i částečná nucená práce — roboty, nemohlo býti řeči o nějakém právu ku práci. Potřebné svolení (územních) vrchností k určitému zaměstnání poddaných, ba dokonce i k opuštění rodné půdy (glebae adstricti) jest toho i v našich zemích dokladem. Doby ty, bohudíky, minuly, než později vznikala nová obmezení práva ku práci. Toho zase dokladem jsou různá obmezení řádů živnostenských ve formě požadavku průkazu způsobilosti k nastoupení určitých druhů živností nebo i různá obmezení z důvodů poli-

*) Předneseno v Právnícké Jednotě v Praze.

cejních ve způsobě různých koncesí, licencí a pod. Právo k práci, sc. svobodné, volné, může dokonce být odňato i na základě předpisů obecně-trestných, kdy odsouzenému k trestu na svobodě, zejména pro sprosté činy trestní ukládá se výkon určité práce nebo odpírá se práni po určité práci (práce ve věznicích).

V právu ke práci můžeme shledávati výsledek individuální snahy po existenci životní a po jejím zlepšení. Poněvadž pak každý svobodný občan má právo na existenci, plyne z toho i právo ke práci, jako pramenu nebo lepšímu pramenu existence. Z toho vzniklo však právo na práci, t. j. právo, které přísluší každému státnímu občanu, jenž je k práci schopen a k práci volný, ale práci naléztí nemůže, aby mu od státu byla práce přikázána, po případě aby dostal podporu na záchranu své existence, podporu v nezaměstnanosti. Tomuto právu na práci odpovídá tedy povinnost státu, práci opatřiti.

II. V této souvislosti: právo ke práci a právo na práci můžeme shledávati určitou ochranu práce jako takové i jako pramene životní existence pracujícího individua; z této souvislosti a z této ochrany lze konečně usuzovati na prvopočátky práva pracovního. Neboť teprve, když všeobecně uznáno právo ke práci a spolu i s ním právo na práci, uznány byly i zvláštní vztahy osoby pracující, jednak k práci samotné, jednak i vztahy k těm osobám, v jichž styk pracující za všech okolností musil vstoupiti, tedy k zaměstnavateli. Vztahy tyto byly ode dávných dob upravovány a upraveny předpisy práva soukromého. Než právo soukromé ovládáno bylo a jest ovládáno docela jinými zásadami, nežli jakých by na př. vyžadovalo právo na práci, kde, jak jsme slyšeli, vystupuje do popředí povinnost veřejného činitele práci opatřiti, anebo dokonce poskytnouti surrogát za pracovní výsledek (výdělek, mzdu), tedy podporu v nezaměstnanosti.

S pojmem práva pracovního do nedávna jsme se nesetkali. Existovalo sice fakticky právo pracujícího subjektu ke práci, vždyť jej k tomu nutila snaha po udržení a zachování existence, ale za mlhavého a všeobecně neupraveného stavu sociálního nemohl jednotlivec tuto snahu někdy ani uskutečniti. Měl-li pak i práci, byl-li zaměstnán, neměl často možnost, aby upravil podmínky, za nichž pracoval nebo chtěl pracovati. V těchto případech přicházely mu na pomoc okolnosti, které předcházejí vzniku práva vůbec, zejména zvyk, zvyklost, ale hlavně hromadné dohodování se zúčastněných skupin a s tím spojená svépomoc. Historie anglických spolků dělnických od 18. století, vzniklých a vyvinujících se za velmi pro ně nepříznivého stavu zákonodárného, jest svépomoci takové klasickým dokladem. Zúčastněné skupiny se společnými zájmy pevněji se spojily a nabylo se obecného přesvědčení, že pevná úprava i ochrana zájmů jednotlivých členů skupin těch může pojistiti trvání míru v celé společ-

nosti a tím i možnost pro každého člena jejího, životní potřeby své bez překážky se strany jiných ukojovati.*)

