

Vysoká škola CEVRO Institut

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Postavení odborových organizací a rady
zaměstnanců v pracovněprávních vztazích**

Praha 2014

Jaroslav Pavec

Vysoká škola CEVRO Institut

Katedra veřejného práva a veřejné správy

Studijní program: Právní specializace

Studijní obor: Veřejná správa

Bakalářská práce

Postavení odborových organizací a rady zaměstnanců v
pracovněprávních vztazích

Vedoucí bakalářské práce
JUDr. Ing. Renata Korcová

Autor bakalářské práce
Jaroslav Pavec

Praha 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma „Postavení odborových organizací a rady zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“ jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

V Českých Budějovicích 14. 8. 2014

.....
Jaroslav Pavec

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce JUDr. Ing. Korcové Renatě za cenné rady a odborné vedení práce.

Obsah

Prohlášení	2
Poděkování	3
Obsah	5
České resumé	6
English summary	7
1 Úvod	8
1.1 Vymezení základních pojmů	10
2 Historický vývoj odborových organizací a pracovního práva	12
2.1 Počátky odborového hnutí v Evropě	13
2.1.1 Odborové organizace v Evropě po 2. světové válce	14
2.2 Vznik pracovního práva v českých zemích	15
2.2.1 Změny pracovního práva v průběhu 19. století	17
2.2.2 Československé odbory v období první republiky	18
2.2.3 Společenská a ekonomická situace v Československu v letech 1938- 1945	20
3 Odbory v poválečném Československu	21
3.1 Revoluční odborové hnutí (ROH) v nové době	22
4 Transformace odborových organizací a pracovního práva po roce 1989	23
4.1 Odbory v období politických a hospodářských změn	25
4.2 Změny v pracovním právu v průběhu 90. let 20. století	27
4.2.1 Postavení pracovního práva v systému práva	29
4.2.2 Prameny pracovního práva v ČR	32
5 Současná právní úprava odborových organizací a rady zaměstnanců v ČR	33
6 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	35
6.1 Krátký exkurz do historie kolektivního vyjednávání	36
6.2 Uzavírání kolektivních smluv, jejich forma, platnost, závaznost a účinnost	37
6.3 Tripartita	41
6.4 Stupně kolektivních smluv a jejich vzájemný vztah	43
7 Závěr	44
8 Seznam použitých zdrojů	45
9 Seznam příloh	49

České resumé

Předkládaná práce je věnována problematice vzájemného vztahu pracovního práva, dělnického odborového hnutí a kolektivního vyjednávání v českých zemích od raných počátků na sklonku středověku až do současné doby. Všímá si historických zlomových období a jejich vlivu na postavení třídy pracujících v české společnosti. Kolektivní vyjednávání je vázáno na tři základní subjekty - odbory, zaměstnavatele a majitele výrobních prostředků a státní instituce, které zajišťují legislativní základ a rámec vyjednávání. Práce sleduje danou problematiku vyjednávání o podmínkách práce, o její délce a její ceně v návaznosti na proces formování dělnické třídy a odborů. Text je členěn na dvě části - historickou a právní. V prvních kapitolách je pozornost zaměřena na genezi charakteristických znaků dělnické třídy a odborového hnutí. Část druhá je věnována charakteru pracovního práva, na jehož základě je kolektivní vyjednávání realizováno. Práce předkládá pohled na charakter a výsledky kolektivního vyjednávání v minulosti a v současnosti. Charakterizuje změny, ke kterým došlo po odstranění komunistického režimu, zdůrazňuje význam a nezbytnost důsledné činnosti odborů a ochrany pracujících. Klade také důraz na zkvalitnění podmínek jejich práce i v soudobé demokratické společnosti.

Klíčová slova: odbory, dělnická třída, kolektivní vyjednávání, pracovní právo

English summary

The present work is devoted to the issue of the relationship between employment law, workers' trade unionism and collective bargaining in the Czech lands since the early beginnings in the late Middle Ages to the present. It takes a historical inflection period and their impact on the working class position in Czech society. Collective bargaining is linked to three main stakeholders - unions, employers and owners of the means of production and state institutions that provide the legal basis and framework for negotiations. The work follows the issue of negotiations on the conditions of work of its length and its cost in relation to the process of the formation of the working class and the trade unions. The text is divided into two parts - the historical and legal. The first chapters focus on the genesis of the characteristics of the working class and trade union movement. The second part is devoted to the nature of labor law, on the basis of which collective bargaining occurs. The work presents view of the nature and results of collective bargaining in the past and in the present. It describes the changes that occurred after the removal of the communist regime, emphasizing the importance and need for a consistent trade union activities and protect workers. Also places emphasis on improving the conditions of their work and in contemporary democratic society.

Keywords: trade unions, working class, collective bargaining, labor law

1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je „Postavení odborových organizací a rady zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“. Práce je zaměřena na některé okolnosti historického vývoje dělnické třídy, její diferenciaci a na proces formování odborových organizací na našem území a jejich postavení v české společnosti v průběhu jednotlivých historických období. Smyslem práce je charakterizovat postavení odborů a jejich význam nejen z hlediska společenského, ale také z hlediska právního.

Každá doba sebou nese své klady a zápory. Dobu důležitou pro formování a rozvoj odborového hnutí můžeme přibližně ohraničit první polovinou devatenáctého století a tedy počátkem průmyslové revoluce na straně jedné a současností na straně druhé. Z historického a společenského hlediska byla tato doba velmi bohatá na přelomové události a to jak v pozitivním, tak ale bohužel častěji v negativním smyslu. Všechny tyto historické události významně ovlivnily základní témata sociálního konfliktu či smíru, jakož i právo na práci a právo na spravedlivou odměnu.

Cílem je ukázat, že tato práva jsou nejen nepochybným základem občanských a politických práv a svobod, ale že jsou i zdrojem důstojnosti života těch, kteří svoji obživu získávají prodejem své práce. V jednotlivých kapitolách je proto popsána problematika vzniku dělnické třídy, její postavení v tehdejší společnosti a její formování v historických souvislostech.

Práce postihuje danou problematiku pouze v hrubém nástinu a existenci dalších vymezených skupin pracující třídy je zde zmíněna jen okrajově, stejně jako proces vývoje dělnické třídy na západě a v zemích bývalého sovětského bloku. Tento pohled do samotné problematiky je nezbytný, protože nám pomůže lépe pochopit funkci odborových organizací a jejich význam pro řešení základních problémů pracujících. Odbory jako představitel třídy zaměstnanců ve vyjednávání se zaměstnavateli a státem mají naprosto nezastupitelnou úlohu.

Dále je popsán vývoj pracovního práva a vývoj kolektivního vyjednávání. Otázky pracovního práva, ochrany zaměstnaných a kolektivního vyjednávání je stěžejním problémem historie průmyslové společnosti a jejího vývoje v právech a svobodách zaměstnanců.

V souvislosti s vývojem společnosti se také mění právní rámec působnosti a pravomoci odborů a také to, jak vnímá společnost jejich význam a jejich přínos. Vývoj problematiky dělnictva a postavení odborů z hlediska právních norem více méně kopíruje vývoj celé společnosti a tím v podstatě odráží i vývoj právního postavení pracujících.

Tato práce by měla poskytnout určitý náhled na smysl odborů pro dnešní společnost a zároveň dokázat, že existence odborů má své historické opodstatnění, které vychází ze zkušeností nejen samotné dělnické třídy, ale i celé společnosti. Je zřejmé, že otázka odborů těsně souvisí s procesem formování moderní demokratické společnosti a že u základů současných práv a svobod člověka stojí také dlouhodobé úsilí mnoha generací pracujících sdružených v rámci jejich kolektivního představitele.

1.1 Vymezení základních pojmů

Nejprve je třeba uvést základní vymezení a věcný obsah použitých pojmů tak, jak jsou používány v současnosti v odborné literatuře.

Dělnická třída: „ze sociologického a historického hlediska jde o skupinu lidí, která se vyznačuje podobnými rysy, především v hospodářských zájmech, ve způsobu života a kultuře. Často je spojována také pocitem sounáležitosti, kterému se říká třídní vědomí. Teorii tříd se věnuje mnoho sociologických a politologických škol. Marxistická teorie problematiku společenské třídy z hlediska politickoekonomického považuje za jeden ze stěžejních témat - více poukazuje na prvek vykořisťování a útisku. Tento pojem je historicky proměnlivý - kapitalismus má jako hlavní třídy buržoazii a proletariát (průmyslové dělnictvo) a vedlejší třídy jako jsou majitelé půdy, rolníci, zemědělstí námezdní pracovníci, obchodníci, řemeslníci a lumpenproletariát“¹.

Kolektivní vyjednávání: „je dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru (tzn. hlavně mezi odbory, jakožto představitelé zaměstnanců a zaměstnavatelem). V obecném pojetí jde o proces, ve kterém se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a poté průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu. Hlavním cílem kolektivního vyjednávání je sjednávání kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a zaměstnanci“².

Odbory a odborové organizace: „jsou kolektivním zástupcem zaměstnanců. Předpokladem jejich vzniku je právo svobodného shromažďování (pozn. toto právo až do 19. století bylo přísně zakazováno). V moderní době je právo na svobodné shromažďování zakotveno ve vnitrostátních i mezinárodních právních dokumentech. U nás má každý podle Listiny základních práv a svobod právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu a je nepřípustné omezovat jejich počet nebo zvýhodňovat některé z nich. Postup při naplňování tohoto ústavně zaručeného koaličního práva je upraven v zákoně o sdružování občanů. Odborovou organizací ve smyslu tohoto zákona je odborový svaz, ale popřípadě i základní

¹ JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů*. Praha, Grada Publishing, a.s. 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-3679-2

² MADAR, Zdeněk a kol. *Slovník českého práva*. 2. rozšířené a podstatně přepracované vydání podle stavu k 1. 1. 1999. I. a II. díl. Praha, Linde a.s. Právnické a ekonomické nakladatelství, 1999. 1781 s. ISBN 80-7201-150-1, ISBN 80-7201-150-2

organizace, je-li řádně evidována. Právní charakter příslušných odborových orgánů a vyšších odborových orgánů určují stanovy“³.

Pracovní právo: „je souborem právních norem, které - 1) upravují především vztahy, v nichž pracovní sílu jedné osoby (zaměstnanec), užívá jiná osoba (zaměstnavatel), v organizační závislosti za odměnu (individuální pracovní právo) a upravují - 2) vztahy mezi orgány, které zastupují a reprezentují kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů, či jednotlivými zaměstnavateli,; jejich cílem je zejména zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců (kolektivní pracovní právo). Funkcí pracovního práva je především ochrana práv zaměstnanců, plní tedy funkci ochrannou. V menší míře má rovněž funkci hospodářsko organizační, neboť pomáhá podnikatelům řídit podniky podle ekonomické situace“⁴.

Zaměstnanec: „je fyzická osoba, která je v pracovním poměru k zaměstnavateli. Tato osoba se může stát zaměstnancem jen za předpokladu, že má pracovní právní subjektivitu. V pracovním poměru má celou řadu základních a dalších práv a povinností. Pod pojmem zaměstnanec zahrnuje zákoník práce rovněž fyzické osoby, které pracují pro druhé osoby na základě smlouvy o pracovní činnosti nebo na základě o provedení práce“⁵.

³ MADAR, Zdeněk a kol. *Slovník českého práva*. 2. rozšířené a podstatně přepracované vydání podle stavu k 1. 1. 1999. I. a II. díl. Praha, Linde a.s. Právnícké a ekonomické nakladatelství, 1999. 1781 s. ISBN 80-7201-150-1, ISBN 80-7201-150-2

⁴ Tamtéž

⁵ Tamtéž

2 Historický vývoj odborových organizací a pracovního práva

Právní úprava vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem patří k důležitým opatřením moderní doby. Od počátku dějin lidstva nebyl tento vztah nijak legislativně ošetřován a vždy vycházel z tradičních vztahů, které existovaly v každé společnosti. Jeho podmínkou je soukromé vlastnictví, kde na jedné straně stojí zájem vlastníka svoje vlastnictví využívat k tomu, aby mu přinášelo zisk a na straně druhé stojí ten, kdo majetek nemá a ten musí nabízet svoji vlastní práci k tomu, aby pro sebe získal obživu. Tento vztah byl odedávna dán pouze náboženskými pravidly a obecnými zvyklostmi.

Za předchůdce pracovního práva lze v evropských dějinách považovat konkrétní ustanovení v právním systému římské říše. Pro upevnění stability říše bylo proto nezbytné stanovit takový rámec vztahů pro práci v zemědělství, řemeslech a obchodě, který by zajistil fungování státu. Římské právo se stalo základem církevního práva a právních systému křesťanských států, které v Evropě vznikaly po pádu římské říše.

Už v zákonících jednotlivých vladařů je pamatováno na úpravu vztahů mezi pracovníkem a majitelem a na vymezení jejich vzájemných práv a povinností. Tyto normy vycházejí především z církevního práva a z náboženských ustanovení. Reálná situace se však své idylické formě příliš nepodobala o čemž svědčí množství dobových zápisů o nepokojích a bouřích. Vzhledem k tomu, že výroba jak v řemeslech, tak v zemědělství, byla zajišťována málo početnými kolektivy dělníků a námezdních sil, prakticky nedocházelo k žádným velkým otřesům a sociálním bouřím. Zejména na venkově, v zemědělském prostředí, byla situace v zásadě stabilní a ani některá velká selská povstání proti feudálnímu útlaku neznamenal vážnější konflikty.

Po celá staletí nebylo nikdy a nikde dovoleno námezdním pracovníků, tovaryšům a dělníkům vytvářet seskupení, spolky a nebo organizace, ve kterých by se mohli sdružovat jednak za účelem vlastního společenského života a jednak pro hledání způsobů, které by mohly vést ke změnám v jejich postavení. Takovéto tendence byly naprosto nemyslitelné a drtivá většina samotných zaměstnanců je sama v samotném zárodku odmítala⁶.

⁶ *Československá vlastivěda*, díl I. a II. Dějiny. Praha, Orbis 1969, 1450 s.

2.1 Počátky odborového hnutí v Evropě

První oficiální odborové organizace začaly vznikat v Anglii v první polovině 19. století po zrušení zákonů, které zakazovaly zakládat dělnická sdružení. První pokus o založení jednotné celostátní odborové ústředny byl učiněn v r. 1834, ale ke skutečnému procesu sjednocování místních odborů v oblastním a celostátním měřítku došlo až v 50. a 60. letech 19. století. První sjezd, který položil základy britské Trades Union Congress (TUC), se konal v r. 1868. Činnost místních skupin i svazů se soustřeďovala převážně na otázky úpravy mezd a délky pracovního dne. Větší část anglických odborů byly vlastně spíše spolky vzájemné pomoci.

Ve Francii se začátkem 19. století začala objevovat sdružení vzájemné pomoci, která materiálně podporovala dělníky v době nemoci, nezaměstnanosti a podobně. Teprve koncem 60. let 19. století se ve Francii vytvořily první odborové organizace, které se organizovaly podle výrobních odvětví. V 90. letech 19. století vznikla Národní federace syndikátů která se zaměřila především na požadavky zvýšení mezd a zkrácení pracovního dne.

V Německu se první odborové organizace začaly utvářet ve 20. a 30. letech 19. století, ale odborové svazy vznikly až v r. 1848. V r. 1863 část spolkového dělnického hnutí založila Všeobecný německý dělnický spolek. Zvláštním rysem německých odborových svazů byl velký vliv sociální demokracie na jejich činnost. Odbory byly chápány jako organizační centra dělnické třídy a jejich úkolem bylo podle tehdejších dělnických teoretiků úplné osvobození proletariátu. Kladly si tedy i politické cíle.

Podobná situace jako v Německu byla i v českých zemích, které byly součástí tehdejšího Rakousko-Uherska. Také odborové spolky v Čechách se téměř od začátku považovaly za prostředky politického působení socialistické strany na dělnictvo. Ve Vídni r. 1893 se odborové spolky sjednotily v jednotnou odborovou organizaci. Samostatná česká odborová ústředna vznikla zásluhou pražských kovodělníků na sjezdu českých odborových a vzdělávacích spolků v Praze, v r. 1897.

2.1.1 Odborové organizace v Evropě po 2. světové válce

Od r. 1919 také existuje Mezinárodní organizace práce (MOP). Jde o tripartitní orgán, který sdružuje vlády, zaměstnavatele a odbory jednotlivých zemí za účelem jednotného postupu ve věci sociální spravedlnosti a zajištění lepších životních podmínek ve světě. Mezi světovými válkami byla MOP autonomní částí Společnosti národů a od r. 1946 je součástí institucionálního systému OSN.

Odborového hnutí po 2. světové válce a jeho vývoj postupně ovlivnily tři hlavní mezinárodní odborové organizace. Světová odborová federace (SOF), založená v r. 1945, která byla největší a prokomunisticky orientovaná, Mezinárodní konfederace svobodných odborů (MKSO), založená o rok později a Světová konfederace práce (SKP) zformovaná v r. 1968.

Koncem r. 1972 vznikla v Lucemburku Evropská odborová konfederace (ETUC), která je zastřešující organizací evropských národních odborových konfederací. ETUC sdružuje odbory ze zemí Evropského společenství a Evropského sdružení volného obchodu.

2. 2 Vznik pracovního práva v českých zemích

Prvním významným právním ustanovením na našem území, byl tzv. Horní zákoník⁷ z počátku 14. století. Byl vydán především pro potřebu práce ve stříbrných dolech v Kutné Hoře, ale užíván byl také v Jihlavě, kde se rovněž v té době těžilo stříbro. Nejenom že se věnoval úpravě postavení dělníků, výkonům práce a mzdě, ale také se zaměřoval na technické podmínky práce a na její bezpečnost. Přímou nařizoval, jak mají být štoly osvětlovány, odvětrávány, jak má být odváděna z dolů voda a jakými dalšími způsoby má být zajištěna bezpečnost horníků. Horní zákoník se věnoval také výplatám mezd a délce pracovní doby, která byla v té době šestihodinová. Také ovšem výslovně zakazoval horníkům a dalším dělníkům, kteří pracovali v podzemí a na povrchu, slučovat se do spolků.

Ve velkých městech a obchodních a výrobních centrech byly ve středověku mezi zaměstnavateli a zaměstnanci uzavírány tzv. čelední smlouvy. Ty se dělily na tovaryšské a učednické. Z dnešního hlediska by je bylo možno označovat jako pracovní smlouvy na dobu určitou. Byly uzavírány mezi vrchností a čeledí obvykle na dobu jednoho roku. Ve sjednaném období čeleď pracovala za stravu, oděv a nocleh a po skončení sjednané lhůty se za práci dávala celková odměna ať již v penězích, nebo v naturáliích.

Smlouvy tovaryšů a učedníků byly v pravomoci cechů. Sjednávaly se v souladu s cechovními ustanoveními, které ale vycházely z výnosů panovníka a sněmů. Ke stanovení přesnějších pravidel pro uzavírání čeledních smluv a ke konkretizaci jejich obsahu docházelo od 16. století, kdy zemské sněmy vydávaly tzv. čelední řády, které měly závaznou písemnou formu. Osoba, která se ucházela o práci se prokazovala tzv. fedrovním listem, na kterém byl písemný souhlas vrchnosti, že smí pracovat. Čelední řády měly svůj význam i v následujících staletích a byly často obměňovány a doplňovány.

Skutečný přelom představuje až zrušení nevolnictví, ke kterému došlo v průběhu konce 18. a počátku 19. století ve většině evropských zemí pod vlivem osvícenství a hlavně pod vlivem rozvoje průmyslové tovární výroby, řemesel a obchodu.

V našich zemích dochází k tomuto procesu naplno až v průběhu 2. poloviny 18. století. Dochází k rozvoji řemeslné výroby, vznikají manufaktury, rozvíjí se hutnictví, hornictví a obchod. Také do zemědělství pronikají nové technologie, plodiny a nástroje a to vede ke zvýšení produkce potravin. To vše mělo dopad mimo jiné i na zvyšování počtu obyvatel, které

⁷ Viz Příloha 1: Horní zákon krále Václava II. Z rodu Přemyslovců (Ius regale montanorum, r. 1300, do češtiny přeloženo počátkem 15. stol.) s. 45 [zdroj: Husa, Václav. *Naše národní minulost v dokumentech*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1954. 564 s.]

bylo nuceno hledat jiné než tradiční způsoby získávání obživy. Byl to počátek velkého přesunu obyvatel z venkovského prostředí do měst a do továren.

