

# PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ  
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.



JAROMÍR HLAVÁČEK:

## Nová ustanovení o závaznosti kolektivních smluv.

(Dokončení.)

### *Prodej zboží za jednotné ceny.*

Speciálním předpisem jsou také ustanovení zákona ze dne 22. prosince 1933, č. 251 Sb. z. a n., o prodeji zboží za jednotné ceny, která jsou předmětem naší úvahy. Jde o ustanovení § 8, odst. 2. tohoto zákona:

*(2) O mzdách (platech) zaměstnanců v prodejnách (včetně skladišť atp.) podle tohoto zákona platí ustanovení kolektivních smluv a není-li takových, místní zvyklosti pro dotyčná odvětví a kategorie zaměstnanců. V individuálních smlouvách nesmějí býti stanoveny podmínky méně příznivé než ty, které jsou v kolektivní smlouvě nebo v místě obvyklé.*

Podle tohoto ustanovení jest u zaměstnanců prodejen podle cit. zák. kolektivní smlouva obsahem smlouvy individuální, pokud tato individuální smlouva nemá ustanovení příznivějšího.

### *1. Rozsah působnosti.*

Ustanovení § 8/II zák. čís. 251/1933 Sb. z. a n. vztahuje se na zaměstnance prodejen (včetně skladišť) podle tohoto zákona. Je tedy rozsah určen jednak tím, že zaměstnanec vykonává svoji práci v takové prodejně, jednak tím, že jde o zaměstnance podle cit. ustanovení.

#### a) Podnik.

Obsah působnosti jest určen v první řadě tím, že zaměstnanec vykonává práci v prodejně podle tohoto zák. § 8/II nestanoví podmínkou, že by musilo jíti o zaměstnance takového podniku, t. j., že jeho zaměstnavatelem musí býti vlastník podniku, nýbrž stačí, že podle služební smlouvy jest práce ve zmíněné prodejně vykonávána jako plnění z této služební smlouvy. Tento rozdíl může míti svůj význam v případech, kdy zaměstnavatel disponoval zaměstnancem ve pro-

spěch podnikatele takové prodejny atp. I v takovém případě — t. j. i když nedojde ke změně v osobě zaměstnavatelově — má místo § 8/II.

O tom, jaký podnik jest rozuměti »prodejnou (včetně skladišť atp.) podle tohoto zákona«, ustanovuje § 1 cit. zák. Toto ustanovení však podrobné definice neuvádí. Podle názoru důvodové zprávy (č. t. 2439/III vol. obd. posl. sn.) stěží by bylo možné vyloučiti všechny momenty. »Byla proto volena definice co nejšířší, v jejímž rámci zemský úřad v případě rozhodne.« Rozhodným znakem prodejny jest, že se v ní »nabízí a prodává zboží několika druhů, které podle obchodních zvyklostí