Přes to, že již od několika desetiletí mluví se o právu k e práci a právu na práci, nebylo lze mluvit o p r á v u p r a c o v n í m, poněvadž tu nebylo ještě právního pravidla všeobecně závazného a s určitou sankcí na jeho nezachovávání spojeného. Nedostávalo se zákonů o pracovním poměru, na základě kterých i proti vůli zúčastněných osob mohly by býti vynuceny podmínky, za kterých pracovní poměr byl by blíže upraven. K tomu bylo třeba mnohých desetiletí a mnohdy dlouhých a úporných sporů i bojů, aby aspoň ve sporadických případech do jednotlivých zákonů dostala se zrnka ochrany práce, která teprve ponenáhlu zmohutněla v úrodných brázdách, dokonce v rozsáhlých luhách t. zv. zákonodárství sociálně-politického. Stačí poukázati tu na četná ustanovení řádů živnostenských na ochranu tělesné integrity a zdraví osob pracujících, dále povinné pojištění dělnické, nemocenské i úrazové, na řadu předpisů o užívání různých škodlivých hmot v živnostech a průmyslu, na mezinárodní kongresy pro zákonnou ochranu dělnictva atd., ba i na ustanovení moderních zákonů procesních a exekučních, a zákonů finančních (t. zv. existenční minimum, právo chudých a pod.) a j. v. Než aby nabylo se všeobecného přesvědčení o vydání předpisů, které by tvořily pevný systém práva pracovního a tvořily by samostatný codex, k tomu bylo třeba velice pohnutých dob a světodějných událostí. Tyto pohnuté doby máme několik let za sebou a můžeme plným právem tvrditi, že to byla mírová smlouva Versaillská z 28. června 1919, která ve své I. části, týkající se úmluvy o Společnosti národů, zavazuje členy této Společnosti ke snaze zabezpečiti a zachovati slušné a lidské podmínky pracovní pro muže, ženy a děti (čl. 23. ad a) a v částce XIII. dává opravdový základ pro vytvoření práva pracovního. Neboť prohlašuje-li zmíněná mírová smlouva, že platí podmínky pracovní obsahují pro veliký počet osob nespravedlnost, bídu a strádání, což působí takovou nespokojenost, že obecný mír a soulad jsou ohroženy a je naléhavé, tyto podmínky zlepšiti; že je třeba uspořádati pracovní hodiny, ustáliti maximální trvání pracovního dne a týdne, uspořádati najímání pracovních sil, upravití boj proti nezaměstnanosti, dáti záruku mzdy, zabezpečující slušné životní podmínky, chrániti pracovníka proti všeobecným chorobám a chorobám z povolání (sc. nemocem) i úrazům přivoděným prací, chrániti děti, nedospělé a ženy, zaručiti důchody starobní a invalidní, chrániti zájmy pracovníků zaměstnaných v cizině, zajistiti svobodu odborového sdružování, organisovati odborné a technické vyučování a jiná obdobná opatření a jestliže Společnost národů v přesvědčení, že založení obecného míru může spočívatí jen na podkladě sociální spravedlnosti, zavazuje své

*) Sr. Hanel: Všeobecné právo i státověda, str. 4.

členy, aby shora uvedené nedostatky svým zákonodárstvím odstranili, tedy poměrům pracovním v jich všeobecnosti dali zákonný podklad: lze říci, že teprve ode dne podepsání mírové smlouvy Versailleské lze mluvit o počátku pracovního práva. Nad příslušnou mezinárodní úpravou poměrů pracovníků a řádů pracovních vyhrazena mezinárodnímu úřadu práce zvláštní kompetence tím, že u něho oznamují a soustředí se veškeré údaje, vztahující se na tuto úpravu (čl. 396) a že každý člen Společnosti předkládá mu výroční zprávu o opatřeních, která učinil za účelem provedení úmluv o úpravě poměrů pracovníků a řádů pracovních (čl. 408).

Většina států jako členů Společnosti národů tuto otázku již ponejvíce vyřídila, dávši tím základ individuálního práva pracovního v tom kterém státě. Dokladem toho jest objemná publikace mezinárodního úřadu práce (B. I. T.), v níž zaznamenány jsou všechny zákony a nařízení, které od uzavření míru Versailleského v nesčetných zemích a státech byly zavedeny a které mají vesměs za předmět ochranu práce a jichž soubor tvoří vlastně zvláštní kodex pracovního práva. V některých státech pohlíží se dokonce na vydaná zákonná ustanovení, ať data nejnovějšího, poválečného, ať data staršího, jako na takovýto kodex práce. Tak na př. v Německu, ve Francii. Někde dokonce přikročilo se přímo k vydání zvláštního zákona, jenž by samostatně naši otázku upravoval. Klasickým příkladem tohoto postupu jest Rusko se svým kodexem zákonů o práci z roku 1922, a Itálie se zákonem z 21. dubna 1927, nazvaným *Carta del Lavoro*. V zákoně tomto jest stanoveno, že práce ve svých intelektuelních, technických a manuálních formách jest sociální povinností. Pouze z tohoto důvodu jest státem chráněna. Zákon dává volnost ke zřizování odborových nebo dělnických organizací, ale pouze zákonem uznaným a státní kontrole podrobeným organizacím dává možnost, aby zastupovaly skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů, pro které byly stvořeny v jejich zájmech jak vůči státu, tak i vůči jiným organizacím, uznává kolektivní smlouvy, rozhodování přikazuje zvláštnímu soudnictví (*magistratura del lavoro*). Stát uznává soukromou iniciativu na poli produkce za nejúčinnější a nejúčinnější prostředek k hájení zájmů národních, ale vedoucí závodu (majitel) jest státu za produkci zodpovědný, zaměstnanec však, ať technik, ať úředník (zřízenec) či dělník, jako aktivní spolupracovníci v hospodářském podniku, jsou zodpovědní za vzájemná práva i vzájemné povinnosti. Do hospodář. produkce zasahuje stát pouze tehdy, když soukromá iniciativa jest nedostatečná, anebo jsou-li dotčeny politické zájmy státu. Právo na práci má býti uskutečněno za kontroly korporativních orgánů na paritním základě. Sociální péči na poli sociálního pojištění, sociální profylaxe a zvláštního pojištění k podporování mladých dělníků má býti věnována zvláštní pozornost jak se strany zaměstnanců, tak i se strany zaměstnavatelů. (Sr. *Int. Revue der Arb.* 1927, seš. 7., str. 680.)