Tyto přesuny velkého počtu pracovníků sebou samozřejmě přinášely řadu problémů. Jedním z nich představovalo i bydlení. Bytová otázka patřila tehdy vedle mzdových požadavků a délky pracovního dne k největším problémům. Bydlení na velkých stavbách jako byly silnice, kamenolomy, železnice, tunely, doly a nebo na velkostatecích bylo z hlediska sociálního a hygienického na velice nízké úrovni. Dělníci bydleli v nouzových barácích, které si často sami postavili z odpadového materiálu⁸. Vzájemné soužití mělo ovšem velký význam při politických bojích za sociální vymoženosti a rovněž také při postupném národnostním sebeuvědomění a prosazování národnostních požadavků.

Se vzrůstajícím počtem dělnictva docházelo od druhé poloviny 19. století k budování dělnických kolonií. Zaměstnavatelé nechávali pro svoje zaměstnance stavět řady malých, nízkých a na sebe napojených domků, nejčastěji o dvou místnostech, a ty pak dělníkům pronajímali.

Od druhé poloviny 19. století se objevují v dělnickém prostředí především u hutí a velkých strojírenských závodů svépomocná a zásobovací družstva s vlastními obchody. Tato družstva postupně vytvářela svoje sklady, výdejny zboží a síť obchůdků po celém území českých a moravských krajů⁹.

⁸ *Československá vlastivěda*, díl III. Lidová kultura. Praha, Orbis 1968, 780 s.

⁹ Tato družstva byla na počátku 50. let 20. století sloučena do velkého komplexu spotřebních družstev.

2.2.1 Změny pracovního práva v průběhu 19. století

Pro obyvatele českých zemí, kteří byly součástí Rakousko-Uherské monarchie se situace v prosazování pracovního práva pozvolna měnila až v průběhu druhé poloviny 19. století, kdy začalo docházet k zavádění některých zákonných úprav. Jedním z nejdůležitější byl z tohoto hlediska tzv. Koaliční zákon, kterým se ustanovila možnost zakládat dělnické spolky a sdružení a jejich prostřednictvím vyjednávat se zaměstnavateli o podmínkách práce a mzdy. To je pokládáno za předpoklad vzniku odborového hnutí u nás a za skutečný počátek toho, co právní věda označuje jako pracovní právo.

Odchod velkého množství lidí z venkova do továren se projevil také v pracovně právních vztazích. Stát zprvu do těchto vztahů nezasahoval, ale složitost pracovních podmínek v továrnách, si vynutila určitou právní regulaci. Všeobecný rakouský občanský zákoník z r. 1811¹⁰ upravil podmínky námezdní smlouvy, která v sobě zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. V souladu s touto úpravou tak námezdní smlouva vznikla, pokud se zaměstnanec zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla za odměnu v penězích. Toto ustanovení platilo v podstatě až do roku 1916, kdy byl občanský zákoník novelizován.

Přelomovým rokem v otázce právní ochrany zaměstnanců se stal rok 1867, kdy byla v rámci nové říšské ústavy¹¹ Rakousko-Uherska zakotvena tzv. koaliční svoboda, která umožnila zakládání zájmových dělnických spolků a sdružení. Byl to počátek procesu, který vedl k vytváření odborových organizací, ke vzniku kolektivního pracovního práva, k možnosti kolektivního vyjednávání a k uzavírání kolektivních smluv. V pravém slova smyslu tak byl položen základ moderního pracovního práva. Navíc byl roku 1870 vydán zákon č. 43/1870 říšského zákoníku a tím stávkový, pokud při nich nedošlo k narušení veřejného pořádku, nebo k násilným trestným činům, nebyly již nadále trestně stíhány. Od tohoto data se mohly odborové organizace budovat jako legální a proto je 7. duben 1870 někdy dokonce považován za den zrodu odborového hnutí v habsburské monarchii, tedy i v českých zemích. V roce 1871 vzniká „Odborný spolek dělníků v železe a kovu“. O dvacet let později, to byli právě oni, kteří dali roku 1896 podnět k ustavení největší sociálně demokraticky orientované odborové ústředně. Díky tomu vzniká 31. ledna 1897 Odborové sdružení československé. Do nové centrály se začali sdružovat odborové spolky převážně z Čech.

¹⁰ Německy- Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie

¹¹ Prosincová ústava (německy Dezemberverfassung) byla vydána 21. prosince 1867 jako soubor ústavních zákonů.

2.2.2 Československé odbory v období první republiky

Protestní akce odborově i neodborově organizovaného dělnictva přispěly k vítězství československého odboje proti Rakousko-Uherské monarchii. Převrat 28. října 1918 přinesl pro OSČ nové úkoly při budování státu. Po vzniku republiky se odborové hnutí dostalo do pozice poměrně silného partnera zaměstnavatelům a státu. Bylo tomu tak proto, že navazovalo na předválečnou zdařilou a úspěšnou tradici. Obnovení státnosti naplnilo národnostní snahy generací a pro většinu národa bylo nemyslitelné, že by nebylo doprovázeno plněním oprávněných požadavků pracujících a sociální vstřícností majetných vrstev.

OSČ se významně podílelo na všech zákonodárných iniciativách v oblasti sociální politiky a jemu lze např. do značné míry vděčit právě za uzákonění osmi hodinové pracovní doby¹². Z právních úprav, které přinesla nová Československá republika, lze uvést zákon č. 144/1920 Sb. o závodních radách v hornictví a zákon 330/1921 Sb. o závodních výborech, kde je zmínka o možnosti kolektivního vyjednávání, ale jak Zdeněk Deyl ve své publikaci tento zákon vysvětluje: „*nikde se zákonná ustanovení nezmiňují, že jsou kolektivní smlouvy nezbytně povinné*“¹³. V dalších letech samozřejmě přibývalo právních norem z oblasti pracovního práva jako např. v roce 1919 byla přijata zásada „jeden závod - jedna odborová organizace“ a v roce 1921 byl přijat zákon 330/1921 o závodních výborech.

První roky republiky, byly z hlediska sociálního smíru a uspokojení požadavků pracujících pro odborové snahy úspěšné. Stávek ve srovnání s předválečným obdobím ubylo a jejich charakter byl spíše obranný. Poměrně zdařile byl státními orgány rozpracován systém přidělu a pomoci nezaměstnaným a zásluhou odborů docházelo k poměrně tvrdým zásahům státu proti lichvě a šmelinářům s potravinami. Byly zřízeny soudy pro potírání lichvy, které byly ve svém úsilí podpořeny příslušným zákonem č. 567/1919 Sb. o potírání lichvy. Změna ale nastala už zhruba po roce 1921, kdy odbory musely svádět stále ostřejší boj o prosazení požadavků. Nadšení ze vzniku republiky ustupovalo a nálada ve společnosti se polarizovala.

Dvacátá léta znamenala cestu k prosperitě. Právem jsou označována jako „zlatá dvacátá léta“, přesto že v roce 1922 - 1923 došlo k výkyvu ekonomiky a republiku zasáhla celoevropská krize, kterou se ovšem podařilo brzy vyrovnat. Nicméně to vedlo k odbourávání některých dosavadních výhod, které následně musely být opětovně vybojovány.

¹² Příloha 5 : Zákon o osmihodinové pracovní době č. 91/1918 Sb., s. 55 [zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

¹³ DEYL, Zdeněk. *Kolektivní smlouvy v Československu 1918 – 1938*. Praha : Ústav československých a světových dějin ČSAV, 1987, 416 s.

Důsledkem byla radikalizace levicového spektra a vznik Komunistické strany. Ta se také hned od počátku pokusila ovládnout odborové hnutí ve svůj prospěch. Výsledkem jejích snah bylo rozbití jednoty odborů a vytvoření tzv. Rudých odborů¹⁴, které skutečně dlouhodobě sloužily jako nástroj komunistické politiky. V prosinci 1924 byl přijat zákon na podporu v nezaměstnanosti, kterým se do českého prostředí zaváděl na svoji dobu velmi progresivní tzv. Gentský systém podpory v nezaměstnanosti, který spočíval v tom, že podporu mohl dostávat pouze odborově organizovaný dělník. To samozřejmě pro odbory znamenalo mocnou vzpruhu a odrazilo se to plně na stavu členské základny¹⁵.

Své odbory zakládaly také mnohé silnější strany, české, slovenské i německé a maďarské. Celkem existovalo od poloviny 20. let několik desítek odborových svazů. V roce 1929 bylo v Československu celkem 602 odborových svazů¹⁶.

Třicátá léta znamenají pozvolné zhoršování situace ve státě. Na počátku 30. let zasáhla vyspělý svět Velká krize. I když u nás nebyly poměry tak drastické jako třeba v Německu, přinesla krize do Československa velké strádání a utrpení. Situace se radikalizovala jak v oblasti sociální, tak ale také v oblasti národnostní. Německá menšina přešla pod vliv Berlína a svůj boj v následujících letech vedla ve znamení snah o rozbití republiky. Stejně úmysly, ovšem z opačné světové strany, ovlivnily komunisty. Československá společnost se snažila potíže překlenout ve prospěch upevnění státnosti. Ale hospodářské potíže byly roznětkou také na Slovensku, kde začaly výrazně posilovat požadavky od autonomie až po tendence k osamostatnění. Nad republikou se začala pomalu stahovat mračna a s Mnichovem a odtržením Sudet došlo k pádu Československé republiky.

¹⁴ „RO“, součást mezinárodní RO Internacionály - vytvořeny ke konci roku 1922

¹⁵ viz Příloha 3: Odborové ústředny a počet členů v letech 1914- 1936, s. 50 [zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

¹⁶ Tamtéž

2.2.3 Společenská a ekonomická situace v Československu v letech 1938- 1945

Mnichovské události přinesly výrazný zásah do ekonomického potenciálu země. Československo odstoupilo Německu, Polsku a Maďarsku 30 % území s více než třetinou populace. Současně přibližně 1 430 000 Čechů, Slováků a Rusínů zůstalo v zabraných územích. Československo dále ztratilo dvě pětiny průmyslové kapacity státu, přičemž obzvláště tíživá byla ztráta v zemědělství, lesnictví a energetických odvětvích. Zábory území narušily dopravní infrastrukturu, a to zejména důležité komunikace spojující české země se Slovenskem. Nově vzniklý státní útvar (Česko-Slovensko) se ocitl pod silným hospodářským tlakem ze strany nacistického Německa.

Po vytvoření Protektorátu Čechy a Morava získalo nacistické Německo významný ekonomický potenciál, spočívající jak v průmyslové oblasti (zbrojní, hutní, strojírenský a chemický průmysl, kvalifikovaná pracovní síla), tak v oblasti zemědělské (intenzivní zemědělská výroba, která měla vylepšit německou potravinovou bilanci). Hospodářské využití protektorátní ekonomiky ve prospěch nacistického Německa se dělo prostřednictvím válečného řízeného hospodářství. Tento ekonomický systém hodlal především urychleně přizpůsobit ekonomiku českých zemí německým válečným potřebám (militarizace, měnová a celní unie). Principy tržního mechanismu nahradilo autoritativní řízení ekonomiky státními orgány, a to jak v oblasti řízení průmyslové a zemědělské výroby i určování cen a mezd, tak v rozmisťování pracovních sil, přidělovém zásobování a kontrole zahraničního obchodu. Zatímco v oblasti průmyslu se až do roku 1944 dařilo okupačnímu režimu produkci zvyšovat, zemědělská výroba klesala, protože specifika zemědělské výroby do jisté míry znemožňovala (na rozdíl od průmyslových závodů) důslednou kontrolu ze strany protektorátních orgánů a absence tržních principů rolníky nemotivovala k vyšší produkci¹⁷

¹⁷ *Československá vlastivěda*, díl I. a II. Dějiny. Praha, Orbis 1969, 1450 s.

3 Odbory v poválečném Československu

Hodnocení předválečných hospodářských poměrů a politická situace po osvobození spoluvytvářely poválečnou národohospodářskou koncepci Československa, která spočívala v existenci mnoha sektorové ekonomiky (veřejný sektor, malovýroba a limitované soukromokapitalistické podnikání). Bezprostředně po osvobození v květnu 1945 došlo na základě Košického vládního programu a dekretů prezidenta republiky ke konfiskaci majetku obyvatel německé a maďarské národnosti a zrádců a kolaborantů z řad českého a slovenského obyvatelstva.

Průmyslový majetek a živnosti přešly pod národní správu, zemědělský majetek byl přidělován v rámci první etapy pozemkové reformy. V říjnu 1945 podepsal prezident republiky E. Beneš znárodnovací dekrety. Podle těchto dekretů přešly do majetku státu veškeré průmyslové podniky v tzv. klíčových a velkých odvětvích, v ostatních průmyslových oborech pak podniky s více než 500 zaměstnanci. Znárodněny byly také banky a pojišťovny. Výrobní kapacita znárodněných podniků představovala téměř dvě třetiny československého průmyslového potenciálu.

Poválečný vývoj znamenal také nový rozvoj odborového hnutí. Bylo odbouráno rozdělení odborů podle profesí a politické orientace a došlo k vytvoření ROH (Revolučního odborového hnutí)¹⁸, které na dlouhá desetiletí plně ovládlo poměry v dělnictvu a v zaměstnaneckých skupinách. Odbory se v tomto období staly skutečným nástrojem Komunistické strany.

¹⁸ viz příloha 8. Zákon o jednotném odborovém hnutí s. 76 [zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

3.1 Revoluční odborové hnutí (ROH) v nové době

Na začátku roku 1945 působilo Revoluční odborové hnutí (ROH) jako ilegální organizace, která na konci války projevila podporu československé vládě. Programem této organizace se stalo vybudování socialismu v Československu. Když válka skončila, byly za pomoci odborů předávány podniky Němců, kolaborantů a zrádců do národních správ. ROH získalo velké pravomoci, i značný neformální vliv v „masách pracujících“ a to zajistilo vedení ROH velkou moc, kterou, ač šlo o formálně nadstranickou organizaci, využívala ve svůj prospěch Komunistická strana Československa. ROH bylo součástí každého státního podniku. Pro zaměstnance pořádaly odbory společenské akce, přidělovaly rekreační pobyty, apod. ROH mělo dokonce také vliv na úpravu jízdního řádu podle pracovní doby v závodech. Členství v odborech bylo považováno za projev loajality k režimu, podobně jako účast ve volbách nebo v prvomájovém průvodu. ROH bylo tedy jakousi prodlouženou rukou KSČ v podnicích a závodech.

Z vlivu Komunistické strany se ROH vymanilo jen v letech 1968–1969, kdy se zapojilo do obrodného procesu a začalo hledat nejen nové metody práce, ale i svou novou identitu a novou důvěru členské základny. Docházelo k zakládání samostatných odborů v jednotlivých odvětvích. Tyto odborové organizace byly nezávislé na politickém vedení státu. Ovšem i zde se po roce 1968 projevil následky invaze armád Varšavské smlouvy, uchopení moci G. Husákem a následný proces normalizace. Nespokojenost občanů a zároveň také nespokojenost obyčejných členů ROH s režimem se projevila nejzřetelněji v listopadu 1989¹⁹.

¹⁹ Obsah jednoho z projevů, přednesených na sjezdu OS CMS v roce 2011, Zdroj: internetový portál Odborového sdružení Čech, Moravy a Slezska (OS CMS). [online]. [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://www.zooscms.cz/pages/clanky.html>

4 Transformace odborových organizací a pracovního práva po roce 1989

Smysl a postavení odborů je charakterizován v následujícím citátu „*Odborové hnutí vždy usilovalo o zakládání odborových svazů a jejich sdružování ve větší celky, později na mezinárodní úrovni, což významně posilovalo jeho vliv. Vyvíjelo se vždy po linii nepolitické i politické. Jeho typickou metodou prosazování dělnických požadavků bylo a je organizování stávek, i když zejména v současné době používá i běžné způsoby uzavírání dohod se zaměstnavateli. Je to prakticky trvalé hnutí, i když dnes jsou odbory všeobecně rozšířené, akceptované a institucionálně zakotvené, protože fungují jako spojovací mechanismus mezi konkrétními hospodářskými a sociálními požadavky zaměstnanců a zaměstnavateli*“²⁰.

Odbory jsou zvláštní typ organizací, které sdružují zaměstnance soukromého i veřejného sektoru ke společnému postupu a jednání při hájení vlastních pracovních, sociálních a mzdových práv. Na odbory lze pohlížet také jako na určitý typ nátlakové skupiny. Mají za sebou dlouhou historii boje za obecné uznání a uzákonění svých svobod a práv. Právo stát se členem odborů, získávat členy v daném závodě nebo podniku, informovat členy a svolávat jejich schůze, uspořádat volby zástupců odborové organizace je uznáváno prakticky na celém světě, i když existují rozdíly v zárukách poskytovaných odborářům v ochraně funkcionářů proti propouštění, v poskytování potřebných informací, dočasném uvolnění z běžných pracovních povinností, v poskytnutí možnosti dalšího vzdělávání apod.

Práva na sdružování v odborové organizaci byla v rozličných formách vtělena do zákonodárných systémů jednotlivých zemí. Mezinárodní organizace práce přijala několik úmluv o odborových právech, z nichž nejdůležitější je úmluva o svobodě odborů a ochraně odborových práv²¹, která stanoví, že „*pracující i zaměstnavatelé mají bez jakéhokoliv rozdílu právo na vytváření organizací podle vlastní volby bez předchozího povolení, stejně jako na přidružení k těmto organizacím, a to za jediné podmínky - že se podřídí jejich stanovám*“. Úmluva²² o aplikaci práva na kolektivní sdružování a vyjednávání stanoví, že „*pracovníci musejí požívat přiměřenou ochranu proti všem projevům diskriminace, které mohou vést k ohrožení odborových práv ve věci zaměstnání*“ a že „*organizace pracovníků a*

²⁰ *Velký sociologický slovník, díl I., II.* Praha, Karolinum, vydavatelství UK 1996. 1635 s. ISBN 80-7184-164-1 (1. svazek), ISBN 80-7184-164-2 (2. svazek)

²¹ *Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se*, přijata: 9. 7. 1948 a publikována: 489/1990 Sb.

²² *Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se*, přijata: 9. 7. 1948 a publikována: 489/1990 Sb.

zaměstnavatelů musejí požívat přiměřenou ochranu proti všem projevům vměšování jedněch vůči druhým buď přímo, nebo prostřednictvím jejich zástupců nebo členů“.

Odbory jsou občanským sdružením, financovaným z členských příspěvků svých členů. Jsou nezávislým a nepolitickým občanským sdružením, jehož cílem a smyslem je ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Navzdory tomu, že odbory samy nevyvíjejí politickou činnost, musí v rámci své činnosti, kdy prosazují zájmy a práva zaměstnanců, komunikovat s vládními představiteli i s jednotlivými politickými stranami. To z nich ale nedělá politický subjekt.

4.1 Odbory v období politických a hospodářských změn

Koncem roku 1989, bylo již jasné, že se stávající režim nemůže udržet. Lidé se zapojovali do občanských iniciativ a začali veřejně diskutovat o společenských problémech. Všichni cítili potřebu změny a to změny nejen politické, ale i ekonomické. Odbory byly tehdy jedním z aktérů sametové revoluce, v níž stávkové výbory v podnicích a závodech sehrály důležitou roli. Od té doby prošly odbory zásadní přeměnou.

Na mimořádném všeodborovém a všesvazovém sjezdu konaném 2. a 3. března 1990, se rozhodlo o ukončení činnosti všech všeodborových orgánů²³ a nově se na celostátní úrovni vytvořila Česká a Slovenská konfederace odborových svazů (ČSKOS). V rámci českých zemí byla vytvořena Českomoravská komora odborových svazů, která se po vzniku samostatné České republiky stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí. Na tomto sjezdu se také podařilo díky utvoření Majetkové, správní a delimitační unii odborových svazů, jako právního nástupce ROH s pověřením k výkonu práva hospodaření s jejím majetkem, převzít z větší části majetek dosavadního ROH, což znamenalo nezávislost odborů v dalších letech.

V listopadu 1992 přijala ČSKOS změnu názvu na Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS) a od roku 1998, po II. sjezdu ČMKOS, bylo slovo komora nahrazeno slovem konfederace. Od prosince 1990 je ČMKOS členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů (MKSO) a v prosinci 1995 byla Českomoravská konfederace odborových svazů přijata za člena Evropské odborové konfederace (EOK). Při svém vzniku ČMKOS sdružovala 40 samostatných odborových svazů. V dalších letech některé odborové svazy z ČMKOS vystoupily a jiné zase byly za členy přijaty. V roce 2007 bylo v ČMKOS sdruženo celkem 33 odborových svazů, jejichž členská základna byla téměř 540 000 členů. Dnes je ČMKOS největší odborovou konfederací, která sdružuje 35 profesních odborových svazů a cca 800 000 členů²⁴.

