

Kolektívne pracovné právo a kolektívna zmluva v československom práve 20. a 30. rokov 20. storočia (proklamácie, legislatívne návrhy, sociálne očakávania a ideály)

Miriám Laclavíková *

Tomáš Gábriš **

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2021.8.4.216-237>

Abstrakt:

LACLAVÍKOVÁ, Miriám – GÁBRIŠ, Tomáš: *Kolektívne pracovné právo a kolektívna zmluva v československom práve 20. a 30. rokov 20. storočia (proklamácie, legislatívne návrhy, sociálne očakávania a ideály)*. Príspevok približuje pokusy o reguláciu kolektívnych zmlúv v medzivojnovom Československu, na pozadí vývoja kolektívneho a individuálneho pracovného práva. Zrod týchto dvoch zložiek pracovného práva súvisí s pretrvávajúcim konfliktom medzi súkromnoprávnou a verejnoprávnou reguláciou, ako aj medzi sociálnymi a ekonomickými záujmami zamestnancov a zamestnávateľov. Uvedené problémy viedli k tomu, že návrhy zákonov upravujúce inštitút kolektívnej zmluvy končili neúspechom. Až nariadením vlády sa v roku 1937 podarilo nastoliť v ČSR úpravu, ktorá zodpovedala dobovému štandardu sociálnej ochrany zamestnancov.

Kľúčové slová:

kolektívne pracovné právo, kolektívna zmluva, Československo, kolektívne vyjednávanie, právo na štrajk

Collective Labour Law and Collective Agreement in the Czechoslovak Law of the 1920s and 1930s (Proclamations, Legislative Drafts, Social Expectations and Ideals)

Abstract:

LACLAVÍKOVÁ, Miriám – GÁBRIŠ, Tomáš: *Collective Labour Law and Collective Agreement in the Czechoslovak Law of the 1920s and 1930s (Proclamations, Legislative Drafts, Social Expectations and Ideals)*. The paper describes attempts to regulate collective agreements in interwar Czechoslovakia,

* Doc. JUDr. Miriám Laclavíková, PhD., Katedra dejín práva, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, docentka.

** Prof. JUDr. Tomáš Gábriš, PhD., LL.M., Katedra dejín práva, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, profesor.

against the background of the development of collective and individual labour law. The evolution of these two components of labour law is linked to the ongoing conflict between private and public regulation, as well as between the social and economic interests of employees and employers. These problems have led to failing of the draft laws regulating the institute of the collective agreement. It was not until a government decree in 1937 that an adjustment was established in the Czechoslovak Republic that corresponded to the contemporary standard of social protection of employees.

Key words:

collective labour law, collective agreement, Czechoslovakia, collective bargaining, right to strike

Úvod¹

Vznik pracovného práva v jeho podobe individuálneho aj kolektívneho pracovného práva sa v Európe spája s obdobím druhej polovice 19. storočia. Obe zložky tohto právneho odvetvia sa pritom iba postupne vymedzovali vo vzťahu k iným právnym odvetviám, najmä všeobecnému súkromnému (občianskemu) právu, ale tiež – možno prekvapivo – i vo vzťahu k právu trestnému. Kolektívne pracovné právo a jeho nástroje – združovacie právo (koaličná sloboda) a kolektívne vyjednávanie vrátane práva na štrajk, totiž boli v počiatkoch trestnoprávne reprobované, ako nedovolené a neželateľne zasahujúce do súkromného vlastníctva podnikateľa a do jeho zmluvnej autonómie vo vzťahu k individuálnym pracovným zmluvám. Aj samotné individuálne pracovnoprávne vzťahy pritom prechádzali turbulentným vývojom, z východiskovej pozície v rámci ktorej ich reguláciu pokrývali výlučne normy záväzkového práva v rámci občianskeho práva hmotného. Už od prvých Wildnerových zákonov o pracovnom práve (1840)² však do záväzkového práva postupne preniká štát prostredníctvom noriem tzv. ochranného zákonodarstva, ktoré sleduje cieľ ochrany „slabšej“ strany v pozícii zamestnanca (v danom prípade detského zamestnanca) pred ekonomicky „silnejšou“ stranou (zamestnávateľom). Následne najmä v období dualizmu (1867-1918) zaznamenávame výraznú legislatívnu činnosť v oblasti regulácie pracovnoprávných vzťahov (Živnostenské poriadky z rokov 1872 a 1884), zákonné články regulujúce rozsah pracovného času (zák. čl. XIII/1891 a zák. čl. XXXVI/1903), zákonné články regulujúce osobitné pracovné podmienky žien (zák. čl. XIX/1911), ale tiež právnu úpravu zasahujúcu do otázok kolektívneho pracovného práva (zák. čl. V/1878 – Trestný zákon).³

Charakteristickým rysom individuálneho pracovného práva obdobia dualizmu pritom bola roztrieštenosť a štrukturovaná úprava pracovnoprávných vzťahov podľa druhu

-
- 1 Príspevok je výstupom projektu APVV-18-0443 Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa).
 - 2 Zák. čl. XVI/1840 o obchodníkoch a zák. čl. XVII/1840 o právnych pomeroch v továrňach.
 - 3 BIANCHI, L. a kol. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848-1945. I. časť*. 1. vyd. Bratislava : VEDA, 1971. s. 400.

vykonávanej pracovnej činnosti⁴ – zák. čl. XIII/1876 o úprave pomeru medzi čel'ad'ou a gazdom, o poľnohospodárskych robotníkoch a nádenníkoch, zák. čl. II/1898 o úprave právnych pomerov medzi zamestnávateľmi a poľnohospodárskymi robotníkmi, zák. čl. XLI/1899 o nádenníkoch a robotníkoch, zamestnaných pri vodných dielach, pri stavbe ciest a železníc, zák. čl. XLII/1899 o úprave právnych pomerov medzi podnikateľom mláňačky a pomocnými robotníkmi, zák. čl. XXVII/1900 o úprave právnych pomerov medzi statkárom a hospodárskym úradníkom, zák. čl. XXVIII/1900 o lesných robotníkoch, zák. čl. XXIX/1900 o úprave právnych pomerov medzi pestovateľmi tabaku a tabakovými záhradníkmi, zák. čl. XIV/1914 o tlači (úprava pracovného pomeru redaktorov a členov redakcie periodického časopisu) a pod.).

Neunifikovaná a sektorovo roztriešená právna úprava pracovného práva pretrvala aj v nasledujúcich desaťročiach, napriek postupnému teoretickému vybudovaniu a uznaniu pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia, ktoré sa čoraz viac vzd'aľovalo súkromnému právu a približovalo verejnému právu, resp. získavalo verejnoprávne prvky. Toto právne odvetvie však bolo v Československu definitívne doformované až prijatím Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. Počas desaťročí trvajúceho vývoja pracovného práva na území Slovenska pritom chápanie pracovného pomeru a pracovného práva prekonalo podstatný vývoj na priamke smerom od ich chápania ako bežného súkromnoprávneho záväzkového vzťahu k chápaniu ako nástroja realizácie celospoločenských záujmov a cieľov.

S tým úzko súvisí aj paralelne prebiehajúci vývoj kolektívneho pracovného práva, ktorý tiež prekonáva niekoľko štádií. Tie možno opísať v troch základných modeloch, ktoré skratkovite vystihujú pojmy: potlačovanie, tolerancia a uznanie.⁵ Konkrétne približne v období rokov 1790–1860 možno na európskom kontinente hovoriť o potláčaní kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, v období rokov 1860–1918 o ich tolerancii a po roku 1918 o procese postupného uznávania (s výnimkou autoritatívnych režimov, ako napr. Nemecko, Španielsko, Portugalsko a pod. v ktorých sa vyskytuje návrat k ich potlačovaniu).⁶ Do akej miery tomuto modelu vývoja zodpovedá situácia na území Slovenska, preskúmame v tomto príspevku, a to so zameraním na vybrané aspekty kolektívneho pracovného práva – na právo na združovanie a právo na kolektívne vyjednávanie (vrátane štrajku ako prostriedku vyjednávaní a kolektívnej zmluvy ako výsledku vyjednávaní).

4 FAJNOR, V. – ZÁTURECKÝ, A. *Nástin súkromného práva platného na Slovensku a Podkarpatské Rusi so zreteľom aj na banské právo a na právne predpisy o pozemkovej reforme (s príslušnými časťami návrhu čl. všeobecného zákonníka občianskeho, zhotoveného superrevíznou komisiou)*. III. vydanie pôvodného diela s judikatúrou siahajúcou do roku 1935. Šamorín : Heuréka, 1998. s. 319-320. Výber z ustanovení textu jednotlivých zákonov pozri aj v LACLAVÍKOVÁ, M. – ŠVECOVÁ, A. *Pramene práva na území Slovenska II. (1790 – 1918)*. 1. vyd. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2012. s. 435-462.

5 JACOBS, A. Collective Self-Regulation. In: HEPPLÉ, B. (ed.). *The making of labour law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries Up to 1945*. 1. vyd. London : Mansell, 1986.

6 JACOBS, A. Collective Labour Relations. In: HEPPLÉ, B. – VENEZIANI, B. (eds.). *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945 – 2004*. 1. vyd. Oxford and Portland, Oregon : Hart Publishing, 2009. s. 201.