III. P ř e d m ě t e m pracovního práva jest úprava poměru pracovního (nikoliv ochrana pracovní síly), ať již poměr ten vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, či dokonce i poměr, vznikající ze vzájemných vztahů mezi zaměstnanci samotnými (na př. zákon č. 309/21 proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních). Obsahem práva pracovního jsou tedy jednak práva, jednak i povinnosti osob na tomto poměru zúčastněných. Chráněn jest tudíž zaměstnanec práci vykonávající a chráněny jsou i podmínky a okolnosti, za nichž pracuje, chráněn jest však i zaměstnavatel, výsledek práce žádající. Předpokladem je tu pracovní poměr, vznikající z dobré a svobodné vůle.

Nastává otázka, zda i práce nucená zakládá pracovní poměr a zda i úprava takového pracovního poměru byla by předmětem pracovního práva.

Pro obor našeho práva tomu tak není. Slyšeli jsme již shora, že práci v donucovacích pracovnách a věznicích odnímá se vlastně pracujícímu individuu právo ke práci, důvod k práci uvedený jest zcela jiný, nežli při práci svobodné. Tato má za účel dosažení výdělku, udržení životní existence, ukojení ztišnosti, spořivosti, je důkladem pracovitosti, lásky k práci; práce nucená jest však součástí trestu, po případě prostředkem polepšovacím, nezbytnou pomůckou k osvojení si vůle pracovat, k návyku pracovat, srad i uvynouti si lásce k řádné práci svobodné.

K práci nucené bude kromě uvedených případů náležeti i práce vykonávaná v tak zv. trestních pracovních oddílech podle zákona z 18. 3. 1921, č. 129 Sb. z. a n. a zák. z 25. 4. 1924, č. 80, Sb. z. a n.; práci tuto vykonávají totiž ti, kdož provinili se trestnými činy válečné lichvy a podloudného vývozu. Sem budou náležeti (zák. 1924/80) i práce v uvedených pracovních oddílech nájemníka, nebo jiného uživatele bytu nebo jeho části, jenž byl odsouzen proto, že dával sobě nebo jinému poskytovat nebo slibovat prospěch majetkový za postoupení bytu nebo souvislosti s tím, rovněž i pronajimatele, jenž byl odsouzen proto, že dával sobě nebo jinému poskytovat nebo slibovat mimo nájemné prospěch majetkový za to, že pronajímá byt nebo jeho část, stejně i práce toho, jenž byl k ní odsouzen proto, že sobě nebo jinému dával poskytovat nebo slibovat nepřiměřený prospěch majetkový ze zprostředkování nájmu.

V našem právu máme však ještě jiné práce, které nebudou předmětem práva pracovního. Máme u nás předpisy, které ukládají úkony, zpravidla tělesné, při nichž za určitých okolností půjde o pracovní povinnost, o práci nucenou, která rovněž nebude předmětem pracovního práva. Především jest to všeobecná povinnost branná. Činnost s touto povinností spojenou nelze pokládati za práci, jež by byla výsledkem nějakého pracovního nebo služebního poměru. Nelze zde mluvit o zaměstnanci ani o zaměstnavateli. Povětšinou záleží činnost ta v učení se tak zv. umění

válečnému, kdežto důstojnictvo stojí již v určitém služebním poměru s povinností umění tomu vyučovati a při praktickém výkonu jeho spolupůsobiti. Naše zákony nepokládají vojenskou službu jako takovou za zaměstnání pojistně povinné, připouštějí jenom, že konáním povinnosti vojenské se jinaký pracovní poměr pouze nepřerušuje, když do 6 měsíců po výkonu zákonité služby přesení se v onom pracovním nebo služebním poměru pojistně povinném pokračuje (§§ 2, odst. 3, a 253 zák. 1924/221). Služba vojenská tedy nepodléhá právu pracovnímu.

Závažným dokumentem, že práce, třeba ne nucená, nebyla by předmětem práva pracovního, jest případ § 6, č. 3 zák. z 19. 7. 1921, č. 267, o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných. Podle tohoto ustanovení pozbývá totiž nároku na státní příspěvek v nezaměstnanosti ten, kdo odmítl vykonávati občasné, veřejně užitečné práce z prostředkovatelnou práce mu přikázané po dobu úměrnou týdennímu požitku, plynoucímu jemu ze státního příspěvku v nezaměstnanosti. Jsou totiž nezaměstnaní členové odborových organizací povinni, jestliže to bude pokládáno za potřebné a nutné, odpracovati státní příspěvek k podpoře v nezaměstnanosti, ale jen při veřejných pracích. Těmi mohou ovšem býti i práce prováděné stavebníky soukromými, pokud by práce ty v daném případě sloužily veřejně prospěšným účelům.*) Když šlo o to, zda i zaměstnání při takovýchto pracích podléhá nemocenské, pokud se týče úrazové pojistné povinnosti, tedy právu pracovnímu, prohlásilo ministerstvo soc. péče výnosem č. 21992/III. z 5. 11. 1921, že práce ty povinnému pojištění nepodléhají, poněvadž se nejedná o pracovní poměr, který předpokládá plnou volnost smluvní. Osoby takové vykonávají práce na příkaz vrchnostenský, pod pohrůžkou trvalé ztráty nároku na podporu v nezaměstnanosti, po případě zapsání do seznamu osob práce se štítících, resp. zakročení ve smyslu § 4, zák. z 24. 5. 1885, č. 90 ř. z.**)