V roce 1995 Odborový svaz pracovníků zemědělství, vystoupil z ČMKOS a založil tzv. Asociaci samostatných odborů (ASO). Při jejím vzniku se k ní přihlásil také Český odborový svaz severozápadních energetiků a Jednotný svaz soukromých zaměstnanců. V roce 1998 se k ASO připojilo i Odborové sdružení železničářů. Dále u nás působí i další, ale menší centrály, jako např. Konfederace umění a kultury (KUK), která sdružuje odborové subjekty z

²³ Do té doby působilo v Československu pouze Revoluční odborové hnutí (ROH) a všech 18 odborových svazů, bylo plně podřízeno všeodborové centrále - Ústřední radě odborů.

²⁴ Zdroj: Českomoravská konfederace odborových svazů. [online]. [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas>

oblasti kultury a několik menších centrál působících v dopravě, jako např. Federace strojuvůdců, Federace vlakových čet, Federace řidičů tramvají aj.

Hlavním požadavkem odborů na počátku devadesátých let bylo odstranění regulace mezd prováděné státem, která bránila především uplatnění kolektivního vyjednávání v otázce o mzdách zaměstnanců. Odbory také reagovaly na důsledky prováděné restrukturalizace průmyslových odvětví. Důkazem byla řada protestních akcí na podnikové, odvětvové, ale i celostátní úrovni, kdy např. v souvislosti s útlumem hornictví, řešily hornické odbory sociální ochranu propouštěných zaměstnanců. Velmi významná byla i vystoupení proti připravovaným opatřením v oblasti sociální a pracovněprávní legislativy.

Jedním z hlavních úkolů odborových organizací je především kolektivní vyjednávání. Odborové svazy věnují kolektivnímu vyjednávání maximální pozornost, ať už se jedná o metodickou pomoc odborovým organizacím, přímou účast při kolektivním vyjednávání, nebo pořádání vzdělávacích seminářů pro odboráře.

Základním článkem odborové struktury jsou základní organizace, které působí u zaměstnavatele. Vyšším odborovým orgánem jsou odborové svazy, v nichž jsou většinou sdružení členové odborů nebo základní organizace především podle profesního hlediska. Odborové svazy se dále mohou sdružovat v konfederace, asociace nebo federace. V České republice převládá spíše konfедераční princip, který zaručuje odborovým svazům naprostou nezávislost.

Činnost odborů je financována díky tomu, že se jí podařilo získat majetek bývalého Revolučního odborového hnutí (ROH) a dále z příspěvků placených jejich členy, odváděných srážkou ze mzdy prováděnou zaměstnavatelem. Ty se rozdělují v dohodnutém poměru mezi odborové organizace v podnicích a mezi vyšší odborové orgány. Jednotlivé odborové svazy pak svými příspěvky financují činnost Českomoravské konfederace odborových svazů²⁵.

²⁵ Českomoravská konfederace odborových svazů. [online]. [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas>

4.2 Změny v pracovním právu v průběhu 90. let 20. století

V prosinci 1989, členské státy (s výjimkou Velké Británie a Severního Irsku) ve Štrasburku podepsaly Chartu Společenství o základních sociálních právech zaměstnaných (Sociální charta ES), která upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním. V Evropské unii dodnes není jednotný systém pracovního práva. V současné době je předmětem sociální politiky prosazování práva na volný pohyb pracovníků a dalších osob, rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace, politiky zaměstnanosti a sociálního dialogu. Normativní akty se vytvářejí v rámci legislativního procesu, na němž se v různých fázích podílejí Evropská komise, Rada Evropské unie a Evropský parlament. Jako příklad lze uvést např. Směrnici Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS). Účelem této směrnice je zavádět opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, nebo Směrnici Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS). Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru upravených platným právem členského státu nebo řídících se platným právem členského státu.

Polistopadové změny se pozitivně promítly i do oblasti našeho práva. Právní řád České republiky má hierarchickou strukturu, z čehož vyplývá, že nejvyšší právní sílu mají ústavní zákony. Zákony musí být v souladu s nadřazenými ústavními zákony a prováděcí právní předpisy musí být v souladu s ústavními zákony a zákony.

Pracovní právo je jednou z částí našeho právního řádu. Podle Milana Galvase se dá vymežit jako „*relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související*“²⁶. Jde tedy o soubor právních norem, který se dá rozdělit do tří základních oblastí.

Na prvním místě je to oblast individuálního pracovního práva, která bývá zpravidla chápána jako „*soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana, užívá za odměnu, jiný subjekt - zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*.“²⁷. Samotná úprava individuálního pracovního práva je uvedena v zákoníku práce.

²⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1993. vyd. Brno: Doplněk, 1993. ISBN 80-85765-07-1

²⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 3,4

Druhou oblastí práva, která se do jisté míry překrývá a doplňuje s výše jmenovaným právem individuálním je pracovní právo kolektivní. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi odborovými organizacemi, nebo radami zaměstnanců (zastupující kolektivy zaměstnanců) a mezi zaměstnavateli. Hmotně právní stránku těchto vztahů upravuje přímo zákoník práce a procesně právní stránku těchto vztahů upravuje především zákon o kolektivním vyjednávání. Mezi součásti kolektivního pracovního práva patří také soubory norem, které jsou výsledkem smluvně právních jednání uvedených subjektů právních vztahů. Jsou to zejména normativní části kolektivních smluv.

Třetí oblastí pracovního práva, je právní úprava zaměstnanosti. Jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 LZPS²⁸ odst. (3) „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“ A dále v zákoně o zaměstnanosti²⁹ v § 1 „Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“ Tyto právní vztahy vznikají zejména mezi občany a Ministerstvem práce a sociálních věcí, nebo občany a Úřady práce. Mohou také vzniknout mezi zaměstnavateli a výše uvedenými státními orgány a samozřejmě také vznikají mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy jsou upraveny zákonem o zaměstnanosti³⁰ a nespádají tudíž do působnosti zákoníku práce³¹.

²⁸ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, jako součásti ústavního pořádku České republiky.* ze dne 16. prosince 1992

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti.* ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti.* ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce.* ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

4.2.1 Postavení pracovního práva v systému práva

Pro všechna právní odvětví je typický určitý způsob regulace společenských vztahů. Právní teorie tyto metody regulace dělí na veřejnoprávní a soukromoprávní a podle toho se jednotlivá právní odvětví rozdělují. Ne vždy je však možné právní odvětví přesně zařadit. To je i problém pracovního práva. V období centrálně plánovaného hospodářství se nutně pracovní právo řadilo do práva veřejného, ale po roce 1989, s přechodem na tržní hospodářství, začíná být postupně toto právní odvětví opět vnímáno také jako součást práva soukromého.

Jde o samostatné právní odvětví a vzhledem ke své ochranné funkci bývá vnímáno jako součást sociálního práva a tedy práva veřejného. Naproti tomu v oblasti individuálního pracovního práva, jde o nedílnou součást práva soukromého, a je tedy zřejmé, že pro něj budou platit zásady soukromého práva. Mimo jiné pro něj také platí obecné zásady Ústavního práva, především Listina základních práv a svobod³². Jestliže shrneme výše popsané je pracovní právo jak právem soukromým tak i veřejným.

Právní úprava zaměstnanosti je upravována jednak veřejnoprávními (administrativně-právními) metodami, ale i zákonem o zaměstnanosti³³. Zásadně se tak liší jak od individuálního, tak i od kolektivního pracovního práva. Oblast zaměstnanosti má velmi blízko ke správnímu právu a to hlavně z hlediska subjektů, jejichž vztahy upravuje. Na jedné straně totiž stojí moc veřejná, tedy stát zastoupen státními orgány (MPSV a úřady práce), a na straně druhé stojí soukromoprávní subjekty občan a zaměstnavatel. Podle § 3 zákona o zaměstnanosti³⁴ jsou účastníci právních vztahů Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, dále fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, zaměstnavatelé, organizační složky a zahraniční právní osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů³⁵. Stát zde vystupuje nejen jako jeden z garantů právních vztahů, ale i jako jeden z hlavních aktérů na trhu práce, přičemž úkoly v oblasti zaměstnanosti jsou tímto zákonem svěřeny především úřadům práce.

³² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, jako součásti ústavního pořádku České republiky*. ze dne 16. prosince 1992

³³ Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*. ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*. ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*. ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů

Právní normy vycházejí ze samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému a proto lze občanský zákoník v pracovněprávních vztazích používat pouze tam kde nelze použít zákoník práce. V těchto případech tedy hovoříme o tzv. principu subsidiarity. V pracovním právu je také většina norem tzv. kogentních, to znamená, že se od nich nelze odchýlit.

Základním znakem pracovních smluv je to, že upravují závislou práci. Pracovní smlouva vytváří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami a to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny dodržovat. Dalším podstatným rysem je skutečnost, že pracovní právo spíše než vlastní pracovní smlouvy upravuje právní vztah vzniklý na jejich základě. V řadě směrů má zaměstnavatel oprávnění jednostranně, i když v některých případech až po projednání se zástupci zaměstnanců, určovat pracovní podmínky, a to prakticky bez ujednávání mezi smluvními stranami. Jedná se např. o stanovení a rozvržení pracovní doby a čerpání dob odpočinku, včetně dovolené na zotavenou.

Jak již bylo výše uvedeno, pracovní smlouva je smlouva mezi partnery, kteří se vyznačují nestejnou vyjednávací silou, což je spíše znakem práva veřejného. Toto můžeme rovněž považovat za zvláštní rys pracovních smluv, protože pro oblast soukromého práva platí faktické a rovné postavení smluvních stran při sjednávání závazkového vztahu. Nestejná vyjednávací síla mezi smluvními stranami v pracovním právu vede zákonodárce ke snaze pomoci ochránit zaměstnance před nepříznivými sociálními dopady volného trhu.

Individuální pracovní smlouvy jsou podřízeny mimo jiné také kolektivním smlouvám a je potřeba vědět, že *„tyto kolektivní smlouvy nebyly či nemusely vůbec být odsouhlaseny stranami individuální smlouvy“*³⁶. Toto platí obecně o zaměstnancích, ale v případě vyšších kolektivních smluv do značné míry i o zaměstnavatelích. K tomu je třeba navíc zdůraznit, že *„kolektivní smlouvy dopadají nejen v České republice, ale i v řadě dalších zemí i na ty zaměstnance, kteří vůbec nejsou členy odborů“*³⁷. Z toho nám tedy vyplývá, že v praxi existují smluvní vztahy, které jsou zčásti na pomezí pracovního a občanského nebo pracovního a obchodního práva. Dochází tak vlastně ke vzájemnému prolínání a také k určitému ovlivňování smluvních typů v rámci práva soukromého.

Jako hlavní zásada v obecném pojetí soukromého práva, která se promítá i do práva pracovního je zásada- co není zakázáno je dovoleno. Tato zásada je ovšem ve vztahu

³⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 11

³⁷ Tamtéž

k zákoníku práce³⁸ ve značně omezeném rozsahu. Zákoník práce totiž výslovně zakazuje zejména smluvně se odchýlit od ustanovení, která jsou vyjmenována v § 363 (ten vyjmenovává více než stovku paragrafů) a dále od jakýchkoli ustanovení ukládajících povinnost, ledaže jde o odchylku ve prospěch zaměstnance. Nelze také uzavřít nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku, pokud odporuje obsahu či účelu zákoníku práce.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

4.2.2 Prameny pracovního práva v ČR

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony. Nejdůležitějším z nich je Ústava České republiky³⁹ a Listina základních práv a svobod⁴⁰, kde se v hlavě čtvrté píše o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Je v ní obsaženo právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmu, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Vlastní úprava pracovního práva je obsažena především v zákoně č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou uvedeny v zákoně č. 309/2006 Sb. Státní odborný dozor nad bezpečností vyhrazených technických zařízení je upraven v zákoně č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů. Povahu obecného sankčního předpisu má zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce.

Pro oblast kolektivního pracovního práva je důležitý zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Mezi prováděcí předpisy k zákoníku práce⁴¹ patří například nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Vedle základních výše zmíněných pracovněprávních předpisů mají pro pracovní právo význam některé další obecně závazné právní předpisy.

³⁹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. *Ústava České republiky*, ze dne 16. prosince 1992

⁴⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, jako součásti ústavního pořádku České republiky*, ze dne 16. prosince 1992

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

5 Současná právní úprava odborových organizací a rady zaměstnanců v ČR

V České republice je právo odborově se organizovat zakotveno v čl. 27 LZPS⁴², který upravuje právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Vznik odborových organizací a jejich konfederací je upraven zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Zákonná úprava respektuje zejména Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která je součástí právního pořádku České republiky. To znamená, že organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů vznikají nezávisle na státu a stát nesmí zasahovat do vnitřních záležitostí těchto organizací. Stát (ministerstvo vnitra) pouze eviduje jejich vznik a dohlíží na to, aby tato sdružení nevyvíjela činnost politických stran, podnikatelských subjektů podle zvláštních zákonů apod. Podle tohoto zákona může vzniknout odborová organizace, jakož i organizace zaměstnavatelů, sdružením tří členů. To znamená, že právní úprava nestanoví, s výjimkou zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, žádná kritéria reprezentativnosti odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jak na úrovni podniků tak odvětví.

Dosavadní právní úprava oprávnění odborů byla rozšířena novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb.⁴³, účinnou od 1. ledna 2001 o právo na informace a projednání vyplývající z příslušných směrnic Evropské unie a Evropské sociální charty o další oprávnění zejména v oblasti pracovních podmínek zejména pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato právní úprava se především vztahuje na sociální dialog vedený na úrovni podniků tj. na vztahy mezi odborovou organizací působící u zaměstnavatele a zaměstnavatelem. Na podnikové úrovni existují i jiné formy zastupování zaměstnanců, které jsou upraveny speciálními zákony (zákon o státním podniku, obchodní zákoník, zákon o bankách). Tyto zákony upravují zastupování zaměstnanců v dozorčích radách státních podniků a akciových společnostech podobně jako obchodní zákoník ve svých příslušných ustanoveních.

⁴² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, jako součásti ústavního pořádku České republiky.* ze dne 16. prosince 1992

⁴³ Zákon č. 155/2000 Sb. *Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* ze dne 18. května 2000, ve znění pozdějších předpisů

Podle § 276 zákoníku práce⁴⁴ mají zaměstnanci, kteří jsou v poměru se zaměstnavatelem podle § 3 zákoníku práce⁴⁵ (výkon závislé práce), právo na informace a právo na projednání. Zaměstnavatel má povinnost jednat přímo se zaměstnanci, pokud u něj nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců, nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále z paragrafu vyplývá, že zástupci zaměstnanců, nesmějí být pro výkon své činnosti v těchto funkcích znevýhodňováni, či jinak diskriminováni.

Zástupcem zaměstnanců může být odborová organizace, rada zaměstnanců, evropská rada zaměstnanců (u zaměstnavatele s působností na území více členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru), nebo zástupce pro BOZP. Z výše uvedených má pouze odborová organizace plnou právní subjektivitu.

Úloha rady zaměstnanců, byla oproti odborové organizaci omezená a nejenže nemohla uzavírat kolektivní smlouvu za zaměstnance, ale její omezení se týkalo i oblasti informování a projednávání. Toto podřadné postavení trvalo až do nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008⁴⁶. Od 14. 4. 2008 je možnost si zvolit Radu a zástupce BOZP u každého zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že u jednoho zaměstnavatele mohou působit vedle sebe různí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel musí plnit své povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, pakliže se nedohodnou jinak.

Složení a funkce rady zaměstnanců a zástupce BOZP je uveden v § 281 zákoníku práce⁴⁷. Počet členů rady a zástupců určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí podle § 283 odst. 2 zákoníku práce⁴⁸ a dále informuje o jejím složení zaměstnance a poskytuje komisi nezbytné podklady a informace potřebné pro účely voleb.

Minimální počet členů rady je ale 3 a maximální nejvýše 15 členů, ale vždy musí být počet lichý.

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ ÚS sp. Zn. Pl. ÚS 83/06 NALUS: Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu České republiky [online]. [cit.2014-07-17]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/Results.aspx>

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

6 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

„Subjektem (účastníkem) kolektivních pracovněprávních vztahů je ten, kdo je v daném pracovněprávním vztahu podle příslušných právních norem nositelem práv a povinností z něho vyplývajících“⁴⁹. Okruh účastníků je dán právními předpisy, které stanoví kdo může a nebo nemůže být účastníkem těchto vztahů. Stanoví jejich práva a povinnosti a tím stanoví jejich postavení v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k rozsahu právní úpravy a postavení jsou odbory nejvýznamnějším subjektem při kolektivním vyjednávání.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 435

6.1 Krátký exkurz do historie kolektivního vyjednávání

Vznik kolektivního vyjednávání nelze přesně časově ohraničit. Pro sledování poměrů v oblasti pracovních podmínek a pracovního práva jsou důležitější novější formy kolektivního vyjednávání, které nastupují v období průmyslové revoluce, přibližně od 2. poloviny 18. století ve Velké Británii a od první třetiny 19. století v Německu a v Rakousko-Uhersku. Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání uzavírány poprvé v Anglii v 19. století.

K výraznému rozvoji kolektivního vyjednávání docházelo až ve 20. století, kdy se kolektivní smlouvy osvědčily jako optimální základ řešení sociálních problémů tržního hospodářství v průmyslově vyspělých zemích s demokratickými formami vlády. Naopak k potlačení úlohy kolektivního vyjednávání a normativní funkce kolektivních smluv došlo na přechodnou dobu v zemích s totalitními režimy (fašismus, komunismus), zatímco v demokratických státech se kolektivní vyjednávání dále rozvíjelo.

6.2 Uzavírání kolektivních smluv, jejich forma, platnost, závaznost a účinnost

Kolektivní vyjednávání patří podle mezinárodních úmluv mezi základní odborová, ale i zaměstnavatelská práva. Podle Bořivoje Šubrtu je třeba pod tímto pojmem rozumět „*jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi)*“⁵⁰.

Postup při uzavírání kolektivních smluv je upraven v zákoně o kolektivním vyjednávání⁵¹ a to konkrétně v § 8 tohoto zákona. Vše začíná předložením návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jedné ze smluvních stran druhé smluvní straně a to vždy písemnou formou. Písemná forma je dána především z toho důvodu, že kolektivní smlouvy jsou ve své normativní části pramenem práva. Písemnou formu musí mít i odpověď, která obsahuje i vyjádření k návrhům, které nepřijala. Lhůta pro odpověď je 7 pracovních dnů, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. Jestliže druhý účastník ve svém vyjádření požaduje změny původního návrhu, jde o nový návrh tedy o protinávrh. Podle tohoto paragrafu jsou smluvní strany povinny spolu jednat. Další ustanovení tohoto paragrafu řeší situaci, kdy kolektivní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli na možnosti její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi. V tomto případě musejí účastníci jednání nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. V uvedené minimální šedesátidenní lhůtě nemusí být ale již předložen návrh nové kolektivní smlouvy a výsledkem jednání může být pouze dohoda, že uzavření kolektivní smlouvy není potřebné a žádná ze stran o ni nemá zájem.

Další odstavce tohoto paragrafu řeší případy změn kolektivních smluv, nebo jejich výpovědí. Postupuje se v podstatě stejně jako při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řízení před zprostředkovatelem podle § 11 a § 12 zákona o kolektivním vyjednávání⁵². Toho si obě strany mohou ve sporu sami zvolit. Zprostředkovatelem může být v tomto případě fyzická

⁵⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 35

⁵¹ Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání* ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

⁵² Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání* ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

osoba způsobilá k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Nedojde-li ke shodě stran a nedohodnou-li se, určí jim rozhodce ze seznamu rozhodců ministerstvo na návrh jedné ze smluvních stran kterým může být podle tohoto zákona fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, která je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. V § 12 je uveden postup a lhůty řízení vedené zprostředkovatelem a také je zde řešena možnost neúspěšného řízení, při kterém na požádání obou smluvních stran ministerstvo určí nového zprostředkovatele. V posledním odstavci je řešen způsob úhrady nákladů, které plynou zprostředkovateli.

