

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.



Dr. Herbert Pollatschek:

Úvahy o služebních poměrech pomocnic v domácnosti.

»... Wir rechnen daher auf diese Unterstützung von Seite der Diensthälter um so zuverlässiger, als Wir dieselben (in dem § 32) der öffentlichen Polizei zur Seite ausdrücklich mit dem Rechte der besonderen häuslichen Aufsicht bekleiden...«

František I., 1810.

Vídeňský čelední řád, z jehož uvozovacího patentu tento citát pochází, sloužil všem pozdějším provinciálním čeledním řádům za vzor, a proto není divu, že jsou prodchnuty všechny tímže duchem, ať byly vydány ještě za absolutistického režimu či později. Čelední řád pro Prahu, kterým se budu zabývat (ovšem pouze pokud se týká domácnosti městských), vyšel v r. 1857.

Ze všech zákonů z oblasti našeho pracovního práva jest tento zemský zákon nejstarší. Se svými jen o něco mladšími bratry, čeledními řády českým, moravským a slezským, zaspal onen kus historie, v němž vystoupil na dějinné jeviště proletariát, a snad jenom díky svému ctihodnému stáří zůstal ušetřen přeměny, k níž změněné sociální poměry donutily z celého soukromého práva nejprve právo pracovní. Pouze zákon čís. 571/1919 se ho dotkl, když odstranil čelední knížky a zrušil trestnost »čeledi«, uzavřevší služební smlouvy s několika zaměstnavateli nebo opustivší bezdůvodně práci, a v poslední době zákon čís. 131/1931 o prac. soudech, který odstranil příslušnost obecních a policejních úřadů pro spory ze služebních poměrů pomocníků v domácnosti. Ale právem platným a závazným zůstává dodnes ostatní obsah čeledního řádu, jako na př. jeho § 10 (»Čeledin jest pánovi svému poslušenstvím, pilností, věrností, uctivostí, pozorností a pravdivostí zavázán«), pak §§ 14 a 28, č. 4, podle nichž jest zaměstnanec povinen udáním »pánovi svému«, shledal-li na spoluzaměstnancích podvodu, zpronevěry nebo krádeže, a může býti bez výpovědi okamžitě propuštěn, zanedbá-li tuto povinnost, nebo

§ 17, 2: »Pán má své čeledíny k tomu míti, aby se v domě i mimo dům mravně a uctivě chovali, v kteréž příčině a pro zachování domácího pokoje a pořádku a za příčinou docílení povinné poslušnosti užití může přísnějších prostředků, zdraví čeledínovu ale neškodných, kdyby přísná napomenutí, domluvy a jiné mírnější prostředky bez výsledku zůstávaly.«

Přes dlouhou dobu platnosti čeledních řádů jest judikatura k nim, která by je mohla případně modifikovati a přizpůsobovati, velmi sporá. Příčinu jest hledati nejen v tom, že spory z pracovních smluv pomocníků a pomocnic v domácnosti byly odňaty řádnému soudnictví (za předpokladu, že byly zahájeny nejdéle do 30 dnů po skončení smluvního poměru) a byly podrobeny pořadu správnímu, ale i v sociální převaze »služebních pánů«, která postačovala k vyřízení diferencí se »služebnými« bez pomoci veřejných orgánů. A došlo-li skutečně někdy k rozepři o zásadní otázku, pak byla přece jen možnost vydání a publikování zásadního rozhodnutí minimální, neboť řádný soud, který mohl býti dovolán po vyčerpání pořadu správního, byl mnohdy až pátou instancí a k němu se »služebná« téměř nikdy nedostala. Jsme proto u zkoumání této materie, zejména též u zkoumání poměru čeledních řádů k pozdějším zákonům, hlavně odkázáni na povšechné úvahy a na závěry per analogiam.

*

V době, kdy pracovní právo má ve společenské struktuře zcela jinou funkci než před 80 lety, taková ustanovení, jaká byla shora citována, mohou působiti značný zmatek a nesnáze, vyjdou-li na světlo praxe, která se jich chopí. Byť i zatím zůstávají podle zásluhy nepovšimnuta, měla by

býti přece již odstraněna. Avšak podobně jsem již shora, že si služební řády svůj mu-seální ráz celkem zachovaly přes všechny reformy, a ani III. dílčí novela, na svoji dobu dosti radikální, se jich nedotkla. Když § 150, III. d. n., upravil předpisy obč. zák. o smlouvě služební, tu z platnosti těchto předpisů, i kogentních, vyňal § 153 téže dílčí novely mimo jiné též ony služební poměry, které se řídí čeledními řády. Pro takové smluvní poměry mají novelované předpisy obč. zák. míti pouze subsidiární platnost.