V moderní době máme dokonce zákonem vyslovenou povinnost k práci, ale přes to práce taková nebude vyloučena z ochrany práva pracovního. Příkladem toho máme v Německu a v Bulharsku, ačkoliv povaha této povinnosti jest v obou státech podstatně různá. Podle něm. říšské ústavy (čl. 163) má každý Němec bez újmy své osobní svobody mravní povinnost svými duševními a tělesnými silami tak se osvědčovati, jak toho vyhledává blaho celku, a že každému Němci má býti dána možnost, opatřiti si hospodářskou práci své živobytí. Poslednější předpis vyslovuje tedy právo na práci, kdežto prvější vyslo-

*) Sr. Dr. Rosenkranz: O stát. příspěvku ku podpoře nezaměstnaných. Praha 1926.

***) Zde se ovšem jednalo o práce přikázané podle § 12, zák. z 12. 8. 1921, č. 322, práce tedy obdobné.

vuje m r a v n í povinnost pracovati. K této mravní povinnosti nemůže ovšem nikdo býti právně donucen, a i když někdo z toho důvodu (mravního) pracuje, přece jenom půjde zde vždycky o práci svobodnou a poměr pracovní i z takovéto mravní povinnosti vznikající bude pod ochranou práva pracovního.

Zajisté bude tomu tak i podle zákona bulh. z 22. 10. 1921, podle něhož (čl. I.) každý státní poddaný, muž dokončivší 20. rok a děvčata 16. rok svého věku, jsou podrobena povinné službě pracovní. Třeba povinnost tato byla terminována věkem (40 resp. 30 let) a obmezena na určitou dobu (8 resp. 4 měs.), každý, kdo povinnou práci v této době vykonává, vykonává ji jako všeobecnou občanskou povinnost, a že by i tato práce — kdyby v Bulharsku platilo právo pracovní v rozsahu zákonů západo- a středoevropských — byla podrobena právu pracovnímu. Práce uvedeným bulharským zákonem pracovní povinností přikázané jsou totiž tak rozmanitého druhu, že je lze přikázati každému bulharskému státnímu příslušníku podle jeho schopností tělesných i duševních, práce, které mohou býti vykonány a vykonávají se i bez uložené pracovní povinnosti, činností volnou, svobodnou.

Shora uvedeným kodexem zákonů o práci z r. 1922 byla zavedena pracovní povinnost v Rusku, kde pochopitelně práce nucená včleněna přímo do jednotného práva pracovního. Dnes i tam založen pracovní poměr zpravidla na principu volné pracovní smlouvy.*)

Právo pracovní není právem dělnickým. Zoveme-li dělníkem v běžném slova smyslu toho, kdo pracuje, jest předmětem uvedené ochrany každá práce, tedy i práce duševní, práce myslí. Vztahuje se proto právo pracovní na každou práci. Měli jsme zprvu též pojištění pouze dělnické, pro případ nemoci a úrazu, dnes máme pojištění z a m ě s t n a n c ů, kam patří nejen dělníci, nýbrž i soukromí úředníci.

Mezi zaměstnance náležejí však i zaměstnanci ve službách veřejných a ve veřejných podnicích. Nyní se nemluví již ani v zákonech o úřednících. Srov. na př. zákon z 15. 10. 1925, č. 221, o nemocenském pojištění veřejných z a m ě s t n a n c ů, a zákon z 24. 6. 1926, č. 103, o úpravě platových a některých služebních poměrů státních z a m ě s t n a n c ů (tak zv. platový zákon). Dlužno proto zaujmouti stanovisko k otázce, zda i práce a služby těmito zaměstnanci vykonávané budou pod ochranou práva pracovního v našem smyslu.

Je nesporno, že všichni státní a jiní veřejní zaměstnanci slouží z téže příčiny jako každý jiný, tak zv. soukromý zaměstnanec, totiž, aby si opatřili nezbytných prostředků ke svému živobytí. Zaměstnavatelem jejich je sice stát nebo jiná veřejnoprávní korporace (fond), odměna za jejich práci bere se z ve-

*) Sr. N o v é R u s k o, roč. III., str. 41.

