

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ

Dr. KAREL BALLEMBERGER:

Vzdání se hmotných nároků ze smlouvy pracovní.

(Dokončení.)

O této otázce vyvinula se velmi bohatá a neobyčejně zajímavá judikatura, jež obohacována jest stále novými a novými rozhodnutími. Zaměstnavatelé se znovu a znovu snaží, aby byla přiznána právní závaznost určitým prohlášením, podepsovaným během či při skončení pracovního poměru, jimiž zaměstnanec vzdává se nároků z kogentních nároků, a proto se v praxi setkáváme velmi často s nejrůznějšími formulacemi prohlášení o vzdání se nároků.

Jak již bylo řečeno, vývoj judikatury této otázky se týkající je neobyčejně zajímavý. Zde několik výňatků z důležitějších rozhodnutí:

Tak v rozh. V á ž n ý 3750 již v právní větě se praví:

Zákon o obchodních pomocnících ze dne 16. ledna 1910, čís. 20 ř. zák. Ujednání, odporující v neprospěch zaměstnancův předpisům, vytčeným v § 40 zák., jsou vyloučena jen byla-li učiněna při započetí služebního poměru neb v době, kdy poměr ten ještě trval, nikoliv však učiněna-li při ukončení služebního poměru, a to jen za účelem úpravy hmotných otázek, vzniklých teprve následkem tohoto ukončení.

Dále se pak praví:

»Z toho dlužno právem souditi, že bylo úmyslem zákonodárcovým, vyloučiti možnost ujednání, odporujícího v neprospěch zaměstnancův předpisům v § 40 téhož zák. vytčeným, tedy také předpisu § 29 t. zv. jen tehdy, stalo-li by se ujednání smlouvou služební rozuměti dlužno nejen smlouvu, učiněnou při vzniku poměru služebního, nýbrž každou, byť i pozdější úmlouvou, upravující poměr služební, byla-li jen učiněna v době, kdy služební poměr ještě nepominul. Došlo-li však, jak tomu jest v tomto případě, k ujednání až při ukončení služebního poměru, a to jen za účelem úpravy otázek hmotných, vzniklých teprve následkem tohoto ukončení, nemělo ujednání toto zajisté již povahu smlouvy služební, nýbrž jen smíru podle

§ 1380 obč. zák., tedy právního jednání, při němž volnost vůle stran není ohrožena.«

Ve velmi důležitém rozhodnutí V á ž n ý 6983 z roku 1927, zabývající se otázkou honorování práce přes čas, tedy otázkou nároku opírajícího se o normu kogentní se praví již v právní větě:

»Za trvání služebního nebo pracovního poměru nelze se předem vzdáti práva na odměnu za práci přes čas ani předem, ani nápotomně, ani výslovně, ani mlčky. To jest možno teprve po skončení služebního poměru. Ale i když se zaměstnanec nehlásí ihned při odchodu ze služby nebo z práce o odměnu za práci přes čas, dlužno vždy pečlivě zkoumati, zda již v tomto mlčení dlužno spatřovati vzdání se.« A dále:

»Tak tedy za trvání služebního nebo pracovního poměru nelze se vzdáti práva na odměnu za práci přes čas ani předem, ani nápotomně a ani výslovně, ani mlčky, a jest tedy také bez významu písemné potvrzení ze dne 31. prosince 1925, o něž je v nižších stolicích spor. Teprve po ukončení služebního poměru lze se vzdáti, protože příčiny, pro něž se zaměstnanec následkův uplatňování takového nároku obávati musí, již minuly a není tedy nebezpečí obcházení zákona praktickými zaměstnavatelovými, nýbrž, vzdá-li se zaměstnanec svého nároku, učiní to z volného rozhodnutí, prost všeho tlaku, zrovna tak, jako když činí každý jiný dar, což učiniti je mu volno, ježto jde vždy o statek a právo soukromé, jež zásadně podléhá vždy volné dispozici svého majitele. Ale i když se zaměstnanec nehlásí zrovna ihned při odchodu ze služby nebo z práce o odměnu za práce přes čas, dlužno vždy velmi pečlivě zkoumati, zdali již v tomto mlčení možno spatřovati vzdání se podle § 863 obč. zák., neboť pravidelně nebude lze říci, že tato skutečnost sama jest tak nutká, že neponechává žádně pochybnosti o jeho vůli, odměnu tu nežádati, neboť i zde lze pravidelně mysliti i jiné příčiny mlčení, na př. když zaměstnanec odejde v prudkém hnětu myslí, které všechny ostatní myšlenky momentánně s prahu jeho vědomí zatlačuje.«

V rozhodnutí V á ž n ý 8157 z roku 1928 se praví:

»Toto ujednání mělo zajisté již povahu smíru podle § 1380 obč. zák. Tomu není na překážku § 1164 obč. zák., ježto ujednání odporující v neprospěch zaměstnanců tomuto předpisu jsou vyloučena jen, byla-li učiněna při započetí služebního poměru nebo v době, kdy poměr ten ještě trval, nikoli však, byla-li učiněna až při ukončení služebního poměru.«

V rozhodnutích z doby pozdější jest již názor Nejvyššího soudu naprosto jednoznačný. Tak v rozhodnutí V á ž n ý 14747 z roku 1935 se praví:

»Žalobce vzdal se tedy po skončení služebního poměru nároku na odměnu za práce přes čas (§ 1444 obč. zák.) a takové vzdání se je platné a pro zaměstnance závazné (sb. n. s. 6983), ježto po skončení služebního poměru nelze již předpokládati, že by zaměstnavatel jako hospodářsky silnější mohl svého postavení k zaměstnanci zneužít a věc zaříditi tak, aby se zaměstnanec podrobil neplacení za práce přes čas z obavy, že jinak bude propuštěn.«

Praxe přinesla i dosti kuriosní případ nepřímého vzdání se nároků ze smlouvy pracovní při skončení pracovního poměru podrobením se rozhodnutí paritního výboru. V rozhodnutí V á ž n ý 15012 z roku 1936 se mimo jiné praví:

Podrobil-li se žalobce, byv propuštěn z práce, rozhodnutí paritního výboru o odškodném, vyvozaném z kolektivní smlouvy, která nemá ustanovení o znovupřijetí zaměstnance do služby, pokud se týče o dodržení služební smlouvy, a přijal-li přiřčené mu odškodnění, dal svým chováním najevo podle § 893 obč. zák., že již netrvá na původní služební smlouvě a její závaznosti pro obě strany. Žalobce vzdal se tím takto vůči žalované firmě veškerých nároků ze smlouvy a nutným toho důsledkem jest nyní, že se nemůže domáhat splnění smlouvy.

Významu zásadního jest rozhodnutí V á ž n ý 15262 z roku 1936, v jehož právní větě se praví: Za trvání služebního poměru nemůže se zaměstnanec platně vzdáti nároku na plat, a dále: Zaměstnanec za trvání služebního poměru nemůže platně vzdáti příslušejícího mu nároku na plat a nesejde na tom, v které formě se to stalo, zda vzdáním se ve smyslu § 1444 obč. zák. či, jako v souzeném případě, uznávající smlouvou. Platná jsou jen ujednání, uzavřená při skončení pracovního poměru, pokud jde o úpravu hmotných nároků, vzniklých teprve následkem tohoto skončení (čís. 3750, 8157 Sb. n. s.), ježto takovými ujednáními svobodná vůle zaměstnance

(§ 869 obč. zák.) není ohrožena. Z tohoto rozhodnutí jest jasně patrný stav celé otázky.

Zajímavá jest i otázka vzdání se nároku na remuneraci ve světle judikatury Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud staví se ve svých posledních judikátech na stanovisko, že za trvání pracovního poměru nelze se vzdáti nároku na remuneraci za dobu již minulou, nýbrž pouze do budoucna. Vzdání se remunerace jest zjev velmi častý a proto má tato judikatura pro praxi neobyčejný význam.

V rozhodnutí V á ž n ý 15947 z března 1937 se praví v právní větě: Zaměstnanec se nemůže účinně vzdáti za trvání služebního poměru nároku na remuneraci za dobu minulou, nýbrž jen pro dobu budoucí, a dále:

»V souzeném sporu bylo nesporné, že mezi stranami byla ujednána remunerace pro žalobce částkou Kč ročně. Odvolací soud odůvodnil správně ve shodě s ustáleným rozhodováním Nejvyššího soudu (srv. rozh. č. 13259 a 14205 Sb. n. s.), že se žalobce nemohl vzdáti nároku na remuneraci za dobu minulou, ale mohl se ho vzdáti pro budoucnost. Nesejde na tom, že se žalobce nevzdal nároku na remuneraci již ve služební smlouvě při nastoupení služby u žalovaného, nýbrž dodatečně, neboť i ujednání, která jsou učiněna za pracovního poměru a doplňují nebo mění služební smlouvu, stávají se součástí řečené smlouvy, pokud se nepříčí nezměnitelným předpisům právním.«

Závěrem možno tedy celou otázku shrnouti takto:

1. Zaměstnanec může se vzdáti nároků, jež neopírají se o donucující předpisy, kdykoliv.
2. Remunerace lze se vzdáti během pracovního poměru (pokud to ovšem neodporuje kolektivní smlouvě), ovšem jediné do budoucna, ježto se jedná o výplatu platu.
3. Nároků opírajících se o donucující předpisy zákonné a vzniklých během pracovního poměru nelze se účinně vzdáti během pracovního poměru, leč při jeho skončení nebo po skončení.
4. Nároků opírajících se o donucující předpisy a vzniklých při skončení pracovního poměru lze se vzdáti teprve při skončení pracovního poměru a později.
5. Nároků opírajících se o donucující předpisy zákonné a vzniklých po skončení pracovního poměru nelze se vzdáti vůbec.

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Služební smlouva

§ 1153.

2514.

Zaměstnanec, jenž přislíbil zaměstnavateli určitý výsledek své činnosti (že prodá určitý počet výrobků), neodpovídá zaměstnavateli za škodu, ne-

dosáhl-li slíbeného výsledku jen proto, že zboží nemělo vlastností zaměstnavatelem mu příkládaných. Není třeba, by zboží bylo naprosto neprodejné, stačí, že nebylo prodejné za daných podmínek. (Rozh. nejv. soudu z 10. prosince 1936, Rv I 1309/34, Váž. obč. 15.669.)