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou obě strany písemně požádat rozhodce podle § 13 zákona o kolektivním vyjednávání⁵³ o rozhodnutí ve sporu. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, stejně jako u zprostředkovatele, jen s tím rozdílem, že musí být bezpodmínečně zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem a nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v tomtéž kolektivním sporu. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu je tato smlouva uzavřena. V § 14 zákona o kolektivním vyjednávání⁵⁴ jsou v jednotlivých odstavcích uvedeny opravné prostředky proti rozhodnutí rozhodce a to zejména pokud je rozpor s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje, rozhodne vždy usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je konkrétně uvedeno v § 15 zákona o kolektivním vyjednávání⁵⁵, stanovuje vyhláškami postup při ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, výběr zprostředkovatelů a způsob jejich zápisu do seznamu zprostředkovatelů a také výběr rozhodců a způsob ověřování jejich odborných znalostí. Ministerstvo práce a sociálních věcí s Ministerstvem financí stanovuje vyhláškou výši odměny zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za poskytnutí stejnopisu kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsob úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

Jako o krajním prostředku hovoříme o stávce. Tou se zabývá ustanovení § 16 až § 21 zákona o kolektivním vyjednávání⁵⁶. Zaměstnanci mají při řešení kolektivního vyjednávání

⁵³ Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁴ Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁶ Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

možnost vyhlášení stávk. Jde o nástroj, který je obsažen v tomto zákoně a který slouží výhradně na ochranu zaměstnanců a jejich požadavků. Stávka je podle zákona částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci a z toho také vyplývá, že účastníkem stávk může být jen zaměstnanec, který se stávkou souhlasil, nebo se ke stávce připojil. Dále zná zákon ještě termín solidární stávka. Tím se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

O vyhlášení stávk na uzavření kolektivní smlouvy rozhoduje podle § 17 odborová organizace, a to pokud se stávkou souhlasí více než dvě třetiny zaměstnanců z nejméně poloviny všech zaměstnanců. Jestliže se stávka odhlasovala, musí odborová organizace písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, její důvody a také počet zaměstnanců, kteří se stávkou zúčastní. Zaměstnancům nesmí být bráněno se stávkou účastnit, ani nesmí být k účasti na stávce nikdo nucen. Po zahájení stávk, musí odborová organizace spolupracovat se zaměstnavatelem a poskytnout pomoc při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím. V § 20 zákona o kolektivním vyjednávání⁵⁷ jsou taxativně uvedeny všechny možnosti kdy lze považovat stávku za nezákonnou. Jsou to zejména mimořádné okolnosti, které by mohli ohrozit fungování státu, nebo ohrozit zdraví a životy lidí a také jsou zde ze stávk vyjmuty některé profese zabezpečující obranu a chod státu jako příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů, soudci, zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren a další.

V § 21 je řešen nástroj, kterým se zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávk ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž tento návrh směřuje; návrh nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje při rozhodování podle ustanovení občanského soudního řádu, upravujících řízení v prvním stupni.

Kolektivní smlouvy upravují mimo jiné také mzdová, platová a další práva v pracovněprávních vztazích. Z tohoto důvodu je v § 29 zákoníku práce⁵⁸ uvedena povinnost účastníků smluvních stran seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy a to ve lhůtě nejpozději do 15 dnů od uzavření smlouvy. Povinnost zaměstnavatele je také zajištění dostupnosti platného znění kolektivní smlouvy všem zaměstnancům. Také není vyloučeno dohodnout konkrétní postup seznámení zaměstnanců uvedený přímo ve smlouvě. Bělina také

⁵⁷ Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

vyvozuje z § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání⁵⁹ „že povinnost seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy se vztahuje i na přijaté změny kolektivní smlouvy“⁶⁰.

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 442

6.3 Tripartita

Tripartitní jednání tedy trojstranné jednání je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem a je vedeno mezi zástupci vlády a jejích orgánů, odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů. Tripartita, neboli Rada hospodářské a sociální dohody ČR, je přímým nástupcem Rady sociální dohody České a Slovenské Federativní republiky. Rada sociální dohody byla vytvořena na federální i národní úrovni 10. října 1990 z iniciativy federální vlády s cílem napomáhat zachování sociálního smíru v průběhu ekonomické transformace. Dne 13. listopadu 1997, byl na 1. Plenární schůzi přijat nový jednací řád na RHSD ČR. V období transformace ekonomiky a reformy veřejné správy se tak tripartita zasloužila o přiblížování České republiky Evropské unii.

Od roku 1999 působí RHSD ČR jako koordinační, informační a organizační prvek sociálního dialogu nejen v ČR, ale i v Evropě, protože jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu jsou vzájemná jednání a konzultace sociálních partnerů. Tento požadavek konzultací je obsažen v řadě směrnic a doporučení EU.

Cílem tripartity je na základě jednání dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. To je hlavním předpokladem pozitivního vývoje ekonomiky, ale také životní úrovně občanů.

U nás jsou oblasti, ke kterým se tripartita vyjadřuje taxativně vymezeny. Jsou to -

- hospodářská politika
- pracovněprávní vztahy
- kolektivní vyjednávání a zaměstnanost
- sociální otázky a zdravotnictví
- mzdy a platy
- veřejné služby a veřejná správa
- bezpečnost práce
- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání
- postavení ČR v rámci EU

Jednání orgánů RHSD ČR, tj. Plenární schůze, Předsednictva, pracovních týmů a skupin, se řídí Statutem a Jednacím řádem. Vrcholným dohadovacím orgánem tripartity je Plenární schůze. V té je zastoupena delegace vlády ve složení 7 členů, 7 představitelů

zaměstnavatelských svazů a 7 představitelů odborových konfederací⁶¹. V současné době jsou sociálními partnery vlády za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy České republiky a konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky a za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů. Závěry jednání tripartity jsou schvalovány všemi účastníky jednání. Pokud se nepodaří dosáhnout dohody a přijetí společných závěrů, jsou zveřejněna odchylná stanoviska delegací k projednávaným bodům. Na mezinárodní úrovni spolupracuje Sekretariát RHSD ČR se svými zahraničními partnery, zejména s jednotlivými členskými zeměmi EU, s EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem), Evropskou komisí, AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESlinku (kontaktní, konzultační a informační pracoviště EK a EHSV).

⁶¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6452>

6.4 Stupně kolektivních smluv a jejich vzájemný vztah

Zákon rozeznává dva stupně kolektivních smluv

- podnikové kolektivní smlouvy
- kolektivní smlouvy vyššího stupně

Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, mající právní subjektivitu. Z hlediska působnosti smlouvy nemusí jít vždy jen o celopodnikovou smlouvu, ale mohou být uzavírány smlouvy pro jednotlivé organizační jednotky např. profesní skupiny zaměstnanců.

Mezi jednotlivými kolektivními smlouvami v rámci jedné organizaci, nemůže existovat nadřízenost a podřízenost, protože jsou si vždy rovnocenné. Z toho vyplývá, že by nemělo docházet ke kolizi obsahu jednotlivých kolektivních smluv uzavřených na různých stupních vnitropodnikového řízení, jelikož závazky každé z nich vycházejí z kompetence té osoby, která má oprávnění uzavřít tuto smlouvu za zaměstnavatele. Kdyby ke kolizi došlo, jednalo by se s největší pravděpodobností o překročení kompetence dotyčné osoby. Je ovšem podstatné to, že tento závazek by zaměstnavatel byl povinen splnit, protože neplatnost právního úkonu nastává výhradně ze zákona a nemůže být také předmětem smluvního ujednání s výjimkou případu, kdy druhá strana o tomto překročení pravomocí skutečně věděla.

Ve velkých podnicích se k celopodnikovým kolektivním smlouvám uzavírají ještě tzv. dodatky. Je to z důvodu řešení specifických záležitostí jednotlivých složek, nebo určitých profesí. Musí však k tomu být stanovena příslušnost jiného odborového orgánu, než je odborový orgán, který uzavírá celopodnikovou smlouvu. Mohou to být například jednotlivé závodní výbory.

Podnikové kolektivní smlouvy také nemohou být nikdy uzavřeny pro více zaměstnavatelů a to ani pro ty podniky, které jsou kapitálově propojeny. Právně jde totiž o samostatné subjekty a v těchto případech lze uzavírat jen vyšší kolektivní smlouvy- viz níže.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) jsou uzavírány pro více než jednoho zaměstnavatele. Tyto kolektivní smlouvy se uzavírají v rámci jednotlivých hospodářských odvětví, nebo oborů v celostátním, nebo i regionálním měřítku. Mohou také řešit případy kolektivních smluv v holdingovém seskupení a v jejich jednotlivých dceřiných společnostech.

7 Závěr

Současné postavení odborů a stav pracovního práva v České republice je výsledkem dlouhého vývoje. Historie spojená s tímto vývojem byla velice bouřlivá, stejně tak jako doba, ve které se zápas o prosazení práv pracujících odehrával. Tento zápas nebyl nijak oddělen od jiných událostí a zejména ve 20. století došlo spíše ke zneužití tohoto boje ať již nacistickým, nebo komunistickým režimem. Je zřejmé, že pracující jsou obrovská masa, která, když se podaří ji sjednotit, má obrovský potenciál. Dějiny nám to již několikrát dokázaly a naposledy to bylo při přelomových událostech v roce 1989, kdy pracující spolu se studenty svrhli představitele tehdejší moci a co je nutné připomenout zejména v dnešní době je to, že totiž „otočili kolo dějin“ bez použití násilí a zbraní.

Vývoj pracovního práva neustává, stejně tak jako neustává vývoj politický, ekonomický a technologický. Vznik celých nových pracovních odvětví, pracovních postupů, větší a snadnější přístup k bydlení, ke zdravotní péči, ale i k možnostem aktivního odpočinku. Tomu všemu se pracovní právo musí postupně přizpůsobovat a umožnit pracujícím, aby se mohli na tomto bohatství vzniklém z jejich práce podílet. Je samozřejmostí, že to nelze dělat na úkor jiných a tímto právem nikoho znevýhodňovat. Musí jít vždy o vyvážený a partnerský vztah mezi pracujícími a zaměstnavatelem, tedy mezi tím kdo prodává svou vlastní práci a majitelem výrobních prostředků.

Participace odborů, zaměstnavatelů a zástupců moci zákonodárné i výkonné, ať již na úrovni Evropské unie a nebo České republiky k tomuto vývoji práva pracujících přispívají.

8 Seznam použitých zdrojů

Literatura

- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 475 s.
ISBN 978-80-7400-186-4
- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.
- CÉŠAR, J. *Zemědělské rolnictvo a revoluční hnutí v ČSR po I. světové válce*. In: Sborník *Vznik Československé republiky a odborové hnutí*. Praha, 1968. 210 s.
- ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s. ISBN 978-80-210-4797-6
- Československá vlastivěda*, díl I. a II. Dějiny. Praha, Orbis 1969, 1450 s.
- Československá vlastivěda*, díl III. Lidová kultura. Praha, Orbis 1968, 780 s.
- Československá vlastivěda*, díl VI. Práce. Praha, SFINX 1930. 720 s.
- DEYL, Zdeněk. *Kolektivní smlouvy v Československu 1918 – 1938*. Praha : Ústav československých a světových dějin ČSAV, 1987, 416 s.
- GALVAS, Milan, a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
ISBN 80-7179-521-6
- GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Díl 1. Obecná část. 1. vyd. Brno : Právnická fakulta MU, 1992, 118 s. Masarykova univerzita, 1992 118 s.. ISBN 80-210-0377-4
- GALVAS, Milan. *Základy pracovního práva*. Díl 2. Zvláštní část. 1. vyd. Brno : Právnická fakulta MU, 1992, 137 s. ISBN 80-210-0378-2
- GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno : Právnická fakulta MU, 1993, 33 s.
- GALVAS, Milan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno : Doplněk, 1993, 298 s.
- HRDLIČKA, Oldřich. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha 1992
- JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů*. Praha, Grada Publishing, a.s. 2012. 264 s.
ISBN 978-80-247-3679-2
- KAŇA, Antonín. *Některé zkušenosti z činnosti zahraničních odborů*. Praha 1990
- KLEMENTOVÁ, Jitka. *Československé odborové hnutí v datech a faktech*. Praha, 1980
- KNOLL, Oldřich. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1. vyd. Praha : Výzk. ústav práce a sociálních věcí, 1993, 17 s.
- KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon pracovního práva*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. 454 s. ISBN 80-85789-43-4

- LACINA, Vlastislav. *Zlatá léta československého hospodářství (1918 – 1929)*. Praha 2000, ISBN 80-7286-000-3
- MADAR, Zdeněk a kol. *Slovník českého práva*. 2. rozšířené a podstatně přepracované vydání podle stavu k 1. 1. 1999. I. a II. díl. Praha, Linde a.s. - Právnické a ekonomické nakladatelství, 1999. 1781 s. ISBN 80-7201-150-1, ISBN 80-7201-150-2
- Národopisná encyklopedie Čech, Moravy a Slezska*. I. A II. Díl. Praha, Mladá fronta 2007. 1298 s. ISBN 978-80-204-1711-4, ISBN 978-80-204-1712-1
- PACHMANN, Václav. *Vývoj a úkoly odborového hnutí*. Praha 1949
- PICHOVÁ, I., MATYÁŠEK, P. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Brno : Právnická fakulta MU, 1993, 240 s. ISBN 80-210-0709-5
- PICHRT, Jan. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno : MU, 2007
- POLÁK, František. *Dělnické právo československé*. Praha 1931
- Pracovní podmínky a sociální dialog*, 1. vyd. Praha : Min. práce a sociál. věcí, 2000, 111 s. ISBN 80-85529-74-2
- Přehled dějin Československého odborového hnutí*. Praha 1984
- SMIČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce - komentář*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2001, 908 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Zákon o kolektivním vyjednávání a právní úprava kolektivních smluv s komentářem*. Práce a mzda, 1991, č. 1, ISBN 80-208-0231-2
- TOMEŠ, L., TKÁČ, V., PALÍŠKOVÁ, M. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. 1. vyd. Praha : Prospektrum, 1993, 273 s.
- Velký sociologický slovník*, díl I., II. Praha, Karolinum, vydavatelství UK 1996. 1635 s. ISBN 80-7184-164-1 (1. svazek), ISBN 80-7184-164-2 (2. svazek).
- Z dějin odborového hnutí v zahraničí*. Praha 1960

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. *Ústava České republiky*. ze dne 16. prosince 1992

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, jako součástí ústavního pořádku České republiky*. ze dne 16. prosince 1992

Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*. ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb. *Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy*. ze dne 23. května 2006, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb. *Zákon o inspekci práce*. ze dne 3. května 2005, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. ze dne 4. prosince 1990, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 174/1968 Sb. *Zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce*. ze dne 20. prosince 1968, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/2000 Sb. *Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. ze dne 18. května 2000, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 567/2006 Sb. *Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*. ze dne 6. prosince 2006, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 564/2006 Sb. *Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. ze dne 6. prosince 2006, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

POKORNÝ, Jiří. Historie. [online]. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/historie>

Českomoravská konfederace odborových svazů. [online]. [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-06-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6452>

NALUS: Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu České republiky [online]. [cit. 2014-07-06]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/Results.aspx>

internetový portál Odborového sdružení Čech, Moravy a Slezska (OD CMS). [online]. [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://www.zooscms.cz/pages/clanky.html>

9 Seznam příloh

Příloha 1 Horní zákon krále Václav II. z rodu Přemyslovců.....	50
Příloha 2 Výňatek z robotního patentu císaře Karla VI. z r. 1738	51
příloha 3 Odborové ústředny a počet členů v letech 1914- 1936.....	53
Příloha 4 Přehled členstva ROH v českých zemích k 31. 12. 1947	56
Příloha 5 Zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové pracovní době.....	57
Příloha 6 Ústava Odborového sdružení Československého Ústředny odborových svazů zaměstnaneckých.....	61
Příloha 7 Dekret prezidenta republiky ze dne 24. října 1945 o závodních radách.....	66
Příloha 8 Zákon o jednotném odborovém hnutí.....	77
Příloha 9 Přehled odborových svazů, které ČMKOS v současné době sdružuje.....	79

Příloha 1

Horní zákon krále Václav II. z rodu Přemyslovců

(Ius regale montanorum, r. 1300, do češtiny přeloženo počátkem 15. stol.)

[zdroj: Husa, Václav. *Naše národní minulost v dokumentech*. Praha, Nakladatelství

Československé akademie věd, 1954. 564 s.]

○ kovářiech, jenž obecně slovú pergšmidové.

Kováře, hlavní někdy všech našich hor buřiče, přítomným ustanovením skrotiti žádajíce a z neužitečných buřičuov skrze nás hor našich spomocníky učiniti, pevně ustanovujeme, aby těm kovářóm všecka mzda zaslúžená na každý týden vždycky v úterý najprv příštího druhého téhodne před polednem byla zaplácena. — Jinák základy bráti moci budú pro toho téhodne mzdu zaslúženú i jednoho přednieho téhodne, jestližeby jich mistři, na něž příslúšie, toho sstaviti nechtěli a krotiti. — A tohoto ustanovenie tento artikul

chceme, aby ke všem dělníkóm horským byl obecen, aby toliko za mzdu zaslúženú dvú týdnú pořád minulých mohli bráti základy a jinak nic, nežli v témdni najprv následujícíem. — Toho však chceme, aby potom nikoli nebylo dopuštěno, aby kováři neb jiní horní dělníci kterému mocnému neb komu, jestoť nemuož platiti, nebo také svému příteli za čtvrt léta a druhdy déle a druhdy méně čekali mzdy zaslúžené, věřice, že by tehdy tu mzdu sobě najisto základuov braním našich hor mohli obdržeti. Tohoť my ne chcem strpěti, nebo zmeškánie jednoho na škodu druhého nemá býti obračeno. — A kohožkoli pak zmeškáním spravedlivé se stane základuov bránie, ten svým spolukverkóm dlužen bude všecku škodu, kteráž by pro to trpěli, nahraditi, a pergmistr tudiež mocí tohoto přítomného ustavenie ve všecky jeho tále, kdež by je koli měl, bude se moci uvázati, a z těch taktěž kovářóm, jakožto i spolukverkóm dosti učiní; at pokuty učiněním naučí se všickni, kterak těžké jest královské přestúpiti přikázanie. — A též buď a děj se z devátého dílu kovářského, stane-li se jeho zmeškáním základu bránie svrchu dotčené. Ch.eme také, aby na hody svátečnie obyčejné kovářóm, aby tiem hotovější byli k dílu, ne na rudě, ale na penězích štědrě dáni jim byli hantštanové. — A nad to, což by se jim protivného přihodilo aneb který nedostatek, tehdá k urburěřóm nebo k přisežným aneb k obojím přistupte spolu, o to rozumně napomanúce, aby ve čtrnácti dnech jim všecky jich nedostatky byly pilně opraveny; pakli by toho neučinili, ale at sobě jiných kovářuoov dobuďú, poněvadž by oni pod takovými nedostatky nemohli vicee aniž chtěli dělati. — Mistři pak kovářští opatrněť mají řiediti s té strany, aby takové kováře přijímali, skrze něžto by ani zrocenie ani která šibalstva nebyla jednána proti našemu obecnému dobrému kterýmikoli úklady; v těch věcech tak se majíce, at by přestúpenie nemnohých nemusilo býti rozšířeno na pomstu mnohých; neboť zjevné jest, kterak mnoho škody zmeškalost z takových vzniklá šibalstvie již přinesla jest a přinesti by potom mohla, ač by trvala budúcně, jakož se domnieváme z časuov minulých. — Protož všecka rotná scházenie a šibalstva neslušná netoliko mezi kováři, ale mezi jinými všelijakými tovařiši pod zachováním naše královské milosti tiemto naším krotkostí právem ovšem zapoviedáme. — Tež milosti pod zachováním urburěřóm a súdciem a přisežným horským přísně prikazujícíe, aby všecky mistry kovářské i ty kováře i všecky jiné, kteříž by toto přespravedlivé naše ustanovenie všetečně přerušili, kteréž mohli by nalezti, aby našemu komorníku muži přeslovútnému pilni byli vydati bez prodlenie všelijakého. — Pakli by jeho přítomnosti jmieti nemohli, tehdy na nejbližší tvrzi od hor našich ti zločince pod věrnú štráží až do přítomnosti komorníka budete zachováni; neboť není zajisté slušné Našie Velebnosti od takových takové věci trpěti. — Pakli by který kovář bez všelijakého nájmu neb úkolu koval těžařóm polí neb kverkóm za čtrnácte dní, ještě bude-li se jim zdáti užitečné, mohúť sobě i jinú kovárnu zjednati, prvě zaplatíce prvním kovářóm mzdu zaslúženú; a to aby činili beze vše lsti a bez úmysla zklamánie. — Pakli by přes čtrnácte dní u prvních kovářuoov dopustili sobě kovati, potom od nich nebudú moci odstúpati bez přičiny hodné; devátý díel kovářský, ač by k zisku přišel, z práva, kdež by koli potom kovali, zaplatíce. — Pakli mezi rozličnými polí těžaři tato vešla by smlúva, komuž by najprvé hora byla měřena, jiní za jistú zvláštnost při svých lániech aby zuostali; kováři také kovářský devátý díel po vše hoře tak měřeně obržie, kteří kují k lánu prvotnímu; nebo vždy kovárni zuostane devátý díel kovářský, ktož kuje lánu, od něhožto hora byla by měřena; nebo věc mezi jinými jednaná jiným neškodí, a tak právu kovářskému nepřekažie smlúva kverkuov, t. horních těžařuoov. — Kovářóm pak dědičným, kteříž druhdy zisk měli jsú, ale nynie již že zisk přestal, i chtěli by k své vuoli práva kovánie vzdáti, tohoť nedopúštíme; neboť hodné jest, kdež jest někdy byl užitek, at by i nynie těžkost břemene osedla.