řejných prostředků. Výsledek jejich práce jest ponejvíce nehmatatelný, na pohled neproduktivní, absorbuje se, resp. manifestuje se zpravidla v tak zv. veřejné správě a jeví se v právní, osobní a majetkové bezpečnosti všech účastníků veřejného života a vůbec ve spořádaném chodu veřejných institucí. Než povaha těchto prací jest zvláštního rázu. Práce ty konají se sice pro stát neb jinou veř. korporaci, ale prospěch z práce té mají i zaměstnanci sami jako účastníci veřejného života, nelze tudíž tvrditi, že by stát atd. byl jejich zaměstnavatelem, jako je tomu v soukromoprávním poměru pracovním nebo služebním. Zejména státní zaměstnanci jsou vlastně orgány státní moci a jak praví K a s k e l, »ztělesňují ve své osobě kus svého státu, jemuž slouží, a tvoří, stejně jako člen představenstva, jakékoliv jiné právnické osoby konkrétní formu abstraktní právnické osobnosti státu. Vstup do poměru státně-zaměstnaneckého nespočívá tedy na soukromém poměru smluvním, nýbrž na jednostranném veřejnoprávním ustanovení (Anstellung) státem, práva a povinnosti na základě tohoto poměru existující, spočívají na jinotvárně základně a zánik poměru toho v řízení disciplinárním, jakož i důsledky toho v právu pensijním, doznává tím zvláštního rázu.«*)

Jest sice pravda, že nikdo není nucen, aby vstoupil do veřejné služby, ale byl-li ke své žádosti do služby té přijat, podrobuje se za všech okolností předpisům tak zv. služební pragmatiky (zák. z 25. I. 1914, č. 15 ř. z.) se všemi důsledky jejími, tedy po případě se ztrátou všech nabytých práv, když by se hrubě prohřešil ve své službě, ba dokonce i v životě soukromém.

Toto zvláštní postavení veřejných zaměstnanců v jejich služebním poměru dává naznačovati, že nebude tento poměr aspoň takovou měrou předmětem ochrany práva pracovního, jako služební poměr soukromoprávní (soukromých zaměstnanců povahy úřednické). Nikdo zajisté nebude mluvití pro právo na stávku u zaměstnanců veřejných, kteří jsouce vykonavateli úkolů veřejné správy, snad i pasivní resistencí ucpali by pramen živé vody všeho života veřejného. Dnes kromě nedělního a svátečního klidu všeobecně zavedeného neplatí pro veřejné zaměstnance ani normální pracovní den, naopak v dobách pohnutých kladou se na veřejné zaměstnance v tomto směru požadavky zvlášť nadměrné.**)

*) K a s k e l: Das neue Arbeitsrecht, str. 4.

***) Prof. B o i s s a r d: O právním, mravním a sociálním postavení veřejného úřednictva v demokrat. státě a mezinárodním dosahu tohoto problému. Soc. R. 1926, str. 306, usuzuje pro obor našeho státně-zaměstnaneckého práva, opíraje se o čl. 113 a 114 naší ústavy, že každý pracovník — a bez odporu i státní zaměstnanec — má právo podle prvního odstavce čl. 114 usilovati o ochranu a zlepšení svých pracovních poměrů použitím práva odborového sdružování a všelikých prostředků boje, které tvoří součást koaličního práva ústavou zaručeného, tudíž i stávky, než uvádí s druhé strany, že však podkladem československého práva, pokud jde o právní a hmotné postavení veřejného zaměstnanectva, je t. zv. služební pragmatika.

IV. Právo pracovní není právem zaměstnanců a právem osob pracujících v tom směru, že by všechny poměry zaměstnanců těch pouze předpisy práva pracovního se spravovaly. Na právo pracovní pohlížeti dlužno tak, jako pohlížíme vůbec na právo obchodní, živnostenské, agrární a pod., které rovněž není právem obchodníků, živnostníků, rolníků. Soukromé poměry, ba i poměry veřejné, vztahující se k zaměstnancům, řídit se budou všeobecnými právními pravidly, na př. ustanoveními práva rodinného, manželského, dědického, vlastnického, obligačního, volebního, domovského atd., a jenom když pracují, jsou-li zaměstnání, bude se na ně vztahovati právo pracovní. Co tedy bude souviseti se zaměstnáním, bude předmětem práva pracovního.

Poněvadž však zaměstnání (jako práce nesamostatná, výdělečná, námezdní) nedá se mysliti bez zaměstnavatele, budou spa-