1. Združovacie právo (koaličná sloboda) ako predpoklad kolektívneho pracovného práva

Zásadným zlomom pre rozvoj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v Európe v období 19. storočia, a zároveň prelomovým míľnikom medzi „potlačovaním“ (repreziou) a „tolerovaním“ kolektívnych aktivít zamestnancov sa stalo uznanie tzv. koaličnej slobody, t.j. združovacieho práva zamestnancov (najmä priemyselných robotníkov). Prvým štátom, ktorý takúto koaličnú slobodu uznal, bolo Anglicko (1824).⁷ Európsky kontinent však len veľmi pozvoľna a postupne reflektoval danú právnu zmenu. Emil Hácha túto premenu na európskom kontinente právno-filozoficky opísal ako proces, ku ktorému došlo „*teprve pod dojem anglického vzoru a jisté i následkem upadající víry ve spasitelnost hospodářského liberalismu a snad také následkem rozpoznání faktické nemohoucnosti státu čeliti hnutí dělnickému.*“⁸ Uvedené hodnotenie tak akoby vystihuje a priznáva, že štát si nemohol zakrývať oči pred silnejúcim robotníckym hnutím a musel rešpektovať meniacu sa spoločenskú klímu. Tento sociologický aspekt je nepochybne vnímateľný práve aj pre vývoj kolektívneho pracovného práva na našom území – v spojení s postupujúcou industrializáciou, zvyšovaním počtu priemyselného robotníctva a s jeho uvedomelosťou živenou aj zahraničnými vzormi – osobitne po prvej svetovej vojne.

Aby sme však vývoj predostreli v chronologickej postupnosti, začnime so situáciou v druhej polovici 19. storočia v Rakúsko-Uhorsku. Vývoj aj tu viedol k tomu, že koaličné právo výslovne uznal rakúsky koaličný zákon, č. 43/1870 r.z.⁹ Pre uhorskú časť monarchie sa za prelomový považuje uhorský trestný zákon, zák. čl. V/1878, ktorý odstránil trestnosť samotných koalícií, teda robotníckeho združovania sa. Zákonná prípustnosť koaličných dohôd však stále zodpovedala ešte len ideálu negatívneho liberálneho štátu, t.j. štátu, ktorý v tejto oblasti aktívne nepodporuje koaličnú slobodu, iba ju toleruje.¹⁰ O tolerancii však nemožno hovoriť vo vzťahu k prirodzeným prejavom robotníckych koalícií, združení. Takýmito prejavmi sú najmä realizácia primárnych cieľov týchto združení – kolektívne vyjednávanie vrátane využívania štrajku s cieľom zlepšenia pracovných a mzdových podmienok združeného robotníctva vo forme kolektívnych zmlúv. Kým pritom platí, že uzatváranie kolektívnych, resp. dobovo nazývaných „tarifných“ zmlúv¹¹ štát v podstate naozaj toleroval, ako prejav autonómie vôle zamestnancov

7 Súkromnoprávne kolektívne zmluvy sa zrodili v Anglicku v prvej polovici 19. storočia, autorstvo pojmu „kolektívne vyjednávanie“ sa pripisuje Beatrice Webbovej, ktorá tento pojem použila vo svojej knihe *The Cooperative Movement in Great Britain* (1891). RÁKOSNÍK, J. – TOMEŠ, I. *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918 – 1992*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2012. s. 57.

8 HÁCHA, E. Koaliční právo. In: *Slovník veřejného práva československého*. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Polygrafia Rudolf M. Rohrer, 1932. s. 198.

9 Štrajky a výluky boli v zmysle § 479 – 481 Trestného zákonníka (zákon č. 117/1852 r.z.) trestné.

10 RÁKOSNÍK, J. – TOMEŠ, I. *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918 – 1992*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2012. s. 58.

11 Za prvú sa považuje tarifná zmluva v polygrafickom priemysle, z roku 1848. Pozri bližšie: ŠVEC, M. *Kolektivna zmluva*. 1. vyd. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. s. 9. Dostupné na internete: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/13527.pdf> (navštívené dňa 30.9.2021).

a zamestnávateľov, právo na kolektívnu akciu v zmysle štrajku ako nástroja kolektívneho vyjednávania zásadne neuznával. Aj z doktrinálneho hľadiska totiž šlo o nástroj, ktorý zo svojej podstaty znamenal zásah do autonómie vôle zamestnávateľa, ktorého hrozba štrajkom alebo samotný štrajk stavali do situácie, v ktorej pod nátlakom vstupuje do dohody so zamestnancami.

Podľa rakúskeho trestného zákona č. 117/1852 ř.z. bol preto štrajk výslovne považovaný za prostriedok, ktorým prichádzalo k porušovaniu verejného poriadku, a jeho iniciátori mohli byť trestne stíhaní podľa ustanovení § 479–§ 481. Zákon pritom presne vymedzil, že za trestné sú považované nielen štrajky robotníkov s cieľom dosiahnutia lepších mzdových podmienok, ale napr. aj živnostníkov či podnikateľov, ktorí usilovali o zmenu pracovného pomeru alebo ceny tovarov. Právny poriadok aproboval na území Rakúska právo na štrajk až v 70. rokoch 19. storočia. V tomto období však bolo právo na štrajk priznané len robotníckych profesiám a uplatniteľné len z dôvodu presadzovania hospodárskych cieľov (zákon č. 43/1870 ř. z., tzv. koaličný zákon). Štrajky prestali byť v Rakúsku trestne stíhateľné, ale to len v prípade, pokiaľ počas nich neprišlo k ohrozeniu verejného poriadku. Tento zákon výslovne priznával robotníkom aj iné práva, napríklad už zmienené právo odborovo sa združovať – preto sa mu tiež hovorí „koaličný zákon“.¹² Je teda zrejmé, že tento zákon môžeme vnímať v rakúskych podmienkach ako práve ten zlomový míľnik, ktorý znamená prechod od represie k tolerancii – ako druhému vývojovému stupňu kolektívneho pracovného práva v Európe. Napriek výslovnej zákonnej úprave z roku 1870 pritom ešte nejde o tretí stupeň – uznanie – nakoľko stále ide iba o „negatívne“ záväzky štátu nezasahovať do koaličnej slobody a kolektívneho vyjednávania, a nie o aktívnu podporu takéhoto postupu. Rovnako to v Rakúsku platí pre postavenie inštitútu kolektívnej zmluvy, ktorej tolerovanie môžeme nájsť už v novelizácii Živnostenského poriadku č. 26/1907 ř. z.¹³ a v zákone č. 20/1910 ř. z. o služobnej zmluve obchodných pomocníkov. Uvedené úpravy však stále predstavujú len „toleranciu“, nie „uznanie“ v zmysle cielenej štátnej podpory uzatvárania takýchto zmlúv.

Aj uvedený vývoj však v porovnaní s Uhorskom predstavoval podstatný pokrok a posun v oblasti, v ktorej Uhorsko ešte stále zotrvávalo na pozíciách represie. V Uhorsku totiž trestný zákon o zločinoch a prečinoch z roku 1878, zák. čl. V/1878, v ust. § 177

12 ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce : Právo na štrajk*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013. s. 34. Dostupné na internete: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/10663.pdf> (navštívené dňa 30.9.2021).

13 § 114 b) *Společenstva jsou oprávněna při živnosti nových členů v mezích zákonných předpisů. vydávati ustanovení o počátku a konci denní pracovní doby pomocných dělníků a o přestávkách, o době placení a výši mzdy a o výpovědní lhůtě. Ustanovení to vydává hromada společenstva v dohodě s hromadou pomocnickou pro jednotlivá odvětví a potvrzuje je zemská vláda, vyslechuvši dříve obchodní a živnostenskou komoru a svaz společenstev, je-li zřízen. Dohoda ta se musí v dílnách vyvěsiti. V obou hromadách musí býti dotyčné usnesení přijato dvoutřetinovou většinou. Většinou stejně kvalifikovanou může kterákoliv z obou hromad od těchto ustanovení ustoupiti, nebyla-li vydána na určitý čas; o tom se musí vyrozuměti zemská vláda. Ustanovení ta jsou závazná pro živnostníky i dělníky dotyčnému společenstvu náležející, jestliže se tito nedohodli, ať již smlouvou nebo pracovním řádem na podmínkách jiných.*

štrajky považoval za trestné bez ohľadu na to, či sa pri nich používalo násilie alebo nie – dobovou dikciou: „*Prievin násilenstva proti súkromníkom spácha a do šiestich mesiacov trvateľným príchlopom bude trestaný: kto pre povýšenia alebo zníženia robotnej mzdy, proti daktorému robotníkovi alebo robotu dávajúcemu násilie spácha, takového slovom alebo činom obráza alebo jemu násilenstvom hrozí. Pod tú istú pokutu padajú i tí, čo pred fabrikami, dielňami alebo pred tými miestnosťami, kde robotníci pracujú alebo pred bytom, poľažne miestom zdržovania sa dielodára alebo prácoriadnika (robotu vedúceho) tým cieľom sa shromaždia, aby počiatok alebo pokračúnok roboty prekazili, alebo robotníkov na zanehanie roboty naviedli.*“ Ešte v roku 1895 ministerstvo vnútra nariadením č. 1340/1895 zakázalo také verejné zhromaždenia, ktoré sa mali zaoberať úplným zastavením práce alebo opatreniami potrebnými na pokračovanie v štrajku.¹⁴ Je preto zrejmé, že robotníci v skutočnosti nemali v rukách žiadny nástroj na dosiahnutie uzatvárania kolektívnej zmluvy so zamestnávateľom, u ktorého záviselo v podstate len na jeho dobrej vôli, či takúto zmluvu so zamestnancami uzatvorí. V tejto oblasti teda síce existovala tolerancia kolektívnych zmlúv, ale zároveň ich realizácia bola fakticky plne v rukách zamestnávateľov.

K posunu smerom k tolerancii v otázke štrajkov došlo v podmienkach Slovenska až prijatím zákona č. 309/1921 Zb. z. a n. proti útisku a na ochranu slobody v zhromaždeniach, ktorým bola výslovne zrušená trestnosť štrajku. Podľa § 1 ods. 2: „*Stávkou alebo výlukou nelze považovati za újmu ve smyslu odstavce prvního, leč by byly namířeny proti jednotlivým zaměstnancům, z pohnutek národnostních, náboženských anebo politických.*“

Zmena smerom k uznaniu,¹⁵ teda prechod od druhej do tretej fázy vývoja kolektívneho pracovného práva, je pritom rovnako v oblasti štrajkov ako aj v oblasti kolektívnych zmlúv na našom území tiež súčasťou medzivojnového zákonodarstva, v spojení s existenciou prvej Československej republiky. V tomto období tak Slovensko v podstate prekonalo vývoj v zrýchlenom kroku. Na Slovensku totiž v 20.-30. rokoch 20. storočia dochádza na poli kolektívneho pracovného práva v otázke štrajku v krátkom časovom slede až k dvom posunom – od represie k tolerancii, resp. až k uznaniu kolektívneho vyjednávania v podobe tolerovania práva na štrajk a následne aj jeho zákonného uznania. V podmienkach prvej Československej republiky totiž bolo právo na štrajk právne ukotvené napríklad aj vo vládnom nariadení č. 217/1936 Zb. z. a n. o sprostredkovaní práce.¹⁶

14 BIANCHI, L. a kol. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945. I. časť.* 1. vyd. Bratislava : VEDA, 1971. s. 221.