Když tedy normy § 150, III. d. n., mají platiti pouze tam, kde čelední řády neobsahují zvláštních předpisů o služební smlouvě, pak se jimi sice vyplňují mezery, které čelední řády nepochybně mají, avšak právě pozitivní předpisy čel. ř., často zahrocené proti »služebnímu lidu«, vymykají se reformě. Padá zde na př. v úvahu poměr § 1 čel. ř. pro Prahu k § 1151 o. z. o. Všeobecně je pro vznik služební smlouvy postačující consensus stran o konání služeb po určitou dobu; pražský čel. ř. však nadto podmiňuje platnost služební smlouvy tím, že »pán« dá a čeledín přijme závdavek. Pokud je mi známo, přijímají se v Praze pomocnice v domácnosti téměř všeobecně bez daní závdavku; děvče, které by na závdavku trvalo, ztížilo, ba znemožnilo by si tím nalezení místa, zejména u opatrných nebo nedůvěřivých zaměstnavatelů.

Tito zas, kteří bez závdavku neuzavřeli platnou smlouvu, mohou si rozmysliti (případ, že by tak učinila zaměstnankyně, dnes by se zajisté často nevyšly), a »služba« nezbyvá jiného prostředku než případně actio doli. I poměr § 1154 b, 2 ve znění zákona 155/1921 k § 21 čel. ř. pražského jest podobný (jejich praktický význam však vzhledem k povinnému nemocenskému pojištění není valný). V tomto případě zní lex specialis: »Trvá-li nemoc (scil. čeledínova) déle 14 dní, má se po projití tohoto času s čeledínem, když se ze služby propustí (§ 28 pod 11) a žádného jmění nemá, nakládati tak jako s jiným chudým, všelikému svazku služebnímu prostým nemocným...«. Může-li býti o významu těchto posledních slov pochyby, pak vysvětlí zmíněný § 28, že čeledín, jenž byl z důvodů tam vyčtených, tedy též pro nemoc trvajících déle 14 dnů, bez výpovědi propuštěn, může žádati mzdu a stravu (která by mu podle § 1156 stejně náležela) pouze do té doby, kdy byl ze služby propuštěn. Podobných nejasností, připouštějících různý výklad, je vícero. Kdyby nebylo v § 153, III. d. n., oné salvatorní klausule, byla by situace rozhodně jasnější, neboť pak mohlo by se říci, že nový zákon gene-

rální je s to derogovati i starší zákon speciální, zejména když účel a smysl nového zákona derogaci tu činí žádoucí a potřebnou (srv. nález NSS, Boh. č. 633/20 a j.). Za daných však okolností jest další existence oněch zaostalých zákonů závadnou, a proto bylo by třeba radikálnějšího zásahu.

Praxe pracovních soudů dává sice často přednost předpisům občanského zákoníka, stávající se takto žádoucím regulativem reaktivnosti čeledních řádů. Nejde tu pouze o výklad, co je vlastně sedes materiae. Sociálně závadnými nejsou pouze ona namátkou vyzdvížená ustanovení, která zavdávají příčinu k pochybnostem. Jsou tu též jasné předpisy, jako na příklad: »Pán má čeledíny k tomu míti, aby v neděli a dny sváteční služby Boží navštěvovali« (§ 17), nebo právo »pána« prohledati majetek zaměstnance, s čímž »čeledín musí býti spokojen«, předpisy, které nelze interpretovati do nejsoucna. Na druhé straně chybí mnoho, co nenahrazuje ani o. z. o.: ustanovení o tom, že pomocnice v domácnosti může bez výpovědi vystoupiti, zadržuje-li se jí mzda (zák. o domovn. § 13, 4, zák. o obch. pom. § 26, 2); důvod vystoupení, poškozující-li ji zaměstnavatel na majetku nebo uráží-li ji na cti; nárok na novoročné atd. atd. Všechny tyto nedostatky nemůže sprovoditi se světa ani liberální praxe, na niž nadto nelze spoléhati. Stačí změna vnitropolitických poměrů, kterou by jistě brzy následoval přelom v linii našeho pracovního soudnictví, a ony nešťastné relikvie rakouské monarchie mohly by náhle nabýti smutné aktuality. Pouhá jejich existence jest nebezpečím.

Vedle těchto úvah jest též unifikace zákonodárství důležitým důvodem pro odstranění starých čeledních řádů. Nejenže v oblasti bývalého maďarského práva platí zcela jiné zákony pro pomocníky v domácnosti než v historických zemích, i zde má každá země svoje zvláštní předpisy, ba ve vnitřní Praze je zákonný stav v různých směrech jiný než v předměstích.