Příloha 2

Výňatek z robotního patentu císaře Karla VI. z r. 1738

[zdroj: Husa, Václav. *Naše národní minulost v dokumentech*. Praha, Nakladatelství

Československé akademie věd, 1954. 564 s.]

Z ROBOTNÍHO PATENTU Z R. 1738

1738, led en.

Roku 1738 vydal císař Karel VI. nový robotní patent, jímž měly být upraveny robotní povinnosti nevolníků. Ani tento patent nepřinesl však nevolníkům zlepšení jejich situace, a ně, kterými svými formulacemi připouštěl možnost ještě většího vykořisťování. Pro názor feudálů na práci nevolníků je zvláště charakteristická věta, že má „při rukovní práci robotů něco dýl než hovado vytrvatí“.

Jos. Kalousek, Řády selské a instrukce hospodářské, Archiv český XXIV (1908), str. 181—84.

...předně nedělní a sváteční dni, kterýžto dle obyčeje křesťanského se slaviti mají, od všech robot zcela se osvobozují. Pokudž by ale při dalekých fůrách se přihodilo, že by na cestě sem a tam nedělní neb sváteční dni se zběhly, tehdy ty tak dobře, jak sice na cestě strávené všední dni poddanýmu k dobrému přicházeti, a od následující roboty se sraziti mají. Nápodobně v těch časích a příbězích, kdežto k bezelstnému hospodářskému zaopatření, jak dálejc dole následuje, poddaný také dle potřeby skrze celý týhoden k robotě přidržán býti může, tolikéž při těch panství[ch] a statcích, kdežto podle právního a dobře zachovalého obyčeje neb náležitých urbářův porov

nání neb vejpovědí po čtyr neb pěti dnech týhodně se robotuje, když v takových případnostech sváteční dni v týhodni se scházejí, tehdy takové sváteční dni poddaným k dobrému na tento způsob přicházejí, že on k dalšímu dosažení těch svátečných dnův přidržán býti nemůže. Naproti tomu kdo jenom tři neb méně dni v týhodni robotovati povinen jest, ten má takové, krásně by sváteční dni do toho padly, zcela a zouplna vykonati.

Za osmé, která poddaná města, městečka, vsi a poddaní mocí právních urbářův, smluv, vejpovědí neb dobře zachovalého obyčeje, ne k naturální robotě, nýbrž místo té k jistým platům neb jiným povinnostem, neb sice také k naturální robotě, však ale jenom na jisté dni v roce, neb na jeden neb dva dni v týhodni, neb k jistým vyměřeným robotám při té neb oné práci aneb při tom neb oném dvoru, poli, louce a těm podobným zavázání jsou: ti mají při svém právě na všecken způsob zanechání, nijakž ale přes to víceji obtěžování býti.

Za deváté, naproti tomu kteří k nápodobným menším robotám právo nemají, ti mají v obyčejných panských hospodářských důležitostech a potřebách skrze celé tři dni, a nic víc, robotovati, a to skrze tolik času a hodin každého dne, jak by respective při potahu hovado, a při rukovní práci člověk vystáti a pořád od dne k dni vytrvatí mohl. A poněvadž z strany toho, jak z království našeho dědičného Českého, tak dědičného markrabství Moravského, učiněné zprávy skoro jednotejně dokonale potvrzují, že robotní potah přes deset hodin v jednom dni, s dovolením mezi tím dvouch hodin k odpočinutí, krmění neb pasení, přidržeti se nemůže; pročž my na vrchnosti zstrany robotních potahův cíl a míru tímto milostivě ukládati chtíti ráčíme, aby oni sice rozeznání a slušné povážení — co by tak hovado udělati mohlo, a kdy by takové na robotu přijíti a zase odtud vykročiti mělo, ohlédajíc se na to, že některé silnější neb mdlejší jest, též lepší neb špatnější vobrok má — měli; však takový robotní potah v jarních a letních dlouhých dnech dýlejc ne, než nejvejš deset hodin každého dne přidržeti, a tak podle toho před a po poledni ve všem v desíti hodinách vykonávati mající práci, též ty mezi tím, však bez ujmy těch desíti hodin, přicházející polední dvě hodiny ku krmění a pasení rozdělit; při tom ale ještě toto, jak ode všech slušnost zachovávajících vrchností až posaváde se dělo, tak pozorovali, aby zdáleným poddaným ten při vyjetím [sic] na robotu a zpátky navrácením strávený čas do roboty potažen byl. Z druhé strany naproti tomu ale slušné jest, oné poddaný, kteří z své vlastní viny a nedbálnivosti v vysazených třech dnech některou hodinu zameškali, k vynahrazení takové a dosazení takové ještě v tom neb následujícím týhodni, neb na nejmenším v tom měsíci zase in

natura přidržeti. Při tom však ještě toto k pozorování jest, že v čas beztoho tak dlouho netravnějšího klizení sena a obilí tehdáž těch obyčejných deset hodin nemůže se tak ostře bráti, nýbrž jestli by pro nestálost času skrze některé dni neobyčejné pilnosti zapotřebí bylo, aby obilí a seno se nezkazilo, alebrž suché se sklídilo: v takovém příběhu slušnost [s] sebou přináší, aby v této potřebě potahy dle možnosti před rukami byly, zvláště pak když hovado při na- a skládání vždy sobě odpočinouti může, též k jeho posilnění něco od suchého vobroku se jemu dává, a po vykonalém sklizení proti tomu delšímu přidržání k robotě zase delší odpočinutí se připouští. A to, jak mnoho, robotních potahův se tejká. Mohouce ale při rukovní práci robotíť něco dýl než hovado vytrvati, tak má on při bezelstné a času dalšího nepřipouštějící hospodářské potřebě, jakožto při žni a děláni sena a těm podobným, s svou pomocí dle své možnosti přispěti.

Za desáté, s touto obyčejnou třídní robotou srovnává se ten na rozličných místech dle starobylého obyčeje ustanovený robotní způsob, že totižto poddaní, kteří by s dvojím potažním hovadem sice skrze tři dni robotovati měli, jenom s jedním kusem; oni pak, kteří by čtyřmi kusmi robotovati museli, jenom s dvěma skrze celý týhoděn se najíti dávají; nápodobně kde místo celých třích dnův každodenně jen toliko po půl dni buď ráno neb společně se robotuje; neméně když, jak na mnohých místech obyčej jest, místo třídního ranějšího za- a pozdějšího vypřažení robotní potahy skrze čtyry neb pět dní týhodně teprv okolo jedenácté hodiny na pole přicházejí, a o čtvrté neb páté hodině zase se propouštějí: neobsahující ale tyto z urbá- řův neb jiných dobrovolných smluv a srozumění mezi vrchností a poddanými pocházející, však třídnímu robotování podobný obzvláštní způsob v sobě nic neslušného, tehdy také při nich na všecken způsob se zanechati může.

Za jedenácté. Při mnohých panstvích a statcích netoliko v sekání, děláni, též vození dříví a mrvy a těm podobných, alebrž i také v polní práci, zvláště v zdělávání polí, tento obyčej jest, že se nejde na denní čas, nýbrž na denní dílo, též jednomu každému robotnímu tažení jedna jistá vyměřená práce od tolik záhonův, honův neb sáhův, neb tolik vejsevku, ku příkladu dle proporcí těžší neb lehčí půdy a k tomu potřebujících koní neb mdlého hovězího dobytka, od jednoho neb půldruhého českého korce, neb od jedné, půl druhé neb dvou měřic moravských, respective také víc a míň, se ukládá a vykazuje, tak že poddaný po takové dobře vyřízené práci na tento den od dalšího přidržení k robotě se osvobozuje; kterýžto způsob sice od dobře zkušných hospodářských lidí jak pro vrchnost, tak pro poddaného proto za dobrý a užitečný se drží, poněvadž vidíce poddaný a jsa ujištěn, že přes tu vyměřenou

práci k další robotě potažen nebude, on lepší chuť a vzbuzení dostává, lépeji k sobě přijíti, dobrá a schopná hovada sobě vychovati, s dobrou a potřebnou přípravou se zaopatřiti, pak s takovou robotou dobře a spěšněji vykonati, následovně ostatní a vybejvající čas pro sebe užitečně vynaložiti a sobě něco zejskati, nikoli ale, jak sice obyčejně se dělo, den a v něm vyměřené hodiny s váhovou a špatnou prací strávití, a sebe, svou čeleď a dobytek těžce a bídně den ode dne vychovati. Podle čehož nedadouce se tato věc tak lehce vesměs vyměřiti, jedné každé vrchnosti k povážení se zanechává, zdalíž by na ná- podobný způsob, však vždy s dobrovolným dorozuměním poddaných, z jedné strany panské hospodářství dobře a dle slušnosti uvedeno a fedrováno, z druhé strany pak poddaný k pilnějšímu provozování své živnosti a k lehčejšímu zejskání, mimo obecných daní a břemen, svého potřebného vyživení vzbuzen býti mohl. Jakož ostatně každá vrchnost, aby poddaný chvapnou a špatnou prací podle odměření nevykonal, skrze své k tomu postavený lidi a sice jinak již důstatečně dohlédnouti dáti věděti bude.

Za dvanácté. Robotování skrze tři dni týhodně v vrchnostlivých hospodářských obyčejných případnostech tuto se vyrozumívá. Co se ale nyní neobyčejné roboty, jakož při těch k zejskání pohodlnějšího času a povětří ochotnou pomoc i skončení potřebujících hospodářských příbězích, jmenovitě při zimním a letním setí a k tomu potřebného posledního připravení a zdělání půdy, při žni, to jest při řezání, sekání a klizení všelikého obilí, při děláni a klizení sena a votavy, při lovení rybníkův, též při jiných nenadálých nebezpečných a žádné prodlevání netrpicích případnostech, jakožto při porhání rybníkův, nebezpečenství ohně, kvalitního zaneprázdnění a těm podobných dotýče: tu jest na všecken způsob za slušné, aby poddaní své vrchnosti, od které své vyživení a ochranu požívají, s společnou prací vespolek přispěli a na ruku šli, následovně jak dlouho nápodobná neobyčejná důležitost trvá, týhodně skrze víceji než tři dni, i také když by vrchnost zapotřebí uznala, stále skrze celý tejděn robotovali a nápomocní byli...

příloha 3

Odborové ústředny a počet členů v letech 1914- 1936

[zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

Odborová ústředna ⁹⁷	svazů členů		P o č e t		svazů členů	
	1914	1918	1919	1920	1921	1921
<i>České (čsl.) ústředny</i>						
1. Odborové sdružení československé	38 50 076	39 122 160	51 643 276	51 856 305	60 675 625	
2. Československá obec dělnická	30 73 866	31 91 390	46 192 665	51 249 648	61 311 917	24 72 544
3. Říšská čsl. všeodborová komise křesťanskosociální	-	-	-	-	-	-
4. Čs. svaz úřednických a zřizeneckých organizací	17 13 909	21 15 719	31 49 001	37 85 231	62 97 058	
5. Národní sdružení odborových organizací dělníků a zřizenců	-	-	-	-	17 15 000	
6. Vysokoškolský svaz	-	-	-	-	20 9 021	
<i>Německé ústředny</i>						
7. Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerkschaftsbundes	-	-	22 262 077	24 393 852	24 372 027	
8. Reichsvereinigung der deutschen Gewerkschaften	-	-	13 13 182	22 38 036	24 49 323	
9. Verband der christlichen Gewerkschaften	-	-	-	10 8 499	13 14 651	
10. Verband der deutschen Staatsangestellten-Vereinigungen in der Tsch. Republik	-	-	-	9 4 555	21 12 322	
<i>Odborové organizace bez ústředny</i>						
- české (čsl.)	55 75 917	58 73 230	83 112 313	107 155 248	81 320 567	
- německé	34 60 348	41 69 379	39 33 390	30 26 245	22 21 558	
Celkem	174 274 116	190 371 878	285 1 305 904	341 1 817 619	429 1 971 613	

P o č e t

Odborová ústředna	svazů členů 1922	svazů členů 1923	svazů členů 1924	svazů členů 1925	svazů členů 1926	svazů členů 1927	svazů členů 1928	svazů členů 1929
<i>České (čsl.) ústředny</i>								
1. Spol. ústředna, OSČ	-	-	-	-	-	82 544 250	79 573 727	75 562 750
a) ústřední svazy	53 404 984	47 321 400	50 343 284	51 347 352	54 339 807	57 344 067	56 376 585	52 360 797
b) Zentralgewerk- schaftskom. des deutsch. Gewerkschaftsbundes	-	-	-	-	-	25 200 183	23 197 142	23 201 953
2. ČOD	59 286 004	57 292 514	64 301 163	67 307 296	66 290 441	62 287 580	63 302 259	62 286 611
3. MVS	10 89 775	12 167 342	16 210 611	15 195 620	17 196 509	16 179 993	16 165 780	14 75 946
4. Ústředí rudých odb. svazů	-	-	-	-	-	-	-	10 88 627
5. Čsl. říšská všeodb. kom. křesť. soc.	20 113 826	21 134 286	21 123 769	23 113 869	24 107 787	26 112 606	28 111 228	24 31 011
6. Říšská odborová rada křesť. org.	-	-	-	-	-	-	-	10 52 498
7. Odb. ústředí čsl. úřed. a zřiz. org.	65 108 420	53 94 671	54 91 833	55 87 254	59 88 988	60 83 950	67 82 891	64 83 260
8. Republ. ústředí zaměstnanecké	-	-	-	4 50 185	4 57 000	4 60 665	4 68 266	4 78 299
9. Národní sdružení odb. organizací	41 2 923	7 18 298	7 15 448	3 25 759	3 28 621	4 33 794	7 29 935	9 30 093
10. Vysokoškol. svaz	20 10 241	21 10 476	26 10 621	29 11 109	27 9 611	34 11 346	33 11 183	35 11 346
<i>Německé ústředny</i>								
11. Zentralgewerk- schaftskom. des deutsch. Gewerk.	24 291 269	23 229 999	23 231 438	23 226 754	25 204 597	-	-	-
12. Reichsverein. d. deutsch. Gewerk.	22 43 782	20 46 230	19 50 503	18 51 190	16 51 573	16 47 673	16 51 464	6 12 760
13. Verband d. christl. Gewerkschaften	13 15 205	14 16 624	10 19 002	8 20 185	9 20 277	8 23 062	9 24 604	8 25 075
14. Verband d. deutsch. Staatsangest. Ver- einigungen	21 12 184	20 12 135	21 11 381	17 8 058	12 5 545	15 6 759	14 6 480	15 6 960
15. Verband deutsch. Gewerkschaften	-	-	-	-	-	-	-	9 46 664
<i>Odb. organizace</i>								
bez ústředny	143 324 960	153 278 725	153 249 369	159 219 757	187 219 402	225 244 711	240 263 918	257 287 677
- české (čsl.)	116 291 802	116 241 718	113 214 663	113 168 766	128 169 915	154 190 583	165 205 584	182 232 828
- německé	27 33 158	37 37 007	40 34 706	46 50 991	59 49 487	71 54 134	75 58 334	75 54 849
Celkem¹⁸⁸	491 1703573	448 1622700	464 1658422	472 1664388	503 1619138	552 1636395	576 1691035	602 1679577

Přehled odborových centrál a členstva v letech 1930-1936:

Odborová ústředna	členů 1930	členů 1931	členů 1932	členů 1933	členů 1934	členů 1935	členů 1936
<i>České (čsl.) ústředny</i>							
1. Spol. ústředna, OSC	600 419	632 523	659 496	642 111	642 039	656 636	690 367
a) ústřední svazy	391 402	416 166	435 344	422 061	428 841	454 592	489 359
b) Zentralgewerkschaftskom. des deutsch. Gewerk.	209 017	216 357	224 152	220 050	213 198	202 044	201 008
2. ČOD	288 231	288 061	299 813	306 380	307 164	318 948	336 829
3. Rudé odbory (Sdružené prům. svazy)	113 702	130 498	167 535	157 489	172 681	178 867	152 295
4. Čsl. říšská všeod. komise křesť. soc.	30 167	33 331	40 711	44 022	41 702	40 313	36 346
5. Říšská odb. rada křesť. org.	49 337	55 632	62 013	103 229	112 997	118 161	124 807
a) české svazy	49 337	55 632	62 013	64 181	74 803	81 222	83 375
b) Verband d. christ. Gewerk.	-	-	-	39 048	38 194	36 939	41 432
6. Odb. ústředí čsl. úřed. a zřiz. org.	88 957	93 408	105 350	103 898	106 727	108 587	70 016
7. Republik. ústředí zaměstnanecké	89 470	99 199	103 422	109 392	143 728	190 749	221 983
8. Národní sdružení odb. organizací	31 886	34 505	40 073	36 030	37 212	39 780	45 583
9. Vysokoškolský svaz	11 104	11 744	12 980	12 669	13 494	13 656	(13 648)
10. Středoškolský svaz	-	-	15 025	13 147	12 903	14 242	(17 987)
11. „Střed“ ústředna odb. org. soukr. úřed. a obchod. pom.	-	-	-	-	17 895	18 071	19 243
12. Středostavovské ústředí zaměstnan.	-	1 651	1 713	-	-	-	-
13. Exekutiva veřej. zaměstnanců	-	-	-	-	-	-	129 357
14. Čsl. obec zaměst. odb. ústředna svazů	-	-	-	-	-	3 360	3 923
<i>Německé ústředny</i>							
15. Reichsverein. d. deutsch. Gewerk.	15 345	14 732	16 485	17 502	30 506	30 815	42 059
16. Bund deutscher Gewerkschaften	-	-	-	-	15 672	7 283	12 512
17. Verband d. deutsch. Staatsangestellten Vereinigungen	6 887	6 810	6 785	6 532	6 381	6 316	6 321
18. Verband deutsch. Gewerkschaften	53 691	71 587	95 143	-	-	-	-
19. Verband d. christl. Gewerksch.	27 151	29 427	31 138	-	-	-	-
20. Gesamtverband d. deutsch. Angest.	-	-	-	-	-	-	49 620
Svazů-organizací (v ústřednách)	338	359	401	384	410	430	
<i>Odb. organizace</i>							
bez ústředny	288 519	292 126	291 042	332 209	302 408	330 823	248 496
- české (čsl.)	232 076	233 830	233 541	232 896	206 298	220 075	208 619
- německé	56 443	58 296	57 501	99 313	96 110	110 748	39 877
Celkem - členů ²⁷⁸	1 694 866	1 795 234	1 948 724	1 884 610	1 963 309	2 076 607	2 183 436
Z toho : dělnické kat. (v %)	960 955 55,5	1 018 807 55,9	1 116 796 56,4	1 058 794 55,2	1 123 275 56,3	1 170 470 55,5	
úřednické kat. (v %)	769 539 44,5	802 485 44,1	861 731 43,6	855 797 44,8	870 961 43,7	937 251 44,5	
Celkem - svazů	589	626	664	681	688	702	

Příloha 4

Přehled členstva ROH v českých zemích k 31. 12. 1947

[zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

Přehled členstva ROH v českých zemích k 31. 12. 1947

Odborový svaz	Řádní členové		Mládež		Důchodci		Celkem
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	
Hornictví	80 635	5 055	5 425	53	2 380	14	94 045
Doprava	150 405	12 833	3 827	769	39 354	1 814	209 002
Kovoprůmysl	288 157	60 116	49 107	11 683	2 358	17	411 538
Zemědělství a les.	42 949	15 537	2 446	1 672	1 068	87	63 759
Potravinářství	58 568	25 047	3 142	6 315	1 189	122	94 383
Lučební průmysl	48 509	22 088	4 066	4 374	146	59	79 242
Tisk a knihařství	15 660	12 363	1 781	3 643	521	67	34 035
Stavebnictví	76 575	5 729	5 853	970	402	9	89 538
Dřevoprůmysl	41 634	8 138	4 701	1 976	887	48	57 384
Textil	98 505	95 247	13 033	31 448	2 194	829	241 256
Sklářství a keramika	24 609	9 488	3 184	2 789	455	68	40 593
Distribuce	60 649	25 858	6 514	7 304	335	64	100 724
Peněžnictví a pojišť.	18 080	4 411	173	688	167	20	23 539
Zdravot. a sociál.	19 714	22 091	310	2 313	86	685	45 975
Vnitřn. a zahr. služba	66 417	15 224	330	907	5 905	1 064	89 847
Finanční správa	14 715	2 853	8	185	3 900	5 416	27 077
Justiční a práv. sl.	6 340	967	6	89	1 525	72	9 009
Školství a osvěta	34 650	8 263	40	356	6 50	5 317	75 131
SNB	23 074	203	8	24	4 121	-	27 430
Různých povolání	12 708	13 803	1 200	1 444	1 360	168	30 683
Kultura a umění	9 145	4 680	113	256	1	1	14 196
Celkem	1 191 698	389 994	105 267	79 751	75 635	16 041	1 858 386

Příloha 5

Zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové pracovní době

[zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

Zákon o osmihodinové pracovní době

Z usnesení Národního shromáždění se nařizuje:

Délka pracovní doby

§ 1

1. V podnicích živnostenskému řádu podrobených nebo po živnostensku provozovaných nesmí skutečná pracovní doba zaměstnanců trvat zásadně déle než *osm* hodin ve dvaceti čtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.
2. Předpis tento platí také pro podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými nebo soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi, ať jsou rázu výdělečného, všeužitečného nebo dobročinného.
3. Totéž ustanovení platí také pro hornické podniky (doly, koksovny, pražírny a vysoké pece) pod zemí i na povrchu. Vjezd a výjezd považují se za práci pomocnou podle § 7, ale nesmí se tím směna prodloužit o více než půl hodiny, počítajíc od vjezdu prvního až do výjezdu posledního dělníka téže směny. Při pracích konaných za trvale vysoké teploty, nedostatečného větrání a za přítoku vody může báňský úřad, vyslechnuv důvěrníky dělnictva a správu závodu, přiměřeně zkrátiti dobu pracovní, aby nepřesahovala s dobou vjezdu a výjezdu sedm hodin.
4. Ustanovení odstavce 1 platí také pro osoby v zemědělských a lesních podnicích pravidelně zaměstnané, které žijí mimo domácnost hospodářovu a mají plat denní, týdenní nebo měsíční.
5. Ministr sociální péče může ve shodě s ministry zúčastněnými dovoliti jednotlivým skupinám podniků, zejména dopravním a zemědělským, i jinou úpravu pracovní doby než v odstavci 1 uvedenou, nepřesahuje-li úhrnem v období čtyřnedělním 192 hodiny.