15 Uznanie zahrnulo aj priznanie spôsobilosti ku kolektívnemu vyjednávaniu, čo sa v ďalšom vývoji sprobematizovalo sporom o to, kto je vlastne zmluvnou stranou v koalíčnom vyjednávaní.

16 Šlo o nariadenie vydané na základe zmocňovacieho zákonodarstva – „*podle čl. I zákona ze dne 21. června 1934, č. 109 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací, ve znění zákona ze dne 17. června 1936, č. 163 Sb. z. a n.*“ V ust. § 5 tohto vládneho nariadenia bolo ustanovené: „*(1) Zaměstnavatel a odborové organizace zaměstnanecké jsou povinny písemně oznámiti vypuknutí nebo ukončení stávky nebo výluky veřejně zprostředkovatelné práce, v jejímž obvodu působnosti leží podnik. Oznámení zaměstnavatelovo jest podati den po vypuknutí stávky nebo výluky.*“

(2) *Týká-li se stávka nebo výluka několika závodů, může oznámení podle odstavce 1 místo zaměstnavatele podati příslušná zájmová organizace zaměstnavatelů.*“

Rovnako došlo v danom období k posunu od „tolerancie“ k „uznaniu“ aj v prípade výsledkov kolektívneho vyjednávania v podobe kolektívnych zmlúv, keď bola právne zakotvená definícia kolektívnych zmlúv pod označením „hromadné zmluvy“ – vo vládnom nariadení č. 141/1937 Zb. z. a n. Táto cesta však bola pomerne dlhá a jej jednotlivé zastávky si priblížime nižšie.

V danom období sa však zároveň odohral aj posun od tolerancie koalíciej slobody k jej až ústavnoprávnemu uznaniu – keď získala ústavné ukotvenie, ktoré ju „posilnilo“ proti zmenám cestou obyčajných zákonov.¹⁷

Na tomto mieste sa z vyššie uvedených otázok kolektívneho práva vzhľadom na rozsah príspevku obmedzíme iba na časť problematiky, keď sa zameriame primárne na problém kolektívnych zmlúv, ako *pars pro toto* pre výskum vývoja kolektívneho pracovného práva na území Slovenska.

2. Proces socializácie a rozvoj kolektívneho pracovného práva v 1. ČSR

Koniec prvej svetovej vojny priniesol v strednej Európe nielen „prekreslenie“ hraníc štátov. Vtedajšia politická situácia, návrat vojakov z Ruska s novými (z liberálneho uhla pohľadu nebezpečnými myšlienkami), radikalizácia pomerov, nezamestnanosť, epidémia chorôb, osobitne španielskej chrípky, hladové vzbury a drahota zásadne poznamenali aj sociálnu politiku novovzniknutej Československej republiky. Hneď od vzniku Československa v roku 1918 sa čoraz významnejšie začína v ekonomike a spoločnosti skloňovať pojem socializácia – od väčšieho vstupu štátu do súkromného sektora až po zoštátnenie časti súkromného vlastníctva. Dosah socializácie smeroval aj k pracovnoprávnym vzťahom a posilneniu účasti robotníka na vedení a dokonca i zisku podniku.¹⁸

Socializácia veľkého „kapitalistického“ vlastníctva bola pre masu robotníctva skutočne prítlačivým heslom hlásaným z prostredia Sociálnodemokratickej strany a s ňou spriaznenej odborovej organizácie (odborové združenie československé). Badateľné je to aj na náraste členskej základne odborových organizácií v rámci ČSR, ktorá sa v rokoch 1918–1921 rozšírila z pôvodných 318 000 osôb na takmer 2.000.000 odborovo organizovaných osôb.¹⁹ Názorovú polarizáciu na dosah, ciele a charakter odborového hnutia a kolektívneho vyjednávania dokumentuje aj vývoj v rámci Sociálnodemokratickej strany po roku 1921.²⁰ Po opadnutí vlny počiatoč-

17 HÁCHA, E. Koaliční právo. In *Slovník veřejného práva československého*. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Polygrafia Rudolf M. Rohrer, 1932. s. 198.

18 BEŇA, J. Socializácia a publicizácia v súkromnom práve a reflexie v právnej vede na Slovensku v medzivojnovom období. In MALÝ, K. – SOUKUP, L. (eds.). *Československé právo a právní věda v meziválečném období (1918 – 1938) a jejich místo ve střední Evropě*. svazek 2. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2010. s. 1152. (Autor vychádza zo stenoprotokolov Národného zhromaždenia československého 1918 – 1920, 62. schôdza, 10. júl 1919, prejav predsedu vlády V. Tusara, program vlády, dostupné na www.psp.cz).

19 PRŮCHA, V. a kol. *Hospodářské a sociální dějiny Československa. 1918 – 1992. 1. díl. Období 1918 – 1945*. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004. s. 78.

20 Skutočný dosah vplyvu myšlienok socializácie – cez prizmu politickej moci sociálnodemokratickej a komunistickej strany na Slovensku – možno hodnotiť rozporuplne. Slovensko vzhľadom na

nej radikalizácie (kde sa socializácie a socializmu dovoľávali v parlamente práve sociálni demokrati) sa sociálna politika dostáva pod vplyv politiky hradu a T. G. Masaryka. Socializácia stratila svoj počiatočný radikálny potenciál²¹ a presunula sa do evolutívnej roviny spojenej s požiadavkou pozdvihnutia kultúrneho a vzdelanostného základu robotníctva.

Proces socializácie sa najrazantnejšie uplatnil v pracovnoprávných vzťahov v oblasti baníctva²² a reprezentovali ho zákon č. 143/1920 Zb. z. a n. o účasti zamestnancov v baníctve na správe baní a ich podiele na čistom zisku v znení zákona č. 335/1921 Zb. z. a n.,²³ zákon č. 144/1920 Zb. z. a n. o závodných a revírnych radách v baníctve,²⁴ a zákon č. 145/1920 Zb. z. a n. o zriadení banských rozhodcovských súdov. Špecifickú úpravu malo aj živnostenské právo – **zhromaždenia pomocníkov** (t.j. zamestnancov živnostníka) pri živnostenskej činnosti sa skladali zo „starostu“, námestníka a stanovami určeného počtu členov a náhradníkov, zvolených pomocníkmi na 3 roky. Tí mali po novom dbať na záujmy živnostenských zamestnancov.

Pokiaľ ide o zmienené baníctvo, zaviedlo sa niekoľko nových inštitútov kolektívneho pracovného práva s cieľom hájiť záujmy baníckych zamestnancov – baníkov. V prvom rade to boli **závodné rady**, ktoré sa mali zriadiť v banských podnikoch s viac ako 20 zamestnancami, pričom na základe § 3 zákona č. 143/1920 Zb. z. a n. získali kompetenciu byť oboznamované s ročnou účtovnou závierkou podniku a s celkovým hospodárskym chodom podniku. Závodnej rade sa predkladal návrh na rozdelenie čistého zisku, ktorý zákon stanovil na hranicu 10% čistého zisku podnikateľa, pričom sa mal použiť na všeobecne prospešný účel pre zamestnancov. V rámci kolektívneho vyjednávania medzi úlohy závodnej rady podľa ust. § 2 zákona č. 144/1920 Zb. z. a n. patrilo tiež podávanie návrhov na zlepšenie hospodárskeho chodu závodu, dohliadanie

konzervatívne náboženské založenie, inú kultúrno-ideovú východiskovú pozíciu zaznamenáva zaujímavý posun od očarenia myšlienkami socializácie k ich zavrnutiu. Kým vo voľbách v roku 1920 sa Sociálno-demokratická strana stala najsilnejšou politickou stranou na Slovensku, vo voľbách v roku 1925 stratila viac ako polovicu hlasov, čo svedčí o opadnutí eufórie, nestabilnej voličskej základni a o návrate k tradicionalizmu slovenského voliča (problematickým sa ukázal dosah radikálnych myšlienok socializácie, protináboženský postoj, sekularizácia školstva, oslobodenie sa z voličskej naivity a nezrelosti, ilúzií a naivných očakávaní a pod.). POLÁČKOVÁ, Z. *Úloha slovenskej sociálnej demokracie v procese etablovania sa a vzniku prvej ČSR*. 1. vyd. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung – zastúpenie v SR, 2018. s. 46.

- 21 KUKLÍK, J. Diskuze o provedení socializace v Československu v prvých letech jeho samostatné existence. In MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. 1. vyd. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. s. 125 a n.
- 22 LACLAVÍKOVÁ, M. Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia na území Slovenska v období druhej polovice 19. a začiatku 20. storočia. In MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. 1. vyd. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. s. 87.
- 23 Zákon č. 143/1920 Zb. z. a n. bol zrušený dekrétom prezidenta republiky č. 104/1945 Zb. o závodných a podnikových radách.
- 24 Pozri aj vykonávacie nariadenie vlády č. 358/1920 Zb. z. a n. (organizácia volieb do závodných a revírnych rád).

nad dodržiavaním zmlúv, spolupôsobenie v rámci ochrany práv zamestnancov a spravovanie/spoluspravovanie dobročinných zariadení pre zamestnancov.²⁵

Revírne rady ako ďalší orgán ochrany baníctva sa volili na 3 roky podľa princípu pomerného zastúpenia a ich úlohou bolo spolupôsobiť pri vydávaní jednotného pracovného poriadku pre celý revír, pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, pri sprostredkovaní práce, pri určovaní cien a rozdeľovaní uhlia, rozhodovať spory medzi závodnou správou a závodnou radou a iné. Podrobnú úpravu revírnej rady mali obsahovať jej stanovy.