Radikálnější zásah, o jehož nutnosti jsem se shora zmínil, provedla na příklad v roce 1920 již republika Rakouská, která tehdy vydala zákon (ze dne 26. II., č. 101 StGBI.) o služební smlouvě pomocníků v domácnosti (Hausgehilfengesetz). Tenkrát, kdy se též u nás uvažovalo o podobné reformě, vycítilo se v Rakousku správně, že nejen regionální sjednocení vyžaduje jednotné úpravy právní materie, ale že služební poměry oné kategorie zaměstnanců, kteří jsou sociálně ve všech směrech nejodvislejšími, po novém zákonném podkladě přímo volají. Proto se zákon č. 101/1920 StGBI. snažil, aby důsledky oné odvislosti, již se jeví zaopatření

v domácnosti zaměstnavatelově, pokud možno zmírnit. Dokud nebude možné uskutecniti požadavek, aby pomocníci v domácnosti mohli žítí mimo místo svého zaměstnání, musíme se snažiti aspoň o nápravu v jednotlivostech.

Rakouský zákon o pomocnících v domácnosti platí pro takové zaměstnance, kteří žijí v domácnosti, pro niž pracují, vyjma dělníků živnostenských a zemědělských (§ 1). Rozdíl proti našim čeledním řádům spočívá v tom, že kritérium nehledá se v druhu konaných prací (u nás práce v domácnosti obvyklé a obyčejné), nýbrž že rozhoduje pouze přijetí do domácnosti zaměstnavatelovy. Proto se vztahuje zákon též na osoby konající vyšší služby (vychovatelé, ošetřovatelky, guvernanky atd.), pokud sdílejí domácnost zaměstnavatele. Pro tyto osoby platí v několika podrobnostech zvláštní předpisy (§ 27).

Hlavní rozdíly v úpravě služební smlouvy proti našemu právu vyskytují se v pracovní době, v dovolené a v požitcích.

U nás jest osobám, zaměstnaným a bydlícím v domácnosti zaměstnavatelově, podle § 12 zák. č. 91/1918 stanovena minimální doba odpočinku 12 hodinami ve všední den a 18 hodinami v neděli. Přípustná pracovní doba obnáší tudíž 78 hodin týdně. §§ 7 a 8 rak. zák. zaručují ve všední den 11 hodin klidu, v neděli odpočinek od 3 hod. odpo. do 6 hodin ráno, a mimo to jednou týdně 4 volné hodiny odpolední. Do této volné doby nesmí se započísti čas, který zaměstnanec věnuje svým náboženským povinnostem. Sečteme-li všechny tyto hodiny klidu, rovná se po jejich odpočtu zbývající pracovní doba asi době u nás přípustné. Výslovně jest však stanoveno, že v neděli zaměstnanci možno ztráviti 8 hodin, ve volné všední odpoledne 4 hodiny mimo dům. Shora vypočítaná pracovní doba platí pouze pro osoby starší 16 let; mladší mají maximální týdenní pracovní dobu 65 hodin. Po dané výpovědi má zaměstnanec nárok na dvakrát čtyři volné hodiny týdně k hledání nového místa (u nás »přiměřený« čas).

Pomocnice v domácnosti má v Rakousku po jednoročním zaměstnání nárok na placenou dovolenou týdenní (u nás 6 dnů), po dvouletém zaměstnání na 2 týdny (u nás 6 dnů), a po pětiletém 3 týdny (u nás 6 dnů). Osobám, konajícím službu vyšší, náleží dovolená až do 4 týdnů (po dvouletém zaměstnání, § 27). Po dobu dovolené má zaměstnanec nárok na mzdu a mimo to na zvláštní přídavek, který podle doby zaměstnání (1 rok, 2 roky nebo 5 let) obnáší polovinu, celek nebo půl druhého měsíčního služného (§ 9).

Konečně obsahuje rakouský zákon o pomocnících v domácnosti v §§ 4—6 předpisy o výplatě mzdy, o množství a jakosti stravy, která musí býti stejná jako strava dospělých členů rodiny, a o ubytování způsobem podrobnějším než náš § 1157, 2 o. z. o. Mzdu jest vyplatiti nejpozději vždy 1. následujícího měsíce; nedodržení této povinnosti zaměstnavatelem jest důležitou příčinou (§ 18) k vystoupení. Při nezaviněném opuštění místa, v němž byl 10 let zaměstnán, přísluší pomocníku v domácnosti mimořádná úplata ve výši jedné čtvrtiny jeho ročních požitků (§ 19), a tato úplata stoupá každým dalším služebním rokem o 5%, až po 25 letech nepřetržitého zaměstnání dosáhne plně výše roční mzdy.