§ 2

Zaměstnavateli je zakázáno vydávati zaměstnanci, který pracuje v jeho závodě, práci domů za tím účelem, aby se prodlužovala pracovní doba v § 1 stanovená. Výjimka je dovolena pouze podle § 6.

Pracovní přestávky

§ 3

1. Rozdělití pracovní dobu, a to jak denní, tak týdenní, jakož i stanoviti pevné přestávky ponechává se dohodě zaměstnavatelů a zaměstnanců.
2. Nejdéle však po pěti hodinách nepřetržitě práce musí se poskytnout přestávky aspoň čtvrt hodiny. Mladiství zaměstnanci do 18 let stáří nesmějí však pracovati nepřetržitě déle než čtyři hodiny. Přestávky tyto odpadnouti mohou u zaměstnanců starších 18 let, když za pravidelného chodu výroby je zajištěn přiměřený čas k oddechu.

§ 4

1. Nezbytně musí se poskytnouti zaměstnancům jednou týdně nerušená přestávka aspoň 32 hodin.
2. Tato přestávka připadá v závodech, v nichž výroba může se přerušit technicky bez obtíží, zpravidla na neděli, nejsou-li zákonem o nedělním klidu dovoleny výjimky.
3. Další výjimky z třicetidvouhodinového klidu přípouštějí se pro podniky nepřetržitě provozované, když by vystřídání dělníků (záměna noční směny za denní) nebyla jinak možná a provozování z důvodů technických nebo bez podstatné poruchy výroby nemůže se přerušit a vyžaduje nutné obsluhy a dozoru. V takových případech prodlužuje se denní, pokud se týče týdenní doba pracovní stanovená v § 1, ale směny musí se tak rozdělit, aby 32hodinový klid připadal zaměstnanci vždy aspoň třetí týden na neděli.
4. Hodiny, o něž při střídání dělníků práce v týdnu přesahuje čtyřicet osm hodin, považují se za práci přesčas (§ 6).
5. Výjimky, v předchozích odstavcích naznačené, povoluje jednotlivým druhům podniků ministr sociální péče ve srozumění se zúčastněnými ministry.

§ 5

1. Nerušená přestávka v § 4 naznačená počíná se pro ženy v továrnách zaměstnané již v sobotu nejpozději o druhé hodině odpoledne.
2. Ministr sociální péče může v dohodě se zúčastněnými ministry z tohoto ustanovení v mezích předepsané týdenní doby pracovní povolití určité výjimky pro druhy podniků, v nichž součinnost žen je nezbytná pro nerušený chod závodu.

Práce přesčas

§ 6

1. Byl-li pravidelný provoz přerušen živelnými událostmi nebo nehodami či nastala-li ve veřejném zájmu nebo z jiných naléhavých důvodů zvýšená potřeba práce a nelze učiniti jiných opatření, může se povolití podnikům, popřípadě i více podnikům hromadně, aby dočasně prodloužily pracovní dobu, nejdéle však na dobu čtyř týdnů v roce a nejvýše o dvě hodiny denně. Takové povolení pro podniky živnostenské inspekci podléhající uděluje živnostenský inspektor, pro podniky hornické báňský revírní úřad, pro práce železniční ministerstvo železnic, pro podniky zemědělské a lesní obecní představenstvo a pro ostatní podniky, závody a ústavy politická správa I. stolice.
2. Další práci přesčas až dvě hodiny denně na dobu nejdéle šestnácti neděl v roce může povolití za těchto okolností pro podniky hornické báňské hejtmanství, pro práce železniční ministerstvo železnic, pro podniky zemědělské a lesnické politická správa I. stolice a pro ostatní podniky, závody a ústavy politická správa II. stolice.
3. Tyto mimořádné pracovní hodiny považují se za práci přesčas a musí se zvláště platit.
4. Úhrnem nesmí práce přesčas přesahovati dvacet týdnů nebo dvě stě čtyřicet hodin v roce. Toto omezení neplatí pro práce nutné, zejména opravné, když hrozí nebezpečí pro život, zdraví a veřejný zájem, avšak pouze pro dobu přechodnou, z technických

důvodů nevyhnutelně nutnou a není-li je možno vykonati v obvyklé době pracovní. Pro tyto práce není také třeba úředního povolení, třeba je však oznámiti příslušným úřadům, v odstavci 1 vyjmenovaným, trvají-li déle než tři dny.

§ 7

1. Rovněž nevyžadují zvláštního povolení práce pomocné, které nutně předcházejí výrobě (práci) nebo po ní následují, jako například vytápění kotlů, čištění závodních místností, krmení dobytka, apod., i když přesahují obvyklou v závodě stanovenou dobu pracovní.
2. Za tyto práce považuje se i nutné předávání služby u těch skupin pracovníků, u nichž je nutno v zájmu jejich souvislosti, vyžaduje-li toho nepřetržitý postup výroby nebo služby.
3. V podnicích, veřejné potřebě určených, může se prodloužiti pro některé skupiny zaměstnanců pravidelná doba pracovní, když zaměstnanec je sice třeba déle na místě služebním (v pohotovosti), ale jeho skutečná práce nevyžaduje více než 6 hodin denně. Toto prodloužení připouští se jen tehdy, když kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o tom ujednané ministr sociální péče v dohodě s ministry zúčastněnými byl schválil. V podnicích železných drah rozhoduje o této úpravě pracovní doby ministr železnic, vyžádav si předem dobré zdání zástupců zaměstnanců.
4. Všechny tyto práce, pokud přesahují pravidelnou dobu pracovní (práce přesčas), bud'tež zvláště placeny.

Práce noční

§ 8

1. Pracovati v noci, tj. v době od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní, je dovoleno pouze u podniků nepřetržitě provozovaných, v nichž z důvodů technických nesmí se výroba zastaviti.
2. V ostatních podnicích dovoluje se práce noční v uvedený čas pouze v takových případech, kdy toho vyžaduje veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obecnstva. Ministr sociální péče ve shodě s ministry zúčastněnými vydá o tom zvláštní předpisy.
3. Přechnodné práce v noci, vyvolané nutnou opravou závodního zařízení při nastalých poruchách, nevyžadují zvláštního povolení, když by jinak pravidelný chod závodu na delší dobu byl ohrožen.

§ 9

1. K noční práci mohou se bráti pouze zaměstnanci mužského pohlaví starší 16 let. Ženy se nesmějí při noční práci zaměstnávat.
2. Ministr sociální péče označí v souhlase s ministerstvy zúčastněnými ty druhy podniků a závodů, ve kterých se při zpracování surovin nebo látek velmi rychle se kazících přípouští noční práce žen starších osmnácti let výjimečně a přechodně na kratší dobu.
3. Dále může ministr sociální péče spolu se zúčastněnými ministry dovoliti výjimečně určitým skupinám podniků, aby mohly zaměstnávat v noci od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní ženy starší 18 let, když toho vyžaduje nepřetržitá služba v podniku nebo

zvláštní zřetel k veřejným zájmům a práce žen sestává z úkonů poměrně málo namáhavých. Udělené dovolení musí býti v závodě vyhlášeno.

§ 10

V podnicích jmenovaných v § 1 nesmějí se zaměstnávatí námezdně děti, dokud neukončily povinné návštěvy školní a nedosáhly věku 14 let.

§ 11

1. Mladistvým zaměstnancům mužského pohlaví do 16 let a ženského do 18 let stáří smí se užívatí jen ku pracím lehkým, které nejsou na újmu jejich zdraví a nepřekážejí tělesnému jejich vývoji.
2. Ku pracím podzemním, čítajíc v to i dolování v odklizech, smí se používatí jen dělníků mužského pohlaví.

Osoby v domácnosti zaměstnané

§ 12

1. Osobám zaměstnaným a bydlícím v domácnosti zaměstnavatelově a na delší dobu než na měsíc najímaným nebo k osobním službám určeným (včetně tzv. deputátníků) náleží ve 24 hodinách odpočinek 12 hodin, z něhož aspoň 8 hodin musí připadnouti na nepřetržitý klid v noci a aspoň půl hodiny na odpočinek v době polední.
2. Totéž platí o osobách najatých ke služebním úkonům nepravidelně konaným a nepatrně namáhavým, jakou jsou dozor a střežení domů, podniků a hlídka zvířat.
3. Výjimky z nočního klidu dovolují se jen pro ojedinělé, nepravidelně se vyskytující nutné případy. Těžká práce se nesmí konati od 9. hodiny večerní do 5. hodiny ranní.
4. Rozdělení pracovní doby ponechává se volné úmluvě stran. Ale aspoň jednou týdně musí se poskytnouti zaměstnancům nerušený klid 18 hodin, který by zpravidla připadl na neděli. Za tohoto klidu je dovoleno vyřizovati jen neodkladné práce v domácnosti či hospodářství, přičemž nutno dbáti toho, aby zaměstnanci bylo zajištěno volné nedělní odpoledne. Je-li nutno pracovati v neděli, musí se poskytnouti přiměřený náhradní odpočinek v den všední.
5. Předchozí ustanovení nevztahují se na osoby zjednané na výpomoc, k ošetření nemocných, ku práci v domácnosti a práci polní, pokud tato výpomoc netrvá déle než 6 dnů.

Trestní ustanovení

§ 13

Přestupky těchto ustanovení trestají politické úřady I. stolice, pokud se týče revírní báňské úřady pokutou do 2000 K, nejsou-li dobytny, vězením do 3 měsíců. Opětuje-li se přestupek i trest, může se uložit pokuta do 5000 K anebo trest vězení do 6 měsíců.

Ustanovení závěrečná

§ 14

V závodech, v nichž se zkrátí podle tohoto zákona pracovní doba, nesmí býti z toho důvodu snížena mzda vyměřovaná dle pracovní doby.

§ 15

1. Zákon tento nabývá účinku 15. dne po vyhlášení.
2. Pro jednotlivé skupiny podniků nepřetržitě pracujících nebo jich částí může ministr sociální péče v dohodě s ministry příslušnými povolit odklad k provedení zákona, jestli je to nutno z důvodů technických nebo pro nedostatek zapracovaných sil pracovních.

§ 16

Ministru sociální péče se ukládá, aby ve srozumění s ostatními ministry provedl tento zákon.

Sbírka zákonů a nařízení, 1918,
částka XVII, č. 91.

19. prosince 1918

Příloha 6

Ústava Odborového sdružení Československého Ústředny odborových svazů zaměstnaneckých

[zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

ÚSTAVA

Odborového sdružení československého Ústředny odborových svazů zaměstnaneckých

(Schválena na VII. všeodborovém sjezdu 22.- 26. ledna 1922)

Úkoly ústředny

Odborové sdružení československé jest ústřednou odborových svazů, jež sdružuje, aby sjednotila, hospodářsky posílila a mravně prohloubila odborové hnutí v Československé republice, aby bylo schopno spoluvytvořiti hospodářský řád společenský v duchu socialistickém.

Za tím účelem:

- a) Vydává časopis «Odborové sdružení československé», po případě jiné časopisy.
- b) Sdružuje jednotlivé odbory, případně všechny odbory zastoupené ku společným akcím sociálním a hospodářským. Zvláště pak i organizačně slučuje odborové svazy v jednotné organizace průmyslové nebo dle výrobních či hospodářských skupin.
- c) Podporuje mravně i hmotně námezdní a hospodářské akce jednotlivých odborů, po případě vede sama jednotlivé akce více nebo všech odborů.
- d) Spojuje a zastupuje všechny odbory ve společných otázkách sociálního zákonodárství, po případě podporuje takové akce jednotlivých odborů.
- e) Vede a uveřejňuje sociální a hospodářskou statistiku, jež podporuje uvědomění a povzbuzení námezdní třídy dělnické.
- f) Zastupuje odborové hnutí československé ve styku mezinárodním, domáhá se zastoupení v něm pro jednotlivé odbory a plní úkoly, vyplývající z mezinárodní dělnické vzájemnosti.
- g) Zakládá a udržuje všeodborové sekretariáty, místní a okresní odborové rady pro organizační i agitační podporu připojených svazů.
- h) Vede záznam všeodborových spolků a podporuje jejich činnost, pokud odpovídá usnesením všeodborových sjezdů.
- ch) Svolává všeodborové sjezdy a porady a provádí jejich usnesení.

Účelům těm slouží tyto prostředky:

1. Správní fond. 2. Obranný fond. 3. Pomocný fond.
 1. Správní fond, sloužící výhradně k úhradě výloh, spojených s úkoly ústředny, tvoří:
 - a) Příspěvky připojených odborových svazů a spolků, jež platí v náhradu za časopis »Odborové sdružení československé«. Tyto příspěvky stanoví sjezdy všeodborové.
 - b) Předplatné časopisů, vydávaných odborovou ústřednou vedle hlavního.
 - c) Různé příjmy, dary apod.
 2. Obranný fond, který slouží ku podpoře hospodářských a námezdních akcí, tvoří se z příspěvku svazů, současně odváděného s příspěvkem fondu správního.

3. Pomocný fond slouží k podpůrným účelům, ústřední radou usneseným a zvláště vyznačeným. Pomocný fond tvoří se výhradně z darů, sbírek a výtěžků různých podniků, jež byly věnovány ústředně dobrovolně k tomu účelu a z výnosu dělnické známky.

Složení ústředny, zastoupení svazů, sjezd.

Členem odborové ústředny může být pouze odborový svaz nebo spolek, který se přihlásil, byl ústřední radou přijat a prohlásí, že souhlasí se zásadami O.S.Č., vyslovenými v jeho ústavě a zaváže se plnit podmínky z ní a z usnesení sjezdů všeodborových vyplývajících.

Zpravidla z jednoho průmyslu může být jen jeden svaz členem odborové ústředny.

Nejvyšším sborem ústředny jest všeodborový sjezd, jenž se svolává vždy ve tříletých obdobích. Jedině sjezd může rozhodovati o zásadách v tomto řádě vyslovených a jeho usnesením musí se řídit ústředna i příčleněné odborové svazy. Sjezd stanoví také příspěvky, jaké mají svazy platit v náhradu za plnění úkoly ústředny, jakož i příspěvek k obrannému fondu.

Řádný sjezd musí být svoláván nejméně 3 měsíce předem.

Mimořádný sjezd svolává se také na usnesení odborového zastupitelstva, když aspoň 2/3 přítomných pro svolání hlasují, anebo když schůze představenstev prostou většinou se usnese jej svolati.

Aby usnesení sjezdu bylo právoplatné, musí být sjezd takto složen:

1. Ze zástupců odborových svazů a spolků příčleněných, při čemž do 1500 členů má každý svaz právo na jednoho zástupce za každých 500 členů, dále pak za každých 2000 členů náleží také jeden zástupce a to až do 20 000 členů. Dále pak od 20 000 členů nahoru za každých 5000 členů jeden zástupce. O tom, má-li případně také zástupce na přebývající zlomek, rozhoduje ústřední odborová rada, ale zlomek nesmí být nižší než polovina členů připadajících u svazu na jednoho delegáta ve smyslu věty předchozí. Počet zástupců vypočítává se podle nejvyššího příspěvku svazy placeného k správnímu fondu.
2. Ze zástupců uznaných odborových rad okresních a krajských, jimiž jsou jejich důvěrníci, pokud působily tyto rady aspoň šest měsíců před tím, než byl svolán sjezd. V sídlech sekretariátů všeodborových, kde důvěrníkem je tajemník, možno provést volbu ještě druhého zástupce.
3. Ze členů odborového zastupitelstva.
4. Ze zástupců odborových časopisů, pokud měly aspoň 5000 nákladu průměrně v kalendářním roce sjezdu předcházejícím. Zástupcem časopisu musí být skutečný redaktor, pouze je-li nutně zaneprázdněn, jiný jeho zástupce.

Svazy a spolky, v bodu 1. a 4. uvedené, jsou oprávněny k delegaci, nedluhují-li při vypsání sjezdu déle než 3 měsíce příspěvky.

Při prostém hlasování mají právo hlasovací všichni zástupci na sjezd připuštění, každý jedním hlasem. Při hlasování dle počtu členů hlasují členové ústředního zastupitelstva, zástupci časopisů spolu se zástupci svazů, tím způsobem, že každý z nich připočten jest k zástupcům toho svazu, jehož je členem a případně na ně tudíž podíl, jaký vyjde, když se dělí číslo hlasů, na něž svaz má nárok.

Hlasování na sjezdu děje se prostou většinou, ať hlasuje se prostě (zvednutím ruky) nebo dle počtu členů. Pouze návrhy, které označí výslovně odborová rada jako zvlášť důležité, musí být přijaty 2/3 většinou. Dle jmen nebo tajně hlasuje se pouze na usnesení sjezdu, vysloví-li se pro to 1/3 zástupců nebo doporučí-li to ústřední zastupitelstvo.

Sjezd vypisuje, místo a bližší podmínky jeho obeslání stanoví ústřední odborová rada. Výlohy delegátů hradí korporace, jež vysílá zástupce.

Ústřední odborové zastupitelstvo Ústřední odborová rada

Výkonnými orgány Odborového sdružení československého jsou:

1. Zastupitelstvo Odborového sdružení československého.
2. Ústřední rada Odborového sdružení československého.
3. Ústřední sekretariát.
4. Místní a obvodní odborové rady a sekretariáty.

Zastupitelstvo Odborového sdružení československého skládá se ze členů ústřední odborové rady a dozorčí rady, volených na řádném, všeodborovém sjezdu a ze zástupců přičleněných svazů. Místní spolky nemají zastoupení v zastupitelstvu.

Do zastupitelstva vysílají po řádném sjezdu jen ty odborové svazy svého zástupce, které nemají zastoupení v ústřední radě odborové, či dozorčí radě, nebo i když jsou v nich zastoupeny, čítají přes 50 000 členů. Svazy, jež čítají přes 50 000 členů, mají nárok za každých dalších 50 000 členů opět na jednoho zástupce.

Ústřední rada Odborového sdružení československého, zvaná také ústřední odborová rada, složena jest z 15 členů. Při volbě ústřední rady nutno dbáti zastoupení jednotlivých výrobních skupin.

Mimo to se zvolí 10 členů dozorčího sboru, kteří nejsou členy ústřední rady a kteří jsou povinni revidovati účetní hospodářství ústředny a oprávněni revidovati i hospodářství svazů a podávati o něm ústřední radě zprávy, po případě návrhy.

Členové dozorčího sboru mají právo poradní ve schůzi ústřední rady odborové.

Činnost odborové rady, dozorčího sboru i zastupitelstva trvá od sjezdu do sjezdu.

Zastupitelstvo má právo zvoliti dle potřeby ze svého středu náhradníky ústřední rady odborové i dozorčí rady, kteří však nastupují v práva člena pouze v jeho nepřítomnosti nebo odstoupení.

Po sjezdu v prvé schůzi zastupitelstva zvolí se z členů odborové rady na sjezdu zvolených předseda a dva místopředsedové ústřední rady odborové i zastupitelstva.

Jednací řád jakož i své schůze stanoví si oba sbory samy.