Banské podniky, ktoré trvale zamestnávali viac ako 100 zamestnancov, museli ďalej vytvoriť aj osobitné **podnikové rady** o 7 členoch – 2 zástupcoch robotníkov (volených na 2 roky), jedného zástupcu zriadencov a zvyšok (4) menovaný podnikateľom.

Záujmy zamestnancov na pracoviskách mimo banského sektora mali chrániť osobitne zavádzané **závodné výbory** (obdoba dnešných zamestnaneckých rád), upravené celoplošne zákonom č. 330/1921 Zb. z. a n. Šlo pritom o obdobu rád existujúcich v baníctve. Závodné výbory sa zriaďovali v každom samostatne zárobkovo činnom závode, v ktorom bolo trvale zamestnaných aspoň 30 zamestnancov a ktorý už fungoval aspoň pol roka od začiatku výroby. Podľa počtu zamestnancov závodu mali závodné výbory od 3 do 20 členov, volených na 2 roky. Aktívne volebné právo do výboru bolo obmedzené požiadavkou veku (aspoň 20 rokov) a trojmesačnej praxe v podniku. Pasívne volebné právo vyžadovalo vek 26 rokov, československé štátne občianstvo a aspoň 12 mesiacov trvajúci pracovný pomer v podniku. Výbory dozerali na zachovávanie pracovných zmlúv, mali osobitnú právomoc dojednávať dodatky ku kolektívnym zmluvám (ktoré však inak právom regulované neboli) a dozerali na dodržiavanie zákonných ustanovení o ochrane zamestnancov. Výpoveď danú zamestnancovi, ktorý pracoval v podniku aspoň tri roky, mohol závodný výbor predložiť na záväzné rozhodnutie rozhodcovskej komisii. V obchodných spoločnostiach, ktorých základné imanie činilo aspoň milión Kč, mali závodné výbory aj právo vysielat' svojich delegátov na schôdze správnej a dozornej rady, avšak bez hlasovacieho práva.

Dozor nad plnením povinností zamestnávateľov vykonávali osobitné štátne orgány – živnostenská inšpekcia, dozor banských úradov a pre územie Slovenska špeciálny Slovenský úrad práce pre poľnohospodárske robotníctvo.

Pre rozhodovanie a urovnávanie sporov z pracovného pomeru boli navyše zákonom č. 131/1931 Zb. z. a n. o súdnictve v sporoch z pomeru pracovného, služobného a učebného, zriadené osobitné špecializované sudy – pracovné sudy. Boli zriadené na miestach, kde si to vyžadovali hospodárske a sociálne pomery, inak ich funkcie plnili okresné sudy. Všetky náklady pracovného súdnictva niesol štát, aby zamestnancom umožnil brániť svoje záujmy aj keď nedisponovali peňažnými prostriedkami na vedenie sporu. Pracovný súd sa skladal z predsedu a námestníkov (ustanovených ministrom spravodlivosti zo sudcov z povolania) a z potrebného počtu prísediacich. Súd konal a rozhodoval v senátoch zložených z predsedu, jeho námestníka a z dvoch prísediacich. Na pracovné sudy sa mohli obracať aj strany nespokojné s rozhodnutím rozhodcovských

25 GÁBRIŠ, T. Právne vyjadrenie hodnôt v novovytvorenej ČSR (1918). In *Dny práva 2008. Days of Law* (elektronický dokument). 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. s. 444. Dostupné na internete: <http://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/historie/gabris.pdf> (navštívené dňa 30.9.2021).

výborov živnostenských spoločenstiev v sporoch, ktoré patrili do vecnej príslušnosti pracovných súdov. Okrem týchto výborov živnostenských spoločenstiev fungovali na základe osobitných predpisov aj rozhodcovské komisie, ústredná a obvodné komisie domáckej práce a rozhodcovské súdy, upravené pre jednotlivé skupiny povolání zvlášť (banícke, pre stavebné živnosti, v Čechách aj Labské plavebné súdy).

Uvedené napohľad prevratné a radikálne socializačné zásahy do podnikania, ktoré predstavujú súčasť kolektívneho pracovného práva, neboli pritom iba československou špecialitou. Boli prejavom širšieho spoločenského prúdu na začiatku 20. rokov. Rovnaká prax sa vytvorila aj v Nemecku, a to spoločne aj pod vplyvom boľševických a sovietskych experimentov, ktoré mali širokú odozvu aj medzi robotníkmi strednej Európy. Prijatie týchto úprav tak na jednej strane znamenalo zásah do obchodného práva a súkromného vlastníctva, i slobodnej vôle podnikateľov, na druhej strane však tiež aspoň čiastočne zmiernilo extrémne, radikálne socializačné požiadavky, čím sa zrejme v Československu predišlo možným revolučným excesom, k akým čiastočne dochádzalo na území Nemecka, ale i boľševizujúceho sa Maďarska pod vedením Bélu Kuna.

Socializačné procesy zasahujúce zamestnancov nielen v banskom priemysle hodnotila pritom právna veda ako novinku, ktorej reálny dosah ukáže až ďalší vývoj – osobitne vo vzťahu k podielu zamestnancov-baníkov na zisku podniku: „*S podielom zamestnanca na zisku utvoril náš štát novum, ktorého niet v celom európskom sociálnom zákonodarstve*“.²⁶ Zdôrazňoval sa však dosah tejto úpravy pre posilnenie práv zamestnancov – napr. Heller považoval účasť zamestnancov na zisku a uzatváranie kolektívnych zmlúv za mimoriadne dôležité aj s dosahom na budúcu úpravu pracovnoprávných vzťahov a pracovných podmienok zamestnancov.²⁷

Vo všeobecnosti však vo vzťahu k procesu socializácie možno jednoznačne poukázať na prebiehajúce európske sociálne hnutie a hľadanie potrebného kompromisu medzi liberálnym negatívnym štátom 19. storočia a štátom s istou pozitívnou sociálnou politikou. Práve tieto tendencie prispeli ku kreácii osobitných noriem týkajúcich sa pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Zmluvná sloboda ako hodnota nebola tou jedinou a kľúčovou pre normy pracovného práva a pracovné právo dobovo nadobúdalo istý (ešte presne nedefinovaný) verejnoprávny rozmer.²⁸ Socializácia ako taká však bola čoskoro utlmená (zákon č. 330/1921 Zb. z. a n. predstavoval v podstate posledné socializačné opatrenie) politickou zmenou a útlmom radikálnych nálad obyvateľstva.²⁹

Do obdobia, kým stihli opadnúť socializačné nálady, však ešte spadalo prijatie definitívnej ústavy Československej republiky, v roku 1920. Ústavná listina Československej republiky vo svojom § 114 deklarovala a poskytla ústavný rámec koalícnej slobode nasledujúcou formuláciou: „*Právo spolčovaci k ochraně a podpoře pracovnich*

26 HEXNER, E. Pracovná smluva priemyslových zamestnancov na Slovensku. In *Právny obzor*. 1922, roč. 5, s. 142.

27 HELLER, J. Zákoník o práci. In *Právnik*. 1919, 58, s. 376.

28 HOUSER, J. Die Historische Entwicklung des Arbeitsvertrages in der Tschechoslowakei. In CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.). *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848 – 1944)*. 1. vyd. Budapest : Akadémiai Kiadó, 1970. s. 369-380.

29 RÁKOSNÍK, J. – TOMEŠ, I. *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918 – 1992*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2012. s. 92.

(zaměstnaneckých) a hospodářských poměrů se zaručuje“. Navyše, v snahe chrániť koalíčné právo zakázala všetky „činy jednotlivců nebo sdružení, jež se jeví úmyslným rušením tohoto práva“. Koalíciu, resp. združovacie právo, pritom Ústavná listina neviazala na určitú organizačnú právnu formu (spolok, združenie). Trestnoprávnu ochranu práva slobodne sa združovať (spoločovať) navyše poskytol aj zákon č. 309/1921 Zb. z. a n. proti útisku a na ochranu slobody v zhromaždeniach. Kolektívne pracovné právo tak získalo pevný právny základ, ktorý sa mal ďalej v Československu vyvíjať osobitne vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám.

3. Kolektívne zmluvy ako pilier kolektívneho pracovného práva

V medzivojnovom Československu, vychádzajúcom z dedičstva rakúsko-uhorskej monarchie, boli kolektívne zmluvy výraznejšie zastúpené – s ohľadom na charakter hospodárstva, industrializáciu a väčšinový spôsob obživy obyvateľstva – najmä v českej časti republiky, t.j. v oblasti prevzatého rakúskeho práva. Kolektívne zmluvy (označované aj ako hromadné alebo tarifné), boli čiastkovo regulované vo viacerých normách – v zákone č. 29/1920 Zb. z. a n. o úprave pracovných a mzdových pomerov domácej práce; v zákone č. 82/1920 Zb. z. a n., ktorým sa upravujú právne pomery domovníkov; v zákone č. 144/1920 Zb. o závodných a revízných radách v baníctve, v zákone č. 330/1921 Zb. z. a n. o závodných výboroch a i. Chýbala ale ich všeobecná zákonná úprava. Dochádzame tak k anomálnej situácii, v ktorej normotvorba počíta s ich existenciou, ale „*nenarizuje jejich uzavírání ani vymahatelnost dohodnutých bodů*“.³⁰

Kolektívne zmluvy v praxi daného obdobia boli takmer výhradne zmluvami o mzdových a pracovných podmienkach.³¹ Uzatvárali sa pre väčší počet zamestnancov medzi odborovými organizáciami zamestnancov a organizáciami zamestnávateľov, či vedením väčších podnikov. V teórii a súdnej praxi sa pritom stalo typickým pnutie medzi súkromnoprávnym a verejnoprávnym charakterom ustanovení kolektívnej zmluvy, ale i medzi alternatívami významu kolektívnych zmlúv pre spoločnosť a sociálny zmiar. Odštiepením Komunistickej strany Československa od Sociálno-demokratickej strany sa vytvoril priestor pre nové chápanie kolektívnych zmlúv – v diapazóne od nástroja na „nastolenie triedneho zmiaru“³² až po krajnú hranicu zrušenia súkromného vlastníctva a zákazu vykorisťovania človeka človekom.