Tento stručný výtah postačí snad, aby bylo jasné, že Rakouská republika je v zákonné úpravě služebních poměrů pomocnic v domácnosti o krok dále než my; stačí však též k průkazu, že onen rakouský zákon jest od dokonalosti ještě značně vzdálen. Jsme si vědomi, že k uspokojivému řešení této materie nemůže vůbec dojíti, dokud potrvá všestranná odvislost domácích zaměstnanců od svých »chleboďárců« a podřízenost pod jejich kázeňskou pravomoc, která je pouze přirozeným důsledkem přijetí do domácnosti. Avšak právě proto musíme vítati každý průlom do odloučenosti a neprodyšné, veřejnosti nekontrolovatelné uzavřenosti soukromých domácností, kde dodnes vládou předkapitalistické, patriarchální poměry a představy. Tyto poměry a představy na kypré půdě našich čeledních řádů přímo bují. Celá ta soustava vylučuje, aby u pomocníků a pomocnic v domácnostech ujalo se třídní vědomí, tento důležitý předpoklad každého zlepšení jejich postavení. Proto se jim musí opatřiti možnost volnějšího styku se svými druhy a s jejich organizacemi. Proto též považuji na příklad v rakouském zákoně č. 101/1920 za důležitější než všechno omezení pracovní doby předpis, který zaručuje pomocníkům v domácnosti volnou vycházku, byť i ve skrovných mezích.

Mám za to, že neprávem byla v době zlepšení sociálních poměrů pracujících opomíjena právě ona kategorie zaměstnanců, která za nejtvrdsích podmínek koná nejtěžší práce, která je vydána individuálnímu teroru svých zaměstnavatelů ze všech nejvíce a která — což jest nejpovážlivější — sama si zatím pomoci nemůže. Pokusme se dohoniti, co bylo pomeškáno. Myslím ale, že sebe krásnější zákon o pracovních poměrech domácích zaměstnanců a sebe přísnější sankce musily by zůstati mrtvou literou, kdyby páka nebyla nasazena jinde. V první

radě bylo by třeba zabezpečiti provedení takového nového zákona odstraněním hermetických závěrů kolem jednotlivých domácností, v nichž se takto stále udržuje kus Metternichova Rakouska. Tak, jak rozšířením kompetence byly živnostenské soudy přeměněny v soudy pracovní, tak bylo mož-

né vytvořením pracovních inspektorátů z dosavadních inspektorátů živnostenských získati ty veřejné orgány, které by bděly nad dodržováním nového právního stavu ve služebních poměrech pomocníků a pomocnic v jednotlivých domácnostech.

JAROMÍR HLAVÁČEK:

Přehled judikatury pracovního práva za rok 1932.*)

A. Služební smlouva.

I. Všeobecná ustanovení.

1. Pojem.

(1) Pokud při smlouvě, již byl někdo pověřen generálním rozprodejem zboží vyrobeného v továrně druhé smluvní strany za prodejní provisi a za určité procento z obrátu, nešlo o smlouvu služební, nýbrž o smluvní poměr samostatného podnikatele (obchodního agenta), jenž nebyl povinen vydati se na obchodní cesty v době určité druhé smluvní stranou a jeho zdráhání se vyhověti tomuto příkazu vůbec i při vhodných vzorcích i přiměřených cenách neopravňovalo druhou smluvní stranu k jednostrannému zrušení smlouvy. (PP 424, Váž. obč. 11.768.)

(2) Tím, že se zaměstnanec, uzavíraje soukromoprávní služební smlouvu se státem, podrobil ustanovením služební pragmatiky, pokud tímto zákonem byly určeny závazky (povinnosti) státním zaměstnancům, nebyla nikterak dotčena povaha jeho služebního poměru, jenž zůstal poměrem soukromoprávním, a jest zaměstnanec oprávněn domáhati se přímo u řádného soudu svých nároků ze služebního poměru. (PP 487, Váž. obč. 12.073.)

2. Kolektivní smlouva.

(3) Individuální úmluva zaměstnavatelova se zaměstnancem o úpravě jeho služebních poměrů a požitků je zásadně dovolena, třeba se odchyluje ve prospěch zaměstnavatele od kolektivní smlouvy. (PP 426, Váž. obč. 11.822.)¹⁾

3. Odměna.

(4) Nárok na diety není nárokem na odškodnění. (PP 487, Váž. obč. 12.073.)