Tento zákon — uvádí dále B. — který poskytuje státnímu zaměstnanectvu velmi pevné záruky pokud jde o podmínky vývoje jeho služební dráhy, přimyká se co nejtěsněji k tradicionálnímu právnímu názoru, podle něhož jest pokládati svazek, kterým vázán jest státní zaměstnanec ke státu, bez ohledu na druh konaných služeb, za svazek veřejnoprávní, vznikající unilaterálním výsostním aktem. A se stanoviska všeobecného doporučuje B., že v zájmu veřejného zaměstnanectva je, aby nezneužilo vůči vládám vyhrůžky, že použije stávkovy ve svém úředním odvětví. Zdůrazňuje při tom, že právě kontinuita jest jednou z nejzjevnějších nezbytností veřejného úřadu, ba že tato kontinuita je dokonce podstatnou známkou veřejné služby. Je přece známo, praví B. dále, jaké poruchy může způsobiti pro celek přerušeni určitého druhu veřejné služby, již se stát ujal konec konců toliko proto, že všeobecný zájem vyžadoval zajištění jejího pravidelného a přesného chodu. Zasahovati taktó hluboce různými poruchami do normálního chodu pospolitého života celku, byť i na obranu sebe oprávněnějšího státního zájmu, mohlo by popuditi proti veřejnému zaměstnanectvu — při zneužití této zbraně — celé veřejné mínění. Mimo to pak, jako účastník na díle vládním, totiž na díle vykazujícím ráz vyšší nutnosti a kolektivního zájmu, nemá veřejný úředník práva prolomiti tuto zásadu solidárnosti. (Srov. tamže str. 395.)

Polský zákon o civ. stát. službě ze 17. 2. 1922 (Boissard l. c. 1926, str. 304), stanoví, že pojítka státního zaměstnance ke státu jest rázu veřejnoprávního, že účinky tohoto svazku jsou dány zákonem, čímž se vylučuje pojem smluvního svazku mezi státem a jeho zaměstnanci. Zákon ten (čl. 25.) zakazuje veřejným zaměstnancům býti členy spolků anebo odborových sdružení, jichž činnost by mohla přivoditi poruchu v pravidelném chodu státní správy anebo v normálním výkonu jejich funkcí.

Podle něm. výmarské ústavy (čl. 130.) jsou úředníci služebníky veškerenstva, nikoli služebníky strany (sc. politické). Tím potvrzeno sice jejich právo spolčovací, nestanoveno vysloveně pro státní zaměstnanectvo právo na stávku, není přes to však zásadně a výslovně státní zaměstnanectvo vyloučeno z práva hledati útočiště ve stávce, jakožto možném důsledku vlastního koaličního práva. (Boissard, 1926, str. 305, 306.) Ve skutečnosti zůstávají němečtí státní zaměstnanci, přes dalekosáhlé změny politického režimu, po stránce právní stále ještě podrobeni onomu »Hoheitsverhältnis«, totiž absolutní suverenitě státu, jehož vztah vůči vlastnímu zaměstnanectvu je rázu ryzě unilaterálního.

dati do úpravy práva pracovního i vztahy zaměstnance k zaměstnavateli. Vzájemné závazky i vzájemná oprávnění z této nesamostatné práce vznikající, jakož i jednotlivá omezení budou vyňata ze všeobecné úpravy práva občanského a budou se řídit ustanoveními práva pracovního. Svoboda smluvní, která jest zpravidla základem všech závazků soukromoprávních, doznává v právu pracovním značného omezení v neprospěch silnější strany smluvní, v neprospěch zaměstnavatele, ba dokonce jest omezena i svoboda smluvní na straně zaměstnance, kdyby tento ujímal se zaměstnání ke své materiální i morální škodě. Ustanovení o maximální době pracovní, o práci nedělní, noční, o práci žen, jsou toho nejlepším dokladem, nehledíme-li ani k práci osob mladistvých, neřkuli k práci dětí. Zde dokonce ustupuje do pozadí majetkový zájem zaměstnance, plynoucí z výsledku práce, nýbrž vstupuje do popředí zájem veřejný na zachování zdraví zaměstnanectva, zlepšení jeho morálního stavu, po případě i nezkrácené příležitosti k práci (omezení nezaměstnanosti).

Z toho vidíme, že právo pracovní nemůže býti ovládáno zásadami práva soukromého, nýbrž že jeho ustanovení jdou ruku v ruce s předpisy, kterými chráněn veřejný zájem určité třídy státních občanů a účastníků státního života vůbec. Stát má přece na tom nemalý zájem, aby poměry shora uvedené a mnohé jiné stejného nebo podobného druhu nebyly upravovány jenom volnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž aby obě strany po případě za dozoru státní moci byly nuceny dáti uzdu své volnosti smluvní a aby za všech okolností plnily mocnější předpisy práva pracovního jako práva veřejného.

Někteří spisovatelé nemohou se rozehřáti pro to, aby právo pracovní zařadili do té či oné skupiny. Tak K a s k e l*) praví, že právo pracovní zasáhá sice do práva soukromého a encyklopedicky i do práva veřejného, ale nedá se v celku přikázati žádné skupině, ale připouští, že novější vývoj nutká k tomu, že právo veřejné tu převládá a nové instituce práva pracovního se zálibou odívají se v právo veřejné. Právem ovšem tvrdí se, že právo pracovní není sociální politikou, nýbrž pouze jedním z prostředků k řešení otázek sociálně-politických. Právo pracovní nemůže býti identifikováno se sociální politikou již proto, že pracuje s pevnými právními předpisy, kdežto sociální politika teprve zkoumá příčiny sociálních neshod, hledá prostředky i formy, jimiž by neshody ty byly odstraněny. Jsou-li pak prostředky ty nalezeny a zvolena i forma k jich uskutečnění, děje se tak teprve právním předpisem, jehož splnění může býti i právně vynuceno. Orgány, které zde zasahují, jsou ovšem naprosto rozdílné, nežli které zasahují do záležitostí soukromoprávních. Že to nejsou řádné soudy, netřeba zvlášť zdůrazňovati. A i tam, kde případný spor, vyvěrající z porušení nebo