V ČSR pritom vskutku pozorujeme niekoľkonásobný vzostup počtu uzatvorených kolektívnych zmlúv oproti predvojnovkej dobe. Priemerne v rámci ČSR (i keď so zohľadnením limitov štatistiky vzhľadom na diametrálne iné ekonomické východiská

30 PRŮCHA, V. a kol. *Hospodářské a sociální dějiny Československa. 1918 – 1992. 1. díl. Období 1918 – 1945.* 1. vyd. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004. s. 76.

31 Uvedený charakter kolektívnych zmlúv rešpektuje pracovnoprávna veda aj v súčasnosti, keď ako obsah kolektívnych zmlúv vymedzuje určenie pracovných a mzdových podmienok, ktoré nie sú upravené všeobecne záväznými predpismi, alebo síce nimi upravené sú, ale len v minimálnom či maximálnom rozsahu. GALVAS, M. Právni rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi.* 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita a Doplněk, 2008. s. 52.

32 PRŮCHA, V. a kol. *Hospodářské a sociální dějiny Československa. 1918 – 1992. 1. díl. Období 1918 – 1945.* 1. vyd. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004. s. 76.

v českých krajinách na jednej strane a na Slovensku a Podkarpatskej Rusi na strane druhej) pripadala jedna uzavretá kolektívna zmluva na 43 podnikov.³³ Zo štatistických údajov ešte z počiatku 50. rokov 20. storočia však zreteľne vyplýva, že územné rozloženie robotníctva bolo veľmi nerovnomerné – v českých krajinách pripadalo na 1000 obyvateľov 181 priemyselných robotníkov a zriadencov, na Slovensku len 56. Ešte extrémnejšie rozdiely boli medzi vysoko industrializovanými okresmi a čisto agrárnymi okresmi.³⁴ Rozdiely však možno pozorovať nielen v rámci jednotlivých oblastí štátu, ale aj v rámci sociálnych podskupín robotníctva – ešte stále totiž nie zanedbateľná časť pracovala v rámci drobných živností, v poľnohospodárstve, či v službách. A práve týmto sa vysvetľuje skutočnosť, že „*kolektívni sounáležitost a solidarita byly v různých vrstvách dělnictva vyvinuty nerovnoměrně a že nejen mezi jednotlivci, ale i mezi sociálními podskupinami dělníků a mezi regiony se projevovaly značné rozdíly v politické aktivitě, v členství v odborech a politických stranách, v zapojení do spotřebního a bytového družstevnictví spolkového života a v účasti na stávkách*“.³⁵

Snahy o spoločnú, jednotnú a výslovnú právnu úpravu kolektívnych zmlúv, sa pritom v Československu objavujú najmä od polovice 20. rokov, zrejme aj v súvislosti s nestálosťou hospodárskych pomerov v novom štáte s prihliadnutím na hlboké hospodárske krízy z 20. a začiatku 30. rokov 20. storočia. To je doba, ktorá si vynútila prijatie viacerých zákonných a podzákonných noriem na ochranu zamestnancov³⁶ a nakoniec aj osobitnú úpravu o tzv. hromadných (kolektívnych) pracovných zmluvách. Práve tie mali byť nástrojom ďalšieho rozvoja kolektívneho pracovného práva, o čom svedčia viaceré parlamentné návrhy na zákonnú úpravu kolektívnej zmluvy.

S odkladaním prijatia zákona o kolektívnych zmluvách vyslovil pritom svoj nesúhlas už v roku 1924 poslanec J. Patzel, ktorý vzniesol na zasadnutí parlamentu otázku k tomuto problému (Sděl. 247, 6. III. 1924; 10, IX, odpov. 251, 28. III. 1924; 189, IX). Na riešenie uvedenej otázky nečakali so založenými rukami ani viacerí ďalší zákonodarcovia, ktorí pripravili sériu návrhov príslušných úprav. Jedným z prvých bol **návrh senátorů Rudolfa Pánka, Ferd. Štátného a spol., aby byl vydán zákon o závaznosti kolektivních (tarifních) smluv z roku 1926.**³⁷ **Návrh definoval kolektivnu (tarifnú) zmluvu**³⁸ ako písomnú zmluvu dojednanú „v mezích donucovacích předpisů tohoto zákona mezi jedním nebo více zaměstnavateli nebo

33 Tamže. s. 76.

34 Tamže. s. 376.

35 Tamže. s. 374.

36 Zákon č. 253/1937 Zb. z. a. n. o opatřeních proti zastavování provozování továrních závodů, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto závodech.

37 Tisk 79. *Návrh senátorů Rudolfa Pánka, Ferd. Štátného a spol., aby byl vydán zákon o závaznosti kolektivních (tarifních) smluv.* Senát Národního shromáždění R. Čs. r. 1926. II. volební období. 2. zasedání. Dostupné na: internete: https://www.psp.cz/eknih/1925ns/se/tisky/t0079_01.htm (navštívené dňa 30.9.2021).

38 Text návrhu používal termín „kolektivní (tarifná) smlouva pracovní“. Adjektívum „kolektivná“ malo nahradiť menej presné adjektívum „hromadná“ – používané v dovedajšej praxi. Adjektívum „tarifná“ malo poukazovať na skutočnosť, že kolektivná zmluva prioritne upravovala mzdové otázky.

jejich jednou nebo více odborovými organizacemi se strany jedné³⁹ a jednou nebo více odborovými organizacemi zaměstnanců se strany druhé, upravující pracovní a mzdové poměry jedné nebo více kategorií zaměstnanců, jakož i jiná z pracovního poměru plynoucí práva a povinnosti smluvních stran“.⁴⁰ Za kolektivnu (tarifnú) zmluvu sa mala považovať aj zmluva uzavretá podľa § 114 b) Živnostenského poriadku č. 26/1907 ř. z., uzavretá medzi živnostenským spoločenstvom na jednej strane a „spoločenstvom pomocníkov“, t.j. zamestnancami na strane druhej. Povinnosť uzavrieť kolektivnu (tarifnú) zmluvu sa pritom dokonca mala výslovne uložiť všetkým podnikom s najmenej 10 zamestnancami a všetkým spoločenstvám pomocníkov, bez ohľadu na počet členov.

Odborové organizácie zamestnávateľov a zamestnancov mali byť v zmysle § 3 návrhu oprávnené dojednávať kolektivnu (tarifnú) zmluvu iba za týchto podmienok:

- a) odborové organizácie boli povinné sa preukázať riadne doloženými a úradne potvrdenými stanovami;
- b) členmi zamestnávateľských organizácií mohli byť iba zamestnávatelia, členmi zamestnaneckých organizácií iba zamestnanci;
- c) odborové organizácie zamestnancov nesmeli obmedzovať členstvo iba na zamestnancov jedného podniku.

Návrh predpokladal zavedenie registra kolektívnych (tarifných) zmlúv, ktorý malo viesť ministerstvo sociálnej starostlivosti alebo iný ministerstvom poverený orgán. Ministerstvo alebo ním poverený orgán by preskúmaval kolektivnu zmluvu z hľadiska obsahu, prípadného rozporu s právnymi predpismi a z hľadiska zmluvnej spôsobilosti jej strán, a až po ich preskúmaní malo povoliť, prípadne odoprieť zápis kolektívnej (tarifnej) zmluvy do registra. Dňom zápisu do registra by nadobúdala kolektivna (tarifná) zmluva právnu účinnosť. Dojednania medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré by boli nepriaznivejšie než tie, ktoré stanovila kolektivna zmluva, mali byť právne neúčinnými, a na „místo těchto neúčinných ujednání nastupují příslušná ustanovení kolektivní (tarifní) smlouvy pracovní“ (§ 9).

Najneskôr do dvoch mesiacov po vzniku účinnosti tejto normy mali byť všetky skôr uzavreté a platné kolektivné (tarifné) zmluvy podané k zápisu do registra kolektívnych (tarifných) pracovných zmlúv.

Odôvodnenie návrhu definovalo účel kolektívnych zmlúv ako prostriedku, ktorý má „zabrániť volné soutěži jak mezi zaměstnanci, tak i mezi zaměstnavateli, pokud se jedná o stanovení pracovních podmínek a jsou tudíž tyto smlouvy jakousi analogií trustů a kartelů, jimiž má se zabrániť volné konkurenci při tvoření cen. ... Nejsou tudíž kolektivní smlouvy ničím jiným než dalším článkem ve vývoji organizace výroby hospodářských statků a logickým důsledkem nezbytného omezování svobodné smlouvy

39 Ku kolektivnej zmluve dojednanej organizáciou zamestnávateľov musel byť pripojený zoznam členov tejto organizácie, ktorý bol neoddeliteľnou súčasťou kolektivnej zmluvy.