(5) Zaměstnanec nemůže se domáhati na zaměstnavateli náhrady škody proto, že prý byl za své služby nedostatečně placen, takže trpěl podvýživou, a že se ve službě přepracoval, nebyly-li na něm žádaný pracovní úkony nad míru stanovenou předpisy pro službu. (PP 495, Váž. obč. 12.103.)

4. Naturální byt.

(6) Na naturální byty se zákony na ochranu nájemníků nevztahují. (PP 507.)²⁾

(7) Proti vrácení naturálního bytu nemůže jeho uživatel uplatňovati zadržovací právo. (PP 427, Váž. obč. 11.773.)³⁾

(8) Obdržel-li horník byt, jenž byl zřízen při podniku pro jeho zaměstnance, jen jako činný zaměstnanec, a nebyla-li s ním uzavřena nájemní smlouva, šlo o byt naturální, jímž je byt,

ježž ponechává zaměstnavatel svému zaměstnanci po dobu trvání služebního poměru za úplatu na účet mzdy. Lhostejno, že zaměstnanec platil za poskytování bytu určitou úplatu, byla-li úplata placena na účet mzdy. Naturální byt nepozbyl této své povahy ani tím, že po skončení služebního poměru byl v něm zaměstnanec nějaký čas prozatímně ponechán na určitou dobu, nebyla-li uzavřena nájemní smlouva. Nebyl-li uživatel bytu v době, kdy byla podána žaloba o jeho vyklizení, ve službách majitele domu, nýbrž provisionistou, nebylo k vyklizení jeho třeba souhlasu dobročinné komise ve smyslu zákona ze dne 25. února 1920, čís. 144 Sb. z. a n., a nařízení ze dne 13. července 1920, čís. 454 Sb. z. a n. (PP 367, Váž. obč. 11.344.)⁴⁾

5. Dovolená.

(9) Zaměstnanci je ponecháno na vůli, chce-li se domáhati dovolené. Zaměstnanec pozbývá nároku na dovolenou, neuplatní-li právo na ni v tom kterém služebním roce (jestliže ji bez důvodu nenastoupil). (PP 339.)⁵⁾

6. Ochranná péče.

(10) V Čechách nejsou přímo předepsána ochranná opatření ohledně kruhových pil, používaných pro soukromou potřebu hospodářství. Přes to, že kruhová pila nebyla opatřena ochranným opatřením, není zaměstnavatel povinen k náhradě škody, byl-li zaměstnanec poraněn tím, že se při řezání smeklo dřevo, patrně když přišla pila na suk. Šlo o náhodu a zaměstnavatel by ručil podle § 1311 obč. zák. za újmu, která by nebyla nastala, kdyby byla kruhová pila dostatečně opatřena. Důkaz o tom přísluší poškozenému. (PP 496, Váž. obč. 11.985.)⁶⁾

7. Zrušení smlouvy.

(11) K účinnosti výpovědi není třeba, aby byly zaměstnanci zároveň oznámeny všechny její důvody, nezavázal-li se zaměstnavatel k tomu, že při výpovědi oznámí zaměstnanci, proč mu ji dává. Z toho, že se zaměstnavatel zavázal, že zaměstnanec nevyproví bez zvláště důležitých důvodů, neplyne jeho povinnost, aby tyto důvody hned při výpovědi zaměstnanci oznamoval. Stačí, prokáže-li se teprve ve sporu, že tu v době výpovědi zvláště důležité důvody skutečně byly. Okolnost, že zaměstnavatel, davši výpověď, nevyčkal uplynutí zákonné výpovědní lhůty a propustil zaměstnance ihned, nemá o sobě v zápětí bezúčinnost výpovědi. Výpověď se zrušuje služební poměr a propuštění před uplynutím výpovědní lhůty opravňuje zaměstnance jen k tomu, aby požadoval na zaměstnavateli plat,

*) Srov. k tomu: »Přehled« za rok 1930 v roč. X., str. 57, 71 a »Přehled« za rok 1931 v roč. XI., str. 78, 93.

1) Prejudikatura Váž. obč. 5479.

2) Prejudikatura Váž. obč. 1586, 5906, 6585, 7043, 7400, 10767, 10897; P. P., roč. VIII., str. 41, a dále č. 266, 284.

3) Prejudikatura Váž. obč. 9718, 10349, P. P. 236.

4) Prejudikatura Váž. obč. 4840, 6560, 10767, P. P. 266, Váž. obč. 5992.

5) Prejudikatura Váž. obč. 11163, P. P. 322.

6) Prejudikatura Váž. obč. 10183.