Úkolem odborového zastupitelstva je: prováděti usnesení sjezdů, případně je postoupiti odborové radě k provedení. Odborové zastupitelstvo rozhoduje o ustanovení tajemníka a pokladníka ústředního, o zřizování sekretariátu po venkově a jmenování jich tajemníků, o vydávání časopisů a jich předplatném. O veškerých závěrkách účetních. Schvaluje řád fondu obranného, pokud sjezdem bylo vytčeno, řád fondu pomocného a řád pro místní rady odborové. O všech sociálně-politických a hospodářských akcích musí mu býti podána zpráva a vyžádáno jeho schválení, případně dobrozdání. Rozhoduje o usneseních odborové rady, jakmile z něho bylo podáno odvolání aspoň dvěma členy. Stanoví ve smyslu tohoto řádu blíže působnost ústřední rady.

Ústřední odborová rada provádí úkoly, svěřené jí odborovým zastupitelstvem ve smyslu usnesení sjezdu a tohoto řádu, a to zvláště:

- a) Vyřizuje správní záležitosti odborové ústředny. Jmenuje úředníky a zřizence sekretariátů a obstarává jejich zařízení a vede dozor nad nimi.

K informací a k docílení jednotného postupu vydává odborová rada občasně dle potřeby informační věstník (korespondenci).

- b) Spravuje fondy Odborového sdružení pod revisí dozorčího sboru a udílí z nich podporu dle jejich pravidel.

- c) Navrhuje zástupce do různých korporací bratrských i úředních.
- d) Obesílá schůze, delegace sjezdů odborových i mezinárodních.

Z usnesení odborového zastupitelstva je možno ústřední radě se odvolati ku schůzi představenstev svazů.

Schůze představenstev a schůze důvěrníků odborových rad

Nejméně jednou do roku, případně na usnesení odborového zastupitelstva, svolávají se schůze představenstev svazů, do nichž vysílají svazy do 1500 členů za každých 500 členů jednoho zástupce a dále za každých 5000 členů opět jednoho zástupce vedle členů odborového zastupitelstva.

Schůze představenstev řídí se jednacími řádem, jimi schváleným.

Dle potřeby a po rozhodnutí ústřední odborové rady přizvou se k těmto schůzím též důvěrníci odborových rad.

Ústřední odborová rada předkládá těmto schůzím otázky, jež dle usnesení odborového zastupitelstva jim byly odkázány.

Dle potřeby svolává také odborové zastupitelstvo schůze důvěrníků místních rad spolu s ústřední radou v otázkách organizačních a taktického postupu. Pokud tento řád některé úkoly výslovně nejmenuje, rozhodne o nich odborové zastupitelstvo.

Místní, okresní a krajské rady odborové

V každém místě, v němž je aspoň 5 různých skupin a plateben svazů a spolků, v Odborovém sdružení československém zastoupených, vytvořena buď místní odborová rada, složená ze zástupců těchto skupin a plateben, případně všeodborového spolku, taktéž Odborovým sdružením uznaného. Dle potřeby a po návrhu místní odborové rady prohlásí ji ústřední rada za okresní a rozšíří tím její působnost na celý okres.

Členem místní odborové rady mohou být jen skupiny a platebny, či všeodborové spolky, v O.S.Č. zastoupené; výjimky jsou dovoleny, jen s výslovným souhlasem ústřední rady odborové.

Každá místní odborová rada musí být ústřední radou uznána, t. j. vzata na vědomí, což po jejím ustavení ohlásí v hlavním svém časopise »O.S.Č.«.

Ustavení místní odborové rady provede se na společné schůzi zástupců příslušných skupin a plateben, na které je zvolen důvěrník místní odborové rady. V místech s větším počtem skupin možno zvoliti ze zástupců skupin užší výbor, 8-15 členný, z jehož středu se volí důvěrník. Obdobně je tomu u okresních nebo krajských rad. Nové volby opětvají se každého roku v prvních třech měsících.

V sídlech žup, krajských soudů nebo obchodních komor vybudovány jsou tyto rady místní v rady krajské tím, že vedle úkolů, místní odborové radě připadajících, budou současně tyto úkoly prováděti v celém kraji, udržující styk místních rad v celém obvodu. Vedle toho provádějí úkoly, ústř. radou jim svěřené. O prohlášení okresní rady za krajskou rozhoduje ústřední zastupitelstvo po návrhu ústřední rady.

V jednom místě může být uznána pouze jedna odborová rada.

Bez souhlasu ústřední rady nemůže také žádný svaz zřídit v sídle všeodborového sekretariátu vlastní sekretariát odborový.

V čele odborových rad stojí jako výkonná síla důvěrník, dle řádu volený a potvrzený ústřední radou. Krajským radám dle potřeby a po rozhodnutí ústředního odborového

zastupitelstva dán bude jako výkonná síla tajemník. Kde je ustanoven tajemník, volí se předseda rady, který musí býti oznámen ústřední radě odborové a jí vzat na vědomí.

Osobní náklady důvěrníků i tajemníků nese ústřední pokladna Odborového sdružení československého. Jak důvěrníci, tak tajemníci jsou také povinni ústřední radě podávat pravidelné zprávy o své činnosti.

Věcné náklady místních okresních rad hradí tyto ze svých prostředků, u krajských rad věcné náklady kanceláře sekretariátu nese ústřední pokladna. Pokud důvěrník či tajemník vykonává pro některý svaz mimořádně vyžádané práce a svaz hradí jeho výlohy, děje se tak prostřednictvím ústřední pokladny O.S.Č.

Všechny odborové rady řídí se pravidly, ústřední odborovou radou vydanými a zastupitelstvem schválenými. Neřídí-li se těmito pravidly, nebo je zřejmě porušují, má ústřední rada právo je rozpustiti. Pravidla musí obsahovati předpisy o zastoupení skupin, volbách a povinnostech důvěrníků a užší výkonné rady, jakož i činnosti odborové rady.

Příspěvek svazů k Odborovému sdružení československému stanoven od 1. dubna 1922 tento: K správnímu fondu: U svazů s týdenním příspěvkem 6 h za člena týdně; u svazů s měsíčním příspěvkem 16 h za člena měsíčně.

K obrannému fondu: U svazů s týdenním příspěvkem 2 h za člena týdně. U svazů s měsíčním příspěvkem 4 h za člena měsíčně.

Příspěvek se platí měsíčně dle skutečně vykazovaných členů, t. j. jimi placených příspěvků. Každého roku po výročních závěrkách je svaz povinen předložiti svoji bilanci, podle níž se přezkoumá počet členských příspěvků, jemu splacených a zjistí-li se rozdíl, je povinen jej svaz doplatit.

Příloha 7

Dekret prezidenta republiky ze dne 24. října 1945 o závodních radách

[zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

Dekret prezidenta republiky ze dne 24. října 1945 o závodních a podnikových radách

K návrhu vlády a po dohodě se Slovenskou národní radou ustanovují:

Hlava I.

Závodní zastupitelstvo zaměstnanců

§ 1.

- (1) Zájmovým zastupitelstvem zaměstnanců v závodě (dále jen závodní zastupitelstvo) jsou závodní rada, závodní důvěrník, podniková rada a náhradní orgán závodního zastupitelstva.
- (2) V závodech, které zaměstnávají pravidelně méně než 3 zaměstnance, vykonávají působnost závodního zastupitelstva v rozsahu uvedeném v § 20, č. 1 všeobecné orgány jednotné odborové organizace. Podrobné předpisy o tom stanoví vláda nařízením.
- (3) Působnost jednotné odborové organizace hájit a zastupovat zájmy zaměstnanců není tímto dekretem dotčena.

§ 2.

- (1) Vedení závodu náleží správě závodu a ona je výlučně odpovědnou za podnikání a jeho úspěch. Závodnímu zastupitelstvu nepřísluší zasahovat do správy a provozu samostatnými nařízeními. Závodní zastupitelstvo a správa závodu budou ve stálém styku tak, aby byl trvale zajištěn hladký a nerušený chod závodu.
- (2) Závodní zastupitelstvo má usilovat o to, aby jak správa závodu, tak zaměstnanci závodu uplatňovali požadavky a uskutečňovali opatření, odpovídající obecnému prospěchu hospodářskému a upustili od takových, které tomuto cíli škodí.

Hlava II.

Zřízení a organizace závodního zastupitelstva

Část první

Zřízení závodního zastupitelstva

§ 3.

- (1) Závodní rada se zřizuje pro každý samostatný závod, který pravidelně zaměstnává alespoň 20 zaměstnanců.
- (2) Závodem podle tohoto dekretu rozumí se provozní zařízení zaměstnavatele, k němuž jsou závodní zaměstnanci v pracovním (služebním) poměru.
- (3) Samostatným je závod, který se správou nebo účtováním liší od jiných závodů téhož podniku nebo téhož zaměstnavatele.

§ 4.

V samostatném závodě, který pravidelně zaměstnává méně než 20 osob, alespoň však 3 zaměstnance, zřizuje se závodní důvěrník.

§ 5.

(1) V závodech, v nichž se má zřídit závodní rada nebo závodní důvěrník, jmenuje příslušný orgán jednotné odborové organizace náhradní orgán závodního zastupitelstva ze zaměstnanců závodu na dobu, než bude závodní rada ustanovena nebo zvolen závodní důvěrník.

(2) Náhradní orgán závodního zastupitelstva vykonává působnost příslušející závodní radě, popřípadě závodnímu důvěrníku. Způsob zřízení a organizaci náhradního orgánu závodního zastupitelstva stanoví vláda nařízením.

§ 6.

(1) Tvoří-li několik závodů téhož zaměstnavatele samostatnou hospodářskou jednotku s jednotným hospodářským úkolem a vedením (správou), může býti pro podnik usnesením závodních rad zřízena podniková rada.

(2) Podmínky zřízení podnikových rad a jejich organizaci v podnicích nositelů veřejné správy s rozsáhlým obvodem působnosti nebo se složitou funkční organizací stanoví k návrhu jednotné odborové organizace ministerstvo ochrany práce a sociální péče, na Slovensku v dohodě s poverením pre sociálnu starostlivosť.

(3) Způsob zřízení podnikové rady stanoví vláda nařízením.

§ 7.

(1) Členové závodní rady se volí přímou a tajnou volbou na základě kandidátní listiny, kterou navrhuje jednotná odborová organizace. Kandidáty určuje její závodní organizace, a to na své členské schůzi. Závodní rada je zvolena, hlasovaly-li pro kandidátní listinu nejméně 4/5 členů osazenstva na volbě zúčastněných.

(2) Závodní důvěrník se volí přímou a tajnou volbou absolutní většinou hlasů.

(3) Volební právo, volitelnost, povinnost přijmout volbu a volební řízení upraví vláda nařízením.

Část druhá

Organisace závodního zastupitelstva Závodní rady

§ 8.

(1) Počet členů závodní rady činí v závodech s 20 až 60 zaměstnanci 3 členy se 61 až 100 zaměstnanci 4 členy, na každých dalších 100 zaměstnanců až do 400 připadá vždy další jeden člen, od 401 až do 1 000 zaměstnanců na každých dalších 200 a od 1 001 do 4 000 zaměstnanců na každých dalších 500 a nad 4 000 zaměstnanců na každé další 2 000 další

jeden člen závodní rady. Při tom zlomky nad polovinu rozdílu počtu zaměstnanců pro určení dalšího člena závodní rady počítají se za čísla celá.

(2) Pro stanovení počtu členů závodní rady je rozhodným počet zaměstnanců v závodě v den vyhlášení voleb.

(3) Počet náhradníků odpovídá počtu členů závodní rady.

§ 9.

(1) Závodní rada se volí na dobu jednoho roku.

(2) Volební období počíná 1. květnem nebo dnem, kdy se závodní rada později ustavila. Končí dnem 30. dubna.

§ 10.

(1) Závodní rada zaniká:

a) poklesem počtu zaměstnanců v závodě po 3 měsíce pod 20 nebo

b) trvalým zastavením provozu závodu.

(2) Činnost závodní rady končí:

a) uplynutím volebního období;

b) klesl-li počet členů závodní rady spolu s náhradníky pod polovinu,

c) nálezem rozhodčí komise, kterým se závodní rada rozpouští nebo

d) odstoupením závodní rady, bylo-li přijato na závodním shromáždění.

(3) V případech uvedených v odstavci 2, písm. a), b) a d) setrvávají členové závodní rady v činnosti až do doby, kdy bude ustavena nová závodní rada nebo zřízen náhradní orgán.

(4) Podrobné předpisy o podmínkách a následcích zániku závodní rady nebo ukončení její činnosti stanoví vláda nařízením.

§ 11.

(1) Členství v závodní radě je funkcí čestnou.

(2) Je-li toho podle rozsahu činnosti závodní rady třeba a souhlasí-li s tím příslušný orgán jednotné odborové organizace, zproutí správa závodu k návrhu závodní rady na dobu funkčního období jednoho nebo více členů závodní rady výkonu prací, k nimž podle pracovní smlouvy nebo služebních předpisů jsou povinni, a to:

v závodech s více než 500 zaměstnanci jednoho člena,

v závodech s více než 5 000 zaměstnanci dva členy a

v závodech s více než 10 000 zaměstnanci tři členy;

dohodou mezi správou závodu a závodní radou a se souhlasem příslušného orgánu jednotné odborové organizace může být zproštěn čtvrtý, popřípadě pátý člen závodní rady.

(3) Členové závodní rady, kteří nebyli zproštěni výkonu prací podle odstavce 2, nesmějí zameškat výkonem funkce více pracovní doby, než kolik vyžaduje výkon funkce.

(4) Členové závodní rady mají nárok na mzdu (plat), která jim ušla pro výkon funkce, bylo-li jej nutno uskutečnit v pracovní době. Členové závodní rady, kteří byli zproštěni výkonu prací podle odstavce 2, mají nárok na mzdu (plat), která by jim náležela, kdyby pracovali. Smluvní ustanovení, které tomu odporují, jsou neplatná. Nedotčena zůstávají příznivější ustanovení smluv a služebního práva.

§ 12.

Správa závodu nesmí omezovat členy závodní rady v jejich činnosti podle tohoto dekretu. Se členy závodní rady i po skončení funkce nesmí být nakládáno nepříznivěji než s jinými zaměstnanci téže kategorie.

§ 13.

(1) Pracovní (služební) poměr člena závodní rady může být zaměstnavatelem zrušen a člen závodní rady může být přeložen jednostranným opatřením správy závodu do jiného závodu jen po předchozím souhlasu závodní rady. Odepřela-li závodní rada souhlas, může zaměstnavatel navrhnout u rozhodčí komise, aby na jejím místě udělila souhlas ke zrušení pracovního (služebního) poměru nebo přeložení.

(2) Rozhodčí komise může souhlas udělit:

a) Jsou-li dány skutečnosti, odůvodňující zbavení člena závodní rady funkce nebo zánik členství v závodní radě nebo

b) je-li výpověď odůvodněna přechodným zastavením provozu závodu.

(3) Souhlas závodní rady podle odstavců 1 a 2 se vyžaduje také ke zrušení pracovního (služebního) poměru bývalého člena závodní rady po dobu dvou roků od zániku funkce. V této době není však třeba souhlasu, byl-li bývalý člen závodní rady:

a) právoplatně soudem odsouzen pro zločin nebo pro přečin nebo přestupek, spáchaný z pohnutek nízkých nebo nečestných nebo pro čin proti veřejné mravopoctnosti,

b) právoplatně soudem odsouzen pro přečin nebo přestupek podle zákona ze dne 19. března 1923, č. 50 Sb., na ochranu republiky ve znění předpisů jej měnících a doplňujících.

(4) Ustanovení odstavce 1, věta druhá a odstavec 2 platí tu s tím, že rozhodčí komise udělí souhlas také, dopustí-li se bývalý člen závodní rady jednání základajícího důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního (služebního) poměru.

§ 14.

(1) Závodní rada a její členové jsou povinni vykonávat funkci tak, aby chod závodu neutrpěl újmy a pořádek v závodě nebyl porušen.

(2) Členové závodní rady jsou povinni zachovávat úplnou mlčenlivost o výrobních, obchodních a provozních tajemstvích závodu.

(3) Členové závodních rad v závodech důležitých pro obranu státu jsou při výkonu své činnosti vázáni ustanovením zákona ze dne 13. května 1936, č. 131 Sb., o obraně státu a předpisů jej měnících nebo doplňujících.

§ 15.

(1) Členství v závodní radě zaniká:

a) zánikem závodní rady nebo skončením její činnosti

b) ztrátou volitelnosti

c) rozvázáním pracovního (služebního) poměru se závodem nebo

d) vzdáním se, bylo-li příslušným orgánem jednotné odborové organizace schváleno.

(2) Rozhodčí komise zbaví k návrhu jednotné odborové organizace člena závodní rady funkce:

a) porušil-li hrubě své povinnosti

b) porušil-li mlčenlivost, uloženou mu v § 14, odst. 2 nebo

c) žádá-li to alespoň polovina zaměstnanců závodu oprávněných k volbě.

(3) Podnět k návrhu podle odstavce 2 mohou dát zejména také závodní rada, správa závodu nebo zaměstnanci závodu.

§ 16.

Zásady pro jednání závodní rady stanoví vláda nařízením. V mezích těchto předpisů řídí se jednání závodní rady jednacím řádem, o němž se usnáší závodní rada a jež schvaluje jednotná odborová organizace podle vzorového jednacího řádu, vydaného jí se schválením ministerstva ochrany práce a sociální péče, na Slovensku v dohodě s poverenikem pro sociální péči.

§ 17.

Závodní shromáždění

- (1) Závodní rada svolává podle potřeby shromáždění zaměstnanců závodu (závodní shromáždění).
- (2) Závodní rada podává závodnímu shromáždění zprávu o své činnosti a hospodaření.

§ 18.

Ostatní orgány závodního zastupitelstva

- (1) O závodních důvěrnících platí obdobně ustanovení této části s výjimkou § 8. Podrobnosti stanoví vládní nařízení.
- (2) Organizaci podnikových rad stanoví vláda nařízením.

§ 19.

Náklady činnosti

- (1) Závodní rada uhrazuje náklady své funkční činnosti podle rozpočtu schváleného jednotnou odborovou organizací. Náklady mohou být určeny rozpočtem až do výše, kterou stanoví vláda nařízením.
- (2) Rozpočtovou částku hradí závodní radě správa závodu. Hospodaření rozpočtem kontroluje příslušný orgán jednotné odborové organizace. O rozpočtu a o výsledku hospodaření podává závodní rada zprávu závodnímu shromáždění.
- (3) Správa závodu je povinna poskytnout závodní radě na její návrh místnosti s potřebným zařízením, otopem a osvětlením, a to pro schůze a úřadování závodní rady a volebního výboru a pro schůze závodního shromáždění.

Hlava III.

Působnost závodního zastupitelstva

Část první Závodní rady

§ 20.

Závodní rady jsou povolány:

1. hájit a povzbuzovat hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní zájmy zaměstnanců v závodě;
2. dohlížet, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána v souladu s obecným zájmem hospodářským a podle ustanovení o hospodaření vydaných;
3. dohlížet, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána tak, aby při zachování zřetelů obecného prospěchu hospodářského a platných předpisů o hospodaření byly spravedlivě uspokojovány hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní zájmy zaměstnanců závodu (podniku);
4. účastnit se v závodech (podnicích) na správě závodu (podniku) návrhy a radou za tím účelem, aby bylo dosaženo k obecnému prospěchu hospodářskému co největší hospodárnosti a výkonu;
5. spolupůsobit podle předpisů o tom vydaných při výkonu hospodářské a sociálně politické veřejné správy.

§ 21.

(1) Vládním nařízením mohou být v mezích působnosti stanovené v § 20 uloženy závodním radám další úkoly.

(2) Podrobné předpisy o působnosti závodních rad stanoví vláda nařízením.

(3) Příslušný orgán jednotné odborové organizace řídí a usměrňuje činnost závodních rad v mezích předpisů o jejich působnosti.

§ 22.

Závodní rady jsou při výkonu svých úkolů podle § 20, č. 1 oprávněny zejména:

1. účastnit se na hromadné úpravě pracovních podmínek v mezích platných předpisů;
2. účastnit se na úpravě pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců;
3. spolupůsobit při zařazování zaměstnanců na pracovní místa;
4. spolurozhodovat o přijímání zaměstnanců z hlediska mravní způsobilosti a státní spolehlivosti;
5. spolurozhodovat o propuštění zaměstnanců;
6. zakládat a spravovat zařízení k blahu zaměstnanců určená;
7. dozírat na sociálně politickou a sociálně zdravotní ochranu zaměstnanců v závodě.

§ 23.