40 Zmluvnými stranami kolektivnej (tarifnej) v zmysle § 4 návrhu mali byť:

1. zamestnávateľé, kteří smlouvu jako strana sjednali a jejich právní zástupci;
2. zamestnávateľé a zaměstnanci, kteří jsou členy smluvních organizací, nebo kteří se jimi stali, po případě jimi býti přestali za platnosti kolektivní (tarifní) smlouvy pracovní; smluvními stranami nutno rozuměti také i právní zástupce těchto zaměstnavatelů jakožto jedná ze smluvních stran;
3. Smlouva je závazná i pro nového zaměstnavatele, jestliže se jím v době její účinnosti stane.

a volné soutěže.“ Kolektivna zmluva tak bola chápaná ako prostriedok k nastoleniu „sociálneho mieru“, ktorý by „na míru najmenší omezil sociální zákazy projevujícími se stávkami a výlukami o jejichž hospodářské škodlivosti bylo by zbytečně ztrácti slov. A kolektivní smlouvy jsou dnes nejbezpečnější zbrani proti stávce a výluce, neboť stanovením přesně formulovaných podmínek pracovních zavazujících stejně zaměstnavatele jako zaměstnance k vzájemnému plnění, omezí se přirozeně na míru a počet nejmenší. Toť hlavní podstata a smysl kolektivních smluv. ... a nyní máme-li se od stávky ještě více oddáliti a tudíž ještě více přiblížiti k sociálnímu míru, jest nezbytně třeba závaznosti kolektivních smluv, t. j., aby cestou zákonnou byla vyjádřena povinnost za určitých zákonem přesně vymezených podmínek vždy uzavírati pracovní smlouvy a nikdy netrpěti t. zv. bezesmluvní stav.“

Napriek neúspechu tohto návrhu zákona sa však uvedená myšlienka zďaleka neopúšťala. Otázka zákonnej úpravy kolektívnych zmlúv sa opätovne otvorila na prelome 20. a 30. rokov 20. storočia. Záujem poslancov možno doložiť aj interpeláciou poslanců R. Kaspera, R. Köhlera, H. Krebse a druhů ministrovi sociální péče o zákonné úpravě kolektivních smluv z 19.12.1929:⁴¹ „V programovém prohlášení vlády ze dne 18. prosince 1925 bylo ujišťováno, že návrh o zákonné úpravě kolektivních smluv bude předložen Národnímu shromáždění jako vládní návrh, až bude projednán s ministerstvy. Na dotaz p. posl. H. Simma oznámil mu pan ministr sociální péče, že se práce nutné pro přípravu návrhu provádějí co nejrychleji, že však nelze určití lhůty, kdy budou ukončeny. Dřívější vláda nepředložila Národnímu shromáždění oznámeného vládního návrhu. Již dne 15. ledna 1924 tehdejší posl. J. Patzel upozornil v dotazu pana ministra sociální péče, že jest naléhavě nutno upravití kolektivní smlouvy jako v jiných státech, poněvadž pro nedostatek této úpravy objevují se snahy zaměstnavatelů, jichž naprosto nelze nechat bez povšimnutí. Faktem jest, že svazy podnikatelů a četní jednotliví podnikatelé odepřeli nově uzavřítí kolektivní smlouvy a také platné kolektivní smlouvy vypověděli s úmyslem, že jich již neuzavrou. Z toho vznikají pak stávky a výluky, tedy zjevy, jimž se četné krise v hospodářství ještě zesilují. Zákonná úprava kolektivních smluv podle všech dosavadních zkušeností jest nejen v zájmu dělnictva, které usiluje trvale si udržeti své skrovné vymoženosti, nýbrž i v zájmu hospodářství a tím také i státu samého, jehož vedení musí dbáti, aby učinilo nutná ochranná opatření, aby zabránilo otřesům hospodářského života.“

Na to příslušný minister zareagoval dňa 28.2.1930 nasledovne: „V programatickém prohlášení ze dne 13. prosince 1929 ohlásila vláda, že předloží osnovy zákonů sociálně-politických, jichž uzákonění jest odůvodněno nastávající krísi hospodářskou a nezaměstnaností. Jedním z prostředků, jak čeliti této krísi, jest též doplnění zákonné úpravy pracovního poměru zaměstnanců uzákoněním právní závazností kolektivních smluv. Takováto osnova zákona o kolektivních smlouvách byla v ministerstvu sociální péče vypracována a jest nyní v meziministerském jednání. Jakmile toto jednání a jednání v poradním sboru pro otázky hospodářské bude skončeno, bude osnova po schválení v ministerské radě předložena Národnímu shromáždění jako vládní návrh s největším urychlením.“⁴²

41 Tisk 41/XI.

42 Tisk 342/XIII.

Dôvodom istého váhania so samostatnou úpravou bolo zrejme aj očakávané začlenenie úpravy kolektívnej zmluvy do pripravovaného občianskeho zákonníka. Návrh všeobecného občianskeho zákonníka z roku 1931 v tomto duchu definoval kolektívnu (návrh sa vrátil k adjektívu „hromadná“) zmluvu ako zmluvu, ktorou sa stanovujú podmienky budúcich pracovných zmlúv pre určité hospodárske odvetvie alebo pre určitý obvod (§ 1022). Návrh v ustanovení § 1043 jednoznačne určil aj hranice zmluvnej slobody v jednotlivých pracovných zmluvách jasnou formuláciou: „Pro osoby, na které se vztahuje hromadná smlouva, jsou podmínky určeny smlouvou hromadnou obsahem smlouvy jednotlivé a smlouva jednotlivá se nemůže odchýliti od smlouvy hromadné“. Kolektívna (hromadná) zmluva bola teda v návrhu chápaná ako „nadriadená“ konkrétnej pracovnej zmluve. Individuálna (jednotlivá) pracovná zmluva, na ktorú sa mala kolektívna (hromadná) zmluva vzťahovať, sa mala držať presne hraníc určených kolektívnu (hromadnou) zmluvou. Návrh súčasne vymedzil aj kogentné ustanovenia určujúce práva zamestnanca, ktoré nemohla kolektívna zmluva obmedziť alebo vylúčiť.⁴³ Náležitosti kolektívnej (hromadnej) zmluvy, spôsobilosť uzavrieť kolektívnu (hromadnú) zmluvu, predpisy o registrácii a pod. však neboli návrhom občianskeho zákonníka z roku 1931 riešené a v podstate boli ponechané na dovtedajšiu, prípadne novoprijatú právnu úpravu. Nakoniec sa však do konečného znenia návrhu občianskeho zákonníka (z roku 1937) nedostalo ani len ustanovenie o vzťahu kolektívnej (hromadnej) pracovnej zmluvy a konkrétnej (jednotlivej) pracovnej zmluvy. Dôvodová správa k tomuto zásadnému kroku zaujala veľmi ambivalentné stanovisko: „Vzhledem k tomu bylo po meziministerském projednání a po opětovných bedlivých úvahách o vhodnosti stanoviska, zaujatého superrevisní komisi v osnově z r. 1931, na konec rozhodnuto, aby se vládní návrh ani o poměru mezi smlouvou hromadnou a jednotlivou nevyslovoval. Vážná mezera nemůže z toho vzniknouti, neboť, dospělo-li se k názoru na právní povahu hromadných smluv o pracovních poměrech neupravených speciálními zákony dnes, kdy občanský zákoník (a stejně zákon č. 244/1922 Sb. z. a n.) hromadnou smlouvou neznal, bude si praxe věděti rady s hromadnými smlouvami i za režimu nového zákoníka, jehož §§ 981, 982 s hromadnými smlouvami počítají.“⁴⁴ Vládný návrh občianskeho zákonníka tak počítal iba s definíciou kolektívnej (hromadnej) zmluvy, ktorú predpokladal v ustanovení § 981: „Uzavře-li se smlouva tak, že se jí ustanoví podmínky jednotlivých smluv o práci pro určitý podnik (závod) nebo pro několik podniků (závodů) určitého oboru nebo obvodu, vznikne smlouva hromadná“. Pre platnosť kolektívnej zmluvy sa vyžadovala obligatórna písomná forma.

43 „Tekst osnovy vyslovoval striktně, že práva zaručená zaměstnanci hromadnou smlouvou jsou minimum, o které jej jednotlivá smlouva nikdy připravití nemůže, ale zároveň naznačoval, že v případě, kde by v hromadné smlouvě byly stanoveny netoliko dolní, nýbrž i horní hranice zaměstnancových práv, jsou nepřekročitelné i hranice horní a větší výhody poskytnuté jednotlivému zaměstnanci tedy neplatné (případy takové jsou ovšem nadmíru řídké, pravidelně určuje hromadná smlouva jen minimální platy, nejnižší výměru dovolené atp., takže smlouva jednotlivá zůstává v mezích smlouvy hromadné, když zaměstnanci přiznává plat vyšší, dovolenou delší atp.).“ Vládní návrh. Zákon, kterým se vydává občanský zákoník. Důvodová zpráva. Praha : Národní shromáždění ČSR. Senát, 1937. s. 366.

44 Tamže. s. 366.

Osud týchto návrhov a celého projektu rekonštrukcie a unifikácie občianskeho práva napokon v medzivojnovom Československu stroskotal, ale ani práce na novom kódexe nevedli k úplnému opusteniu myšlienky verejnoprávnej regulácie kolektívnej zmluvy. Z neúspešných legislatívnych snáh v tejto oblasti tu možno osobitne predstaviť návrh R. Köhlera na zákonnou úpravu kolektívnych pracovných a služebných zmlúv a na zriadení dohodčích úradov.⁴⁵ Ten predpokladal, že „Kolektívni smlouvy podle tohoto zákona jsou takové úmluvy, které byly písemně sjednány mezi odbornými sdruženími zřízenců nebo dělníků a jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich odbornými sdruženími, a které upravují vzájemná práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru (zvláště pracovní a mzdové podmínky) nebo jiné věci, které pro pracovní poměr mají hospodářský nebo právní význam.“ Návrh mal tiež za to, že „kolektívními smlouvami podle tohoto zákona jsou také úmluvy, sjednané podle § 114 b) ž. ř. mezi hromadou společenstevní a hromadou pomocnickou.“ Zaujímavosťou je, že podľa návrhu „Vlastnost kolektívni smlouvy podle tohoto zákona mají také doplňky, které sjednají závodní výbory, zřízené podle zákona ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., podle § 3, odstavce c) tohoto zákona ke kolektívními smlouvám, sjednaným s odbornými sdruženími.“