*) l. c., str. 3.

nezachování předpisů práva pracovního musí být rozhodnut soudcem, není to soud řádný, nýbrž soudy zvláštní, rozhodčí nebo jinaké obdobné instituce, rozhodovací a dohodovací, smírčí a pod.

V. Jako v právu vůbec, máme i v právu pracovním s u b j e k t y tohoto práva. Těmi jsou ty osoby, mezi nimiž vzniká určitý poměr pracovní, tedy osoba zaměstnaného a osoba zaměstnavatele. Než postavení osob těchto jako právních subjektů bude značně rozdílné. V první řadě jest již různost samotné činnosti těchto osob. Zaměstnanec dává zaměstnavateli k dispozici svoji pracovní sílu, ať již na určitou dobu, ať k provedení určitého díla na př. v akordu, práce od kusu a pod., kdežto zaměstnavatel poskytuje za to odměnu, mzdu, služné. Obě strany jsou si navzájem zavázány. Závazky tyto jsou však značně nerovné; důvody, pro které se zaměstnanec zavazuje pracovat, jsou daleko naléhavější, nežli důvody, proč zaměstnavatel práci na zaměstnanci požaduje. Postavení zaměstnancova jest zpravidla daleko nesamostatnější, nežli postavení zaměstnavatelovo. Tento rozdíl bude rozhodným i pro důsledky, které poplynou z práva pracovního, pro oprávnění a pro závazky. Těchto oprávnění bude zde daleko více, ale nebudou stejně rozdělena mezi uvedené subjekty, nýbrž i v podíl z nich odnese strana majetkově a společensky s l a b š í; za t o z á v a z k y, které z práva pracovního budou vznikat, budou zpravidla zatěžovati z a m ě s t n a v a t e l e.

Počítáme-li tedy jak zaměstnance tak i zaměstnavatele k subjektům práva pracovního, mohli bychom mluvit jednak o subjektech a k t i v n í c h, jednak o subjektech p a s i v n í c h, právě podle míry a rozsahu oprávnění. Nebylo by lze proto naveskrz souhlasit s ním, co uvádí se v definici ochrany pracovní v Intern. Rundschau der Arbeit, leden 1927, v článku: Die Neuregelung des Arbeitsschutzes in Deutschland, kde se praví, že touto ochranou rozuměti lze soubor právních zásad, které ve veřejném zájmu ukládají zaměstnavateli p o v i n n o s t i vůči zaměstnanci, jichž splnění veřejnoprávními prostředky — dozorem, vynucením, tresty — může být zajištěno. Vždyť práce může též tím vzata být v ochranu, že zaměstnavatel může zakročiti proti spoluzaměstnancům, aby v práci nebránili, aniž by to bylo jeho povinností. Srov. shora uvedenou zmínku o terroru.

Lze proto v právu ke práci a právu na práci spatřovati určitou ochranu práce jako takové a jako pramene životní existence pracujícího individua. Hlavním předmětem práva pracovního budou předpisy, které budou upravovati pracovní podmínky ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanec bude mít z předpisů těch prospěch, kdežto zaměstnavatel musí se zachovati k předpisům těm pasivně, musí je plnit, nesmí se od nich uchýlit, je překročiti. Tak na př. při normální době pracovní nesmí zaměstnavatel nutiti zaměstnance pracovati nad zákonnou dobu nebo mimo dobu zákonem určenou (v noci), po případě i mimo určité místo

pracovní (ženy pod zemí) nebo zaměstnávati určitou osobu vůbec (děti); zákonodárce, nemaje pevné důvěry v zaměstnavatele, aby neobcházel předpis o zachování doby pracovní, zakazuje mu, vydávati zaměstnanci, který pracuje v jeho závodě, práci domů za tím účelem, aby se prodlužovala pracovní doba osmihodinná. Předpisy o zachování výpovědní lhůty (14denní podle § 77 ř. ž., 6nedělní podle zák. z r. 1910 č. 20 ř. ž., § 57 uh. obch. z., řádů čeledních a j. v.), jsou rovněž vydány v zájmu zaměstnance, přičemž v dobách kritických, zejména u nás po převratu, byly předpisy ty, třeba dočasně, zosřteny. (Srov. zejména vl. nař. z 9. I. 1919 č. 14, z 28. II. 1919 č. 108, ze 17. XII. 1929 č. 675, z 22. XII. 1922 č. 381 a j. v.)