Aby závodní rady mohly plnit úkoly uvedené v § 22, je správa závodu povinna:

1. předem projednat se závodní radou všechny všeobecné otázky týkající se zaměstnanců závodu, jakož i důležité otázky týkající se jednotlivých zaměstnanců;
2. doručit závodní radě opisy pracovních smluv, řádů, jakož i všechny další jejich změny;
3. dát zmocněnému členu závodní rady nahlédnout do mzdových a platových listin vedených závodem, do mzdových knih a jiných výkazů, do závodních písemností, týkajících se činnosti zaměstnanců v závodě, jakož i do jiných písemností závodu, významných pro činnost závodní rady podle § 22, a umožnit mu, aby si pořídil výpisy;
4. vyzrozumět neprodleně závodní radu o příchodu dozorčího orgánu ve věcech sociální a zdravotní ochrany zaměstnanců, jakož i o komisionálním řízení v těchto věcech.

§ 24.

Podíl na čistém zisku

- (1) Správa závodu je povinna přispívat závodní radě ročně podle hospodářského výsledku podniku a podle sociálních potřeb zaměstnanců potřebnou částkou, avšak nejméně 10 % z čistého zisku závodu. Výši tohoto podílu ve veřejných podnicích stanoví vláda nařízením.
- (2) O způsobu použití rozhoduje závodní rada za souhlasu příslušného orgánu jednotné odborové organizace. Tvoří-li několik závodů podnik, rozhoduje o rozdělení podílu na čistém zisku celého podniku na jednotlivé závody podniková rada za souhlasu příslušného orgánu jednotné odborové organizace.

§ 25.

Dohled na hospodářskou činnost závodu (podniku)

- (1) Aby mohla být vykonána působnost podle § 20, č. 2 a 3, náleží závodní radě:
 - a) účastnit se vypracování obchodního a výrobního plánu, jeho rozvrhu a provádění, a to tak, že činí připomínky nebo navrhuje změny zásadní povahy a dozírá nad tím, zda obchodní a výrobní plán závodu je v souladu s hospodářským plánem celostátním;
 - b) dohlížet na provádění obchodního a výrobního plánu včetně investičního programu;
 - c) dohlížet na provoz a správu závodu (podniku) po stránce technické, správní a hospodářské.
- (2) Soudí-li závodní rada, že zamýšlená opatření nebo daný stav nejsou v souladu s předpisy uvedenými v § 20, č. 2 a 3, může správě závodu předložit potřebné návrhy. Nesetká-li se návrh ani po projednání věci se správou závodu s úspěchem, může navrhnout u příslušného orgánu veřejné správy, aby byla zjednána náprava.
- (3) Ustanovení § 20, č. 2 a 3 a odstavců 1 a 2 tohoto paragrafu nelze použít u závodních rad účelových zařízení, zejména politických, odborových, konfesionálních, vědeckých, uměleckých organizací a zařízení, dále domácností, spotřebních družstev a hospodářských svazů, pokud jde o dohled na činnost závodu z hlediska účelu těchto organizací a zařízení.

§ 26.

Účast na správě závodu (podniku)

- (1) Sledujíc účel, uvedený v § 20, č. 4, závodní rada navrhuje správě závodu opatření způsobilá prospět hospodárnosti a výkonnosti závodu. K těmto opatřením patří zejména zdokonalení provozu technického zařízení závodu a zařízení bezpečnostních a zdravotních.
- (2) Správa závodu je povinna zkoumat návrhy závodní rady, jednat o nich se závodní radou a při provádění jednotlivých opatření přihlížet k připomínkám závodní rady. Pokud možno bez průtahů, nejpozději však do dvou měsíců ode dne podání písemného návrhu, je správa závodu povinna sdělit písemně závodní radě, co bylo nebo bude zařízeno na základě návrhu nebo z jakého důvodu není možno nebo vhodno jej provést.

§ 27.

- (1) Aby závodní rada mohla plnit úkoly, uvedené v §§ 22 až 26, je správa závodu povinna:
 - a) slyšet závodní radu o všech zamýšlených hospodářských opatřeních, která vybočují z mezí obvyčejného hospodaření;

- b) sdělovat závodní radě vyžádaná vysvětlení, podávat ve schůzích závodní rady zprávy o hospodářském, obchodním, výrobních a technickém stavu závodu, o jeho výkonnosti a záměrech pro další dobu, a to alespoň jednou měsíčně, jakož i vždy, žádá-li o to závodní rada; podávat zprávy o stavu závodu v závodním shromáždění alespoň jednou za půl roku; přitom nemusí správa závodu sdělovat výrobní tajemství;
- c) dát nahlédnout zmocněnému členu závodní rady do obchodních knih a jiných písemností, týkajících se závodu, podat k nim potřebná vysvětlení a poskytnout mu možnost, aby si pořídil výpisy;
- d) předložit závodní radě opis účetní uzávěrky za předešlý obchodní rok, a to účet rozvahový, pokud se týče také ztráty a zisku, a to nejpozději do 14 dnů po sestavení bilance.
- (2) Závodní rada se svými zástupci účastní se úředních komisionálních jednání, jakož i jiných úředních jednání, konaných v závodě, pokud svým předmětem se dotýkají působnosti závodní rady podle § 20, č. 2 a 4. Správa závodu je povinna vyrozumět včas závodní radu o příchodu dohlédajících orgánů do závodu a o všech komisionálních jednáních a jiných úředních jednáních v závodě.
- (3) Jsou-li k tomu závažné důvody, může závodní rada žádat, aby byla na účet závodu provedena příslušným veřejným orgánem odborná revize.
- (4) Závodní rada účastní se svými zástupci všech jednání a schůzí orgánů správy závodu. Správa závodu je povinna vyrozumět včas závodní radu o všech jednáních a schůzích těchto orgánů. Bližší předpisy, zejména pokud jde o závody zbrojní výroby, stanoví vláda nařízením.
- (5) Pokud není stanoveno v předcházejících ustanoveních jinak, může si správa závodu nebo závodní rada vyžádat rozhodnutí příslušného orgánu veřejné správy o sporech, které vznikly při provádění §§ 25 až 27 a nemohly být odklizeny dohodou.
- (6) Ustanovení odstavců 1 až 5 nelze použít v případech uvedených v § 25 odst. 3.
- (7) Vládním nařízením mohou být upraveny v mezích působnosti stanovené v § 20 další prostředky činnosti závodní rady.

Část druhá

Ostatní orgány závodního zastupitelstva

§ 28.

Závodní důvěrník vykonává obdobně působnost příslušející závodní radě. Podrobné předpisy stanoví vláda nařízením.

§ 29.

Podniková rada projednává záležitosti, týkající se společných zájmů zaměstnanců podniku a vykonává další působnost, která jinak přísluší závodní radě, a to v záležitostech týkajících se celého podniku. Podrobné předpisy o tom stanoví vláda nařízením.

Hlava IV.

Zaměstnanecké rady nositelů veřejné správy

§ 30.

- (1) Ve veřejných úřadech, soudech, provozních zařízeních veřejných ústavů, fondů a v jiných zařízeních nositelů veřejné správy zřizují se zaměstnanecké rady.
- (2) O organizaci a působnosti zaměstnaneckých rad a jejich výborů (§ 31), jakož i o povinnosti nositelů veřejné správy vůči nim platí obdobně a přiměřeně ustanovení tohoto dekretu, platná pro závodní a podnikové rady. Vládní nařízení stanoví, komu přísluší rozhodovat o stížnostech a sporech z důvodů činnosti zaměstnanecké rady a výboru zaměstnaneckých rad, jakož i ve sporech o rozsah jejich pravomocí.
- (3) Ministerstvo ochrany práce a sociální péče, na Slovensku v dohodě v povereníkem pre sociálnu starostlivosť, stanoví k návrhu jednotné odborové organizace v dohodě s příslušným ústředním úřadem, které zařízení nositelů veřejné správy s rozsáhlým obvodem působnosti nebo se složitou funkční organizací je považovat za samostatné podle období ustanovení § 3, odst. 3.

§ 31.

- (1) Zaměstnanecké rady v zařízeních téhož nositele veřejné správy mohou zřídit souhlasným usnesením výbor zaměstnaneckých rad pro zařízení stejného druhu a téhož instančního stupně.
- (2) Ministerstvo ochrany práce a sociální péče, na Slovensku v dohodě s povereníkem pre sociálnu starostlivosť, může stanovit k návrhu jednotné odborové organizace v dohodě s příslušným ústředním úřadem, že zaměstnanecké rady nositelů veřejné správy mohou zřídit souhlasným usnesením výbor zaměstnaneckých rad také, nejsou-li splněny předpoklady stanovené v odstavci 1.

§ 32.

V zařízeních nositelů veřejné správy poskytne správa částku na zařízení, určená k blahu zaměstnanců, jejíž výši stanoví vládní nařízení.

Hlava V.

Rozhodčí komise a opravné řízení

§ 33.

- (1) Rozhodčí komise zřizují se u okresních úřadů ochrany práce pro jejich obvody.
- (2) Rozhodčí komise je příslušná rozhodovat:
 - a) o návrzích, stížnostech a sporech, které náležejí k příslušnosti rozhodčí komise podle tohoto dekretu a podle nařízení vydaných k jeho provedení;
 - b) o sporech z důvodů činnosti závodní a podnikové rady, závodního důvěrníka a náhradních orgánů;
 - c) o sporech o rozsah práv a povinností závodního zastupitelstva zaměstnanců a jeho členů.
- (3) Proti nálezů rozhodčí komise je přípustná stížnost pro vady řízení a nezákonnost k ústřední rozhodčí komisi zřízené u ministerstva ochrany práce a sociální péče pro země České, na Slovensku u Povereníctva pre sociálnu starostlivosť.
- (4) Organizace rozhodčích komisí a ústředních rozhodčích komisí, jakož i řízení u nich, bude upraveno vládním nařízením.

Hlava VI.

Všeobecná, trestní a přechodná ustanovení

§ 34.

- (1) Zřízení, organizace a působnost závodních, podnikových a zaměstnaneckých rad a výborů zaměstnaneckých rad v podniku Československé státní dráhy a v podniku Československá pošta budou se zřetelem na zvláštní organizaci a účel těchto podniků upraveny vládním nařízením.
- (2) Vládním nařízením budou upraveny také zřízení, organizace a působnost závodních, podnikových, zaměstnaneckých rad a výborů zaměstnaneckých rad ve vojenských závodech, úřadech, ústavech, podnicích a zařízeních.

§ 35.

- (1) Ustanovení hlavy první až čtvrté o zaměstnancích platí také o učních.
- (2) Zaměstnanci podle tohoto dekretu rozumějí se také domácí dělníci, nepracují-li současně pro více podnikatelů. Vojenské osoby nepovažují se za zaměstnance podle ustanovení tohoto dekretu.
- (3) Ustanovení o členech závodní rady platí obdobně pro jejich náhradníky.

§ 36.

Právní jednání, písemnosti a úřední úkony, jichž je třeba podle tohoto dekretu k plnění úkolů závodních (zaměstnaneckých) rad, závodních důvěrníků, podnikových rad nebo výborů zaměstnaneckých rad, jsou osvobozeny od poplatků a dávek za úřední úkony ve věcech správních.

§ 37.

- (1) Vězením do 6 měsíců a pokutou do 100 000 Kčs nebo jedním z těchto trestů bude potrestán, nejde-li o čin trestný přísněji:
 - a) odpovědný správce závodu, který zasahuje do činnosti závodní nebo podnikové rady, jejich členů nebo závodních důvěrníků s úmyslem překážet jim nebo omezovat je v plnění úkolů, které jim přísluší podle tohoto dekretu,
 - b) odpovědný správce závodu, který úmyslně znemožňuje nebo překáží zaměstnancům závodu ve volbě závodní rady nebo závodního důvěrníka nebo překáží orgánu pověřenému přípravou voleb,
 - c) odpovědný správce závodu, který v předložené účetní uzávěrce za uplynulý obchodní rok, v účtu rozvažném, v účtu zisku a ztráty uvede údaje, které jsou v rozporu s prvopisem těchto zpráv,
 - d) člen závodní rady, závodní důvěrník, člen podnikové rady nebo člen náhradního orgánu závodního zastupitelstva, který poruší povinnost mlčenlivosti, uloženou mu v § 14, odst. 2 s úmyslem zničit nebo s úmyslem, aby poškodil správu závodu,
 - e) člen závodní rady nebo podnikové rady, závodní důvěrník nebo člen náhradního orgánu závodního zastupitelstva, který svépomocným opatřením zasáhne do správy nebo provozu závodu tak, že tím byla způsobena porucha v řádném chodu závodu nebo hmotná škoda závodu.

(2) Byla-li uložena pokuta, buď zároveň pro případ její nedobytnosti uložen náhradní trest vězení podle míry zavinění v mezích sazby trestu na svobodě na čin stanovené.

(3) Trestní řízení provádějí okresní národní výbory.

(4) Jednání nebo opominutí správy závodu proti předpisům tohoto dekretu stíhají, nejde-li o čin trestní podle odstavce 1, okresní úřady ochrany práce pořádkovou pokutou do 10 000 Kčs.

(5) Ustanovení předchozích odstavců neplatí pro zaměstnanecké rady a výbory zaměstnaneckých rad, jakož i pro závodní a podnikové rady v podnicích, uvedených v § 6., odst. 2. V případech, jichž se týkají ustanovení odstavců 1 až 4, se zjednává náprava cestou ústavní nebo služební (disciplinární) odpovědnosti správců těchto zařízení, popřípadě orgány těmto správcům nadřízenými.

§ 38.

(1) Zařízení, určená k blahu zaměstnanců závodu (§ 22, č. 6), zřízená přede dnem účinnosti tohoto dekretu, přecházejí na závodní radu závodu, jehož zaměstnancům slouží.

(2) Jmenné revírních rad v hornictví přechází na hornický odbor jednotné odborové organizace k účelu všeobecné sociální péče o horníky.

(3) Převody podle odstavců 1 a 2 budou provedeny podle předpisů, které stanoví vláda nařízením.

§ 39.

Prvé volby do závodních (zaměstnaneckých) rad a volby závodních důvěrníků podle tohoto dekretu musí být provedeny do 2 měsíců ode dne vyhlášení volebního řádu.

§ 40.

Dnem účinnosti tohoto dekretu pozbývají platností všechna ustanovení o věcech jím upravených. Zejména se zrušují:

1. zákon ze dne 25. února 1920, č. 143 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílů na čistém zisku, ve znění předpisů jej měnících a předpisy tento zákon provádějící,
2. zákon ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a předpisy tento zákon provádějící,
3. zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb., o závodních výborech ve znění předpisů jej měnících a předpisy tento zákon provádějící,
4. článek LI zákona ze dne 21. dubna 1932, č. 54 Sb., kterým se jednak doplňují a mění zákony: ze dne 9. října 1924, č. 237 Sb., kterým se zřizuje Zvláštní fond pro zmírnění ztrát povstalých z poválečných poměrů, ze dne 10. října 1924, č. 238 Sb., kterým se zřizuje Všeobecný fond peněžních ústavů v Republice československé a ze dne 10. října 1924, č. 239 Sb., o vkladních knížkách (listech), akciových bankách a o revizi bankovních ústavů, jednak upravují se některé poměry peněžních ústavů a jiných peněžních podniků a akciových společností,
5. § 9 zákona ze dne 22. prosince 1933, č. 251 Sb., o prodeji zboží za jednotné ceny, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících,
6. § 22 zákona ze dne 11. července 1934, č. 147 Sb., o zabezpečení nároků pojistníků v pojištění soukromém a o státním dozoru na soukromé pojišťovny,

7. § 103 zákona ze dne 12. dubna 1935, č. 77 Sb., o dopravě motorovými vozidly a jejich zdanění,

8. vládní nariadenie zo dňa 13. júna 1939, č. 142 Sl. z. o rozpustení závodných výborov, závodných rád a revírnej rady a o menovaní nových.

§ 41.

Tento dekret nabývá účinnosti dnem vyhlášení; provede jej ministr ochrany práce a sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministry.

dr. Beneš, v. r.

Fierlinger, v. r.

dr. Šoltész, v. r.

24. října 1945, Praha

Příloha 8

Zákon o jednotném odborovém hnutí

[zdroj: ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Masarykova univerzita Brno, 2008. 290 s.]

Zákon o jednotném odborovém hnutí

Prozatímní národní shromáždění Republiky československé usneslo se na tomto zákoně

HLAVA PRVNÍ

Jednotná odborová organizace

§ 1

- (1) Pracující lid v Republice československé jest organizován v jednotné odborové organizaci zřízené ve formě spolku, která sdružuje všechny zaměstnance, pokud jsou československými státními občany, na podkladě dobrovolnosti členství, úplné rovnosti a vzájemné solidarity. Přijímání členů, pokud nejsou československými státními občany, upravují stanovy.
- (2) Účelem jednotné odborové organizace jest zejména: sdružovati pracující lid, vésti jej k činné spolupráci na výstavbě lidově demokratického státu, zajistiti mu práva z této činnosti plynoucí a hájiti jeho hospodářské, sociální a kulturní zájmy. Podrobnosti upraví stanovy.
- (3) Jednotná odborová organizace používá názvu Revoluční odborové hnutí (ROH), pokud tento název nebude stanovami změněn.

§ 2

Jednotná odborová organizace má právo zejména:

1. Říditi organizační výstavbu odborového hnutí a vydávati k tomu cíli organizační a pracovní řády (směrnice).
2. Výlučně zakládati, popřípadě rozpouštěti své odborové složky, orgány a pobočné spolky a řídit jejich činnost.
3. Pečovati o to, aby každému pracujícímu bylo zajištěno právo na práci a podle jeho zásluh a schopností postavení odpovídající obecným zájmům, spravedlivá odměna za práci, právo na oddech a na kulturní život, a vésti jej tak, aby mohl plniti své úkoly v lidové demokracii.
4. Zajistiti pracujícímu lidu účast na správě a budování kulturních a sociálních zařízení pro pracující lid, taková zařízení budovati a spravovati.
5. Sjednávat i udržovati přehled o celkovém stavu potřeb pracujícího lidu, sestavovati podle tohoto pracovní plán, běžně jej doplňovati a pečovati o jeho uskutečnění.
6. V rámci svých úkolů sjednávat i udržovati styk a spolupráci s podobnými hnutími a organizacemi v jiných státech a se zařízeními mezinárodními.

§ 3

Aby jednotná odborová organizace jako představitelka československého pracujícího lidu splnila úkoly shora vytčené, náleží jí zejména:

1. podáváti návrhy a dobrozdání při sdělování a vydávání předpisů nositeli zákonodárné a výkonné moci, jakož i při výkonu veřejné správy sociální, hospodářské, zdravotní a kulturní, a to ve všech případech týkajících se zájmů pracujícího lidu;
2. vysílati podle platných předpisů zástupce pracujících do všech kolegiálních orgánů s veřejnoprávní působností na místa pracujícím vyhrazená, pokud nebudou obsazena volbou podle předpisů o tom vydaných.

§ 4

Úřady, soudy, nositelé pojištění, veřejné instituce a korporace, jakož i závodní orgány, zastupující podle zákona zaměstnance, jsou povinny podporovati jednotnou odborovou organizaci při plnění jejích úkolů a poskytovat jí bezplatná sdělení nezbytně nutná pro její činnost, pokud to není zákonem nebo z jiných důležitých důvodů vyloučeno.

HLAVA DRUHÁ

Všeobecná přechodná a závěrečná ustanovení

§ 5

Až do ustavení jednotné odborové organizace jest považovati Ústřední radu odborů v Praze a na Slovensku Ústredie odborových zväzov Slovenska v Bratislave za právního předchůdce této jednotné odborové organizace. Všechna právní jednání těmito orgány nebo vůči nim po 5. květnu 1945 provedená opravňují, popřípadě zavazují jednotnou odborovou organizaci. Opatření uvedených orgánů jest považovati za opatření jednotné odborové organizace.

...

§ 11

ÚČINNOST

Tento zákon nabývá účinnosti dnem vyhlášení. Provede jej ministr ochrany práce a sociální péče v dohodě s ministrem vnitra a ostatními zúčastněnými ministry.¹

Příloha 9

Přehled odborových svazů, které ČMKOS v současné době sdružuje

[Českomoravská konfederace odborových svazů. [online]. [cit. 2014-06-17]. Dostupné z:

<http://www.cmkos.cz/o-nas>]

Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády

Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu

Českomoravský OS pracovníků školství

Herecká asociace

Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy

OS dopravy

OS ECHO

OS hasičů

OS KOVO

OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR

OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

OS pracovníků knihoven

OS pracovníků kulturních zařízení

OS pracovníků kultury a ochrany přírody

OS pracovníků obchodu

OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví

OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy

OS pracovníků vědy a výzkumu

OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury

OS státních orgánů a organizací

OS STAVBA ČR

OS UNIOS

OS zaměstnanců letectví

OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

OS zdravotnictví a sociální péče ČR

Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu

Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR

UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR

Vysokoškolský OS