Tento návrh pritom predpokladal aj možnosť rozšírenia kolektívnej zmluvy na celý hospodársky sektor, a to prostredníctvom inštitútu „Prohlášení kolektívni smlouvy za pravidlo“. Podľa navrhovaného ust. § 11, „Dohodčí úřad může nějakou kolektívni smlouvu, která pro vytváření pracovních nebo mzdových poměrů po stránce věcné nebo místní nabyla převážného významu, prohlásiti svým usnesením za pravidlo. Pravidlo uděluje kolektívni smlouvě mimo její původní obor působnosti také všeobecnou závaznost pro takové pracovní smlouvy, které jsou podstatně stejného druhu s oborem působnosti, upraveným kolektívni smlouvou, avšak do oboru kolektívni smlouvy nespádají. Prohlášením za pravidlo mohou býti jednotlivá nebo všechna ustanovení kolektívni smlouvy, za pravidlo prohlášené, rozšířena mimo okruh zúčastněných zaměstnavatelů na zúčastněné podnikatele, kteří nezaměstnávají žádného zaměstnance.“

Navrhnutý takýto postup mala byť „oprávněna každá strana kolektívni smlouvy jakož i jiná odborná sdružení zřízenců nebo dělníků, jejichž členové by byli postiženi usnesením dohodčího úřadu. Podávati návrh jsou dále oprávněny také úřady.“

Význam tohoto inštitútu zdôrazňovala aj dôvodová správa k tomuto návrhu: „Kolektívni smlouva zjednodušuje a sjednocuje pracovní podmínky; zmenšuje počet pracovních sporů a umožňuje jednotné užití různých pracovních zákonů. Kolektívni smlouva zažehňuje mnohá nebezpečí, povstávající v hospodářském životě ze zájmového rozporu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a jest tedy podporou stálosti hospodářského procesu. Konečně umožňuje zaměstnancům, zřízencům a dělníkům skutečně spolupřihodovati ve vlastních životních otázkách. Všechny tyto přednosti a účinky kolektívni smlouvy ospravedlňují požadavek zpracovaný v tomto návrhu, aby kolektívni smlouva byla výstižně, pevně a zákonně upravena a podporována.“⁴⁶

45 Tisk 216. Dostupné na internete: https://www.psp.cz/eknih/1929ns/ps/tisky/t0216_03.htm (navštívené dňa 30.9.2021).

46 Pokračuje pritom poukazom na obdobné snahy ešte z časov 1. svetovej vojny: „Tento požadavek není nikterak nový. Jeho vůdčí myšlenky zavdaly již před desetiletími podnět k podobným návrhům. Poukážeme zde především na příslušnou anketu, kterou uspořádala stará vídeňská

Z toho istého volebného obdobia (1929) sa datuje aj návrh A. Petra na vydání zákona o hromadných smlouvách pracovních a mzdových komisích.⁴⁷ Podľa tohto návrhu, „Hromadnou smlouvou (pracovní) rozumíme vzájemnou smluvní úpravu pracovních a mzdových podmínek, uzavřenou pro větší počet zaměstnanců (dělníků, zřízců, úředníků] mezi odborovou organizací (korporací) zaměstnanců nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) zaměstnaneckými na straně jedné, zaměstnavatelem nebo organizací (korporací) zaměstnavatelů nebo organizacemi (korporacemi) zaměstnavatelů na straně druhé. ... Za hromadnou smlouvu dlužno pokládati i dílčí úmluvu o úpravě mezd (smlouva tarifní).“ Tento návrh šiel podobne ďaleko ako predchádzajúci návrh, keď tiež žiadal možnosť rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv na nesigntárov zmluvy. K problematike pristupoval v dôvodovej správe s vedomím, že ide o podstatný zásah do súkromného práva: „Dnes je obecně přijímáno, že stát má povinnost zasahovati do soukromého hospodářství, i když jest jinak soukromý majetek plně uznáván. Svět však zapomíná, že tyto zásady byly již vysloveny před více než 40 lety v papežských encyklikách a že jsou v nich znovu a znovu připomínány. Člověk je odpovědný za správu svého majetku Bohu a bližnímu. Proto také, abychom citovali slova ministra Šrámka, i „úprava pracovního poměru vyžaduje stále naléhavěji různých zásahů státní moci a nejde již u pracovního práva o pouhé předpisy soukromoprávní.“ „Ano, je charakteristické pro naši dobu, že mnohé sociální věci, jež kdysi byly pokládány za věci soukromé, se dnes staly součástí sféry veřejnoprávní. To dnes uznávají i sami vyznavači liberalismu, což je opětým dokladem toho, jak daleko viděl již Lev XIII., jenž na tyto důsledky upozorňoval. Vždyť jsme v rozpočtové debatě slyšeli i z parlamentní tribuny od zástupců průmyslníků, že průmysl uznává zásah státu do výroby. Ministerský předseda mluvil o regulované výrobě a distribuci, o regulované demokracii, to jest o demokracii, jež zvláště v životě hospodářském zasahuje do individuálních práv ve prospěch společnosti.“⁴⁸

Sumarizuje tiež aktuálny stav právnej úpravy kolektívnych zmlúv: „na území Československé republiky jsou v platnosti některé předpisy, které se týkají úpravy hromadných smluv. Třeba citovati zejména § 114 b) živnostenského řádu a analogický předpis §u 161 živnostenského zákona pro Slovensko a Podkarpatskou Rus, dle nichž

vláda v r. 1917, dále na návrh zákona téže vlády v létě 1918, z něhož lze již velmi zřejmě poznati úmysl, ustanoviti kolektivní smlouvu donucovací normou pracovní smlouvy. Příznačné jest také zajisté, že sjezd německých právníků, který se jak známo konal kdysi za vynikající účasti rakouských právníků v r. 1908 v podrobné zprávě vyslovil požadavek, aby byla opatřena právní základna pro kolektiv, smlouvu těmito slovy: „Tarifní (kolektivní) smlouvy potřebují zákonné úpravy, poněvadž jimi lze upravovati skoro všechny vztahy mezi kapitálem a prací, a tarifní smlouva zasahuje do převážné většiny živnostenského zákonodárství.“

47 Tisk 2892. Dostupné na internete: https://www.psp.cz/eknih/1929ns/ps/tisky/t2892_01.htm (navštívené dňa 30.9.2021).

48 Pokračuje slovami: „Myšlenku, která je skryta v moderním hospodářském státě, a v jeho nové hospodářské soustavě, můžeme vhodně označiti solidarismus. V právu se mluví o solidární povinnosti a solidárním právu, jestliže více lidí má tutéž nedílnou povinnost nebo nedílné právo. Nová hospodářská filosofie ukazuje, že konečné cíle lidského snažení jsou nám všem společné a že k jejich uskutečnění musíme se spojití, sdružití. Učí nás, jak jsme jeden na druhém závislí, a jak tudíž bylo by pochybené, neuznati tuto závislost a nevyužití spolupráce všech.“

živnostenským společenstvům přísluší v dohodě s hromadou pomocnickou ustanoviti v mezích zákonných předpisů, kdy počíná a kdy se končí denní pracovní doba pomocníků a jaké jsou pracovní přestávky, kdy a jaká mzda se vyplácí pomocníkům a jaká jest lhůta výpovědní. Dále je možno uvést zákon č. 45 z r. 1930, který v §u 24. vyjádřil zásadu závaznosti kolektivních smluv ve stavebním ruchu, podobně pak zákon č. 251 z r. 1933 v §u 8., odst. II. stanoví povinnost ujednání kolektivních smluv pro obchody s jednotkovými cenami a podobně zákon č. 171 z r. 1934 v §u 10. má ustanovení o povinné kolektivní smlouvě; stejně tak v novém zákonu o pracovním poměru soukromých zaměstnanců z r. 1934 obsahuje ustanovení o kolektivní smlouvě. Důležitým pak je vládní nařízení č. 118 z června 1934, kterým se prolomila u nás zásada svobody kolektivních smluv a stanovila se jejich platnost s prodloužením na určité období. Ministerstvo sociální péče několikrát se zabývalo řešením problému zákonné ochrany hromadných smluv pracovních a již v roce 1926 předložilo do připomínkového řízení meziministerského osnovu zákona o hromadných smlouvách pracovních a rozhodčích komisích.“

Ako významný argument v prospech právnej úpravy predkladateľ ponúkol aj štatistiku: „Dokladem o potřebě jednotné úpravy a také ochrany hromadných smluv je nám statistika o platných hromadných (kolektivních) smlouvách z r. 1932. Z ní je patrné, že jen menšina závodů měla hromadné smlouvy, upravující mzdové poměry pro 949.416 zaměstnanců. Je tedy patrné, že hromadné smlouvy byly platné pouze ve 42.296 závodech, ač v provozu bylo celkem 423.075 závodů.“

Kolektívnu zmluvu však napokon neupravil ani tento návrh zákona, ktorý bol rovnako ako všetky predchádzajúce, neúspešným. Po sérii neúspešných návrhov zákonov upravilo pre celú ČSR kolektívne zmluvy až osobitné **vládne nariadenie zo dňa 26. júna 1937, č. 141/1937 Zb. z. a n. o závaznosti hromadných zmlúv pracovních**.⁴⁹ Kolektívnu (hromadnú pracovnú) zmluvu definovalo v § 1 v porovnaní s návrhmi občianskeho zákonníka omnoho presnejšie – ako zmluvu upravujúcu pracovné a mzdové (platové) podmienky „*mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) zaměstnanců, a to bez rozdílu, zda hromadná smlouva pracovní byla ujednána dohodou stran nebo smírem, podle platných předpisů k hromadné úpravě otázek mzdových (platových) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“. Hromadné pracovné zmluvy podliehali registrácii na Ministerstve sociálnej starostlivosti a publikácii v Zbierke zákonov a nariadení štátu československého (s výnimkou kolektívnej zmluvy dojednanej len pre jeden konkrétny podnik). Ustanovenia konkrétnych pracovných zmlúv nesmeli byť v rozpore s uzavretou kolektívnou (hromadnou) zmluvou.