Neméně zajímavým jest podstatný rozdíl práv a povinností obou subjektů v zákoně o závodních výborech z 12. srpna 1921, číslo 330 Sb. zák. a nařízení. — Zákon zřizuje z á v o d n í v ý b o r y k tomu, aby hájily a povzbuzovaly hospodářské, sociální a kulturní zájmy z a m ě s t n a n c ů v závodě, kdežto podnikateli (správě závodu) ukládá pouze povinnosti, zejména předložiti závodnímu výboru opisy pracovních smluv a řádů, zpravovati jej o komisionálním řízení nebo o příchodu dozorcích orgánů a podávati zprávu o obchodním a správním stavu závodu, jeho výkonnosti a o záměrech pro další dobu (§ 4); závodní výbor může žádati, aby mu byl předložen každoročně opis účetní závěrky podniku za minulý obchodní rok (§ 5), u některých podniků (§ 6.) má závodní výbor právo vysílati do schůzí správní a dozorcí rady své delegáty a správní rada je p o v i n n a oznámiti každou svoji řádnou schůzi spolu s jejím programem předsedovi závodního výboru. Správa závodu n e s m í zaměstnance obmezovati při vykonávání volebního práva a v činnosti jejich jako členů závodního výboru. Zejména členové závodního výboru smějí býti propuštěni jen se souhlasem rozhodčí komise (§ 22.). Správa závodu jest povinna vykázati závodnímu výboru vhodnou místnost pro konání jeho porad a podnikatel je povinen hraditi p o l o v i c i hotových výloh, které vznikly z činnosti závodního výboru, odůvodněné zákonem.

P r á v e m podnikatele jest účastniti se schůzí závodního výboru buď sám nebo svým zástupcem (s hlasem poradným?) (paragraf 23.).

Tresty na porušení těchto povinností jsou pro podnikatele velmi citelné (§ 29.).

Podobná ustanovení shledáváme i v zákoně o závodních a revírních r a d á c h při hornictví (z 25. II. 1920, č. 144 Sb. z. a n.). Úkolem závodní rady jest: 1. spolupůsobiti při dozoru na udržování a provádění hornicko-policejních ustanovení, zákonných neb úředních nařízení o ochraně dělnictva, hygieně provozu a na provádění pracovního řádu, jakož i účastniti se dotčených komisionálních řízení, 2. podávati návrhy na zlepšení provozu, 3. dohlédati

na provádění a dodržování mzdových a platových smluv, 4. spolupůsobiti při udržování kázně, 5. zprostředkovati při stížnostech, 6. spolupůsobiti při propouštění dělníků, 7. spravovati nebo spravovati dobročinná zařízení pro zaměstnance, 8. nahlížeti do roční bilance, resp. účetní uzávěrky podniku (§ 2.). Samostatnými nařízeními nesmí však zasahovati do administrace a provozu závodu (§ 3.). Positivní činnost závodní rady jest zde úplně koordinována činností držitele závodu; tomuto zákon pouze vyhrazuje právo vysílati do závodní rady jednoho technického a jednoho obchodního úředníka jako p o r a d c e, tedy bez hlasu decisivního, ba závodní rada může si pozvati k poradám zástupce odborových organizací a znalce. Při společných poradách závodní rady a závodní správy předsedá závodní správce (§ 14.).

Tato práva závodní správy vyplývají však již z přirozeného práva jako vlastníka závodu. Obmezení tohoto práva vyslovuje však zákon tím, že nesmí ani držitel závodu, ani jeho zmocněnec dělníky a zřízence obmezovati ani poškozovati při vykonávání volebního práva a v činnosti jejich jako členy závodní rady, a tito mohou ze svého úřadování býti propuštěni ze služby jen za souhlasu rozhodčího soudu, leda že by zde byly taxativně uvedené důvody v § 12. Závodní správa musí dáti závodní radě k dispozici vhodnou kancelářskou místnost (§ 15.).

Některé zákony, spadající do práva pracovního, ukládají výhradně zaměstnavatelům materiální oběti ve prospěch zaměstnanců; tak zejména zákon z 25. II. 1920, č. 143, a z 12. 8. 1921, č. 335 Sb. z. a n., o účasti zaměstnavatelů při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku, zákon o placené dovolené pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty (1. 7. 1921, č. 262 Sb. z. a n.), a zákon o placené dovolené vůbec (z 3. 4. 1925, č. 67 Sb. z. a n.). Sem patří i bývalá ustanovení vládních nařízeních*) o zachování služebních poměrů obchodních pomocníků, služebních a pracovních poměrů po dobu cvičení ve zbraní v roce 1922, po dobu mobilisace a podnes platné ustanovení § 1154b) obč. zák., jakož i speciální ustanovení zákona záborového **) a náhradového, ***) týkající se zabezpečení zaměstnanců na zabraném a přejímaném pozemkovém majetku.

*) Z 9. I. 1919, č. 14, 15, z 24. VI. 1920, č. 395 Sb. z. a n. a j. v.

***) Z 12. II. 1920, č. 118.

****) Z 8. IV. 1920, č. 329, resp. z 13. VII. 1922, č. 220.