Táto úprava tak priniesla na jednej strane precíznejšiu definíciu kolektívnych zmlúv, ale aj riešenie prednosti pred dojednaniami v individuálnych pracovných zmluvách, a napokon tiež i už predtým navrhovanú možnosť rozšírenia kolektívnej zmluvy na nesignatárov, ako to predpokladali návrhy z prelomu 20. a 30. rokov: „*Ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem může prohlásiti*

49 Viacerými normami (napr. nariadenie č. 118/1934 Zb. z. a n., nariadenie č. 89/1935 Zb. z. a n.) bola vylúčená možnosť vypovedať hromadnú zmluvu (resp. aj jej iný právny zánik) a predlžovala sa ich platnosť.

hromadnou smlouvu pracovní za závaznou pro určitou oblast a odvětví. Po prohlášení závaznosti platí všechna ustanovení hromadné smlouvy pracovní ve všech závodech příslušné oblasti a příslušného odvětví i v tom případě, jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec nebo oba nejsou členy organizací, jež ujednaly hromadnou smlouvu pracovní.“ Zrejme pritom nebude náhodou, že úspech v otázke právnej regulácie a posilnenia úpravy inštitútu kolektívnej zmluvy sa podarilo dosiahnuť až právnou formou vládneho nariadenia v špecifických podmienkach sklonku republiky, a nie formou zákona. Zdá sa totiž, že zákonné riešenie by opäť mohlo mať problém získať podporu rovnako, ako všetky predchádzajúce návrhy a osnovy. Revolučné riešenie priniesla až revolučná doba.

Záver

V príspevku sme predostreli vývoj kolektívneho pracovného práva na území Slovenska s dôrazom na obdobie 20. a 30. rokov 20. storočia. Bolo to obdobie, kedy sa v celej Európe nanovo formovali východiská popierajúce „posvätnosť“ súkromného vlastníctva a slobody vôle, a to v záujme sociálneho zmiernu vo svete, ktorý prekonával ohromné zmeny v každej oblasti práva, ale i všeobecne v rovine hospodárskeho a sociálneho života. Uvedené revolučné riešenia pritom zasahovali najmä banícky sektor a následne aj širšie okruhy robotníkov, ktorých postavenie sa malo posilňovať s rodiačim sa kolektívnym pracovným právom. To už nemalo byť iba trpeným, či tolerovaným, ale naopak uznaným a presadzovaným štátom. Prejavovalo sa to ako v rovine uznania kolektívneho vyjednávania v podobe štrajku, tak i v rešpektovaní kolektívnych zmlúv, ktorých plné presadenie v zmysle právne záväzných dokumentov nadzmluvnej povahy bolo behom na dlhú trať. V Československu sa tak podarilo zaviesť reformnú úpravu kolektívnych zmlúv až na úplnom sklonku demokratického režimu, kedy už riešenia namiesto parlamentu prinášala exekutíva. Práve preto riešenie prinieslo až nariadenie vlády – po mnohopočetných neúspechoch legislatívnych návrhov z dielne poslancov Národného zhromaždenia. Nová úprava pritom predznačila na dlhú dobu vývoj kolektívneho pracovného práva a kolektívnej zmluvy na našom území, kedy v zásade dosiahla úroveň, akceptovanú i dnes.

Literatúra:

- BEŇA, J. 2010. Socializácia a publicizácia v súkromnom práve a reflexie v právnej vede na Slovensku v mezivojnovom období. In MALÝ, K. – SOUKUP, L. (eds.). *Československé právo a právni věda v meziválečném období (1918 – 1938) a jejich místo ve střední Evropě. svazek 2.* 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2010.
- BIANCHI, L. a kol. 1971. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848-1945. I. část.* 1. vyd. Bratislava : VEDA, 1971.
- FAJNOR, V. – ZÁTURECKÝ, A. 1998. *Nástin súkromného práva platného na Slovensku a Podkarpatské Rusi so zreteľom aj na banské právo a na právne predpisy o pozemkovej reforme (s príslušnými časťami návrhu čl. všeobecného zákoníka*

- občianskeho, zhotoveného superrevíznou komisiou*). III. vydanie pôvodného diela s judikatúrou siahajúcou do roku 1935. Šamorín : Heuréka, 1998.
- GÁBRIŠ, T. 2008. Právne vyjadrenie hodnôt v novovytvorenej ČSR (1918). In *Dny práva 2008. Days of Law* (elektronický dokument). 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. s. 444. Dostupné na internete: <http://www.law.muni.cz/sborniky/dp08/files/pdf/historie/gabris.pdf> (navštívené dňa 30.9.2021).
 - GALVAS, M. 2008. Právni rámec sociálního dialogu. In HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Východní dialog v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita a Doplněk, 2008.
 - HÁCHA, E. 1932. Koaliční právo. In *Slovník veřejného práva československého*. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Polygrafia Rudolf M. Rohrer, 1932.
 - HELLER, J. 1919. Zákoník o práci. In *Právník*. 1919, 58.
 - HEXNER, E. 1922. Pracovní smluva priemyslových zamestnancov na Slovensku. In *Právny obzor*. 1922, roč. 5.
 - HOUSER, J. 1970. Die Historische Entwicklung des Arbeitsvertrages in der Tschechoslowakei. In CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.). *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848 – 1944)*. 1. vyd. Budapest : Akadémiai Kiadó, 1970.
 - JACOBS, A. 2009. Collective Labour Relations. In HEPPLER, B. – VENEZIANI, B. (eds.). *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945 – 2004*. 1. vyd. Oxford and Portland, Oregon : Hart Publishing, 2009.
 - JACOBS, A. 1986. Collective Self-Regulation. In HEPPLER, B. (ed.). *The making of labour law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries Up to 1945*. 1. vyd. London : Mansell, 1986.
 - KUKLÍK, J. 2013. Diskuze o provedení socializace v Československu v prvních letech jeho samostatné existence. In MOSNÝ, P. et al. *Právněhistorická realita sociální doktríny 20. století*. 1. vyd. Kraków : Spolek Slovákov v Polsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013.
 - LACLAVÍKOVÁ, M. 2014. Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia na území Slovenska v období druhej polovice 19. a začiatku 20. storočia. In MOSNÝ, P. et al. *Právněhistorická realita sociální doktríny 20. století*. 1. vyd. Kraków : Spolek Slovákov v Polsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014.
 - LACLAVÍKOVÁ, M. – ŠVECOVÁ, A. 2012. *Pramene práva na území Slovenska II. (1790 – 1918)*. 1. vyd. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2012.
 - POLÁČKOVÁ, Z. 2018. *Úloha slovenskej sociálnej demokracie v procese etablovania sa a vzniku prvej ČSR*. 1. vyd. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung – zastúpenie v SR, 2018.
 - PRŮCHA, V. a kol. 2004. *Hospodářské a sociální dějiny Československa. 1918 – 1992. I. díl. Období 1918 – 1945*. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Doplněk, 2004.
 - RÁKOSNÍK, J. – TOMEŠ, I. 2012. *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918 – 1992*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2012.
 - ŠVEC, M. 2016. *Kolektivní smlouva*. 1. vyd. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. s. 9. Dostupné na internete: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/13527.pdf> (navštívené dňa 30.9.2021).

- ŠVEC, M. a kol. 2013. *Kultúra sveta práce : Právo na štrajk*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013. s. 34. Dostupné na internete: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/10663.pdf> (navštívené dňa 30.9.2021).
- *Tisk 79. Návrh senátorů Rudolfa Pánka, Ferd. Šťastného a spol., aby byl vydán zákon o závaznosti kolektivních (tarifních) smluv*. Senát Národního shromáždění R. Čs. r. 1926. II. volební období. 2. zasedání. Dostupné na: internete: https://www.psp.cz/eknih/1925ns/se/tisky/t0079_01.htm (navštívené dňa 30.9.2021).
- *Tisk 216*. Dostupné na internete: https://www.psp.cz/eknih/1929ns/ps/tisky/t0216_03.htm (navštívené dňa 30.9.2021).
- *Tisk 2892*. Dostupné na internete: https://www.psp.cz/eknih/1929ns/ps/tisky/t2892_01.htm (navštívené dňa 30.9.2021).
- *Vládní návrh. Zákon, kterým se vydává občanský zákoník. Důvodová zpráva*. Praha : Národní shromáždění ČSR. Senát, 1937.

Summary: Collective Labour Law and Collective Agreement in the Czechoslovak Law of the 1920s and 1930s (Proclamations, Legislative Drafts, Social Expectations and Ideals)

The paper focuses on the development of collective labour law in Slovakia with emphasis on the period of the 1920s and 1930s. It was a time when all over Europe law was being re-formed by denying the "sanctity" of private property and of freedom of will, in the interests of social peace in a world that has undergone tremendous changes in every area of law, but also in economic and social life in general. In Czechoslovakia, these revolutionary solutions affected the mining sector in particular, but subsequently also the wider circle of workers, whose position was to be strengthened within the nascent collective labour law. This manifested itself mainly on the level of recognition of collective bargaining in the form of a strike and in the respect for collective agreements, the full enforcement of which in terms of legally binding documents of a supra-contractual nature was a long way to go in Czechoslovakia. It was in fact only possible to introduce a reformed regulation of collective bargaining agreements only at the very end of the democratic regime in Czechoslovakia, when solutions were already brought by the executive instead of the parliament. That is why the new regulation was brought about by a governmental decree – after numerous failures of legislative proposals from the workshop of deputies of the National Assembly. In spite of that, the new regulation foreshadowed for a long time the development of collective labour law and the collective bargaining agreement standards in our territory, since it reached in principle the level accepted even today.

doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.
Trnavská univerzita v Trnave
Právnická fakulta, Katedra dejín práva
Hornopotočná 23, 918 43 Trnava
Slovenská republika
e-mail: miriam.laclavikova@truni.sk

prof. JUDr. Tomáš Gábriš, PhD.
Trnavská univerzita v Trnave
Právnická fakulta, Katedra dejín práva
Hornopotočná 23, 918 43 Trnava
Slovenská republika
e-mail: tomas.gabris@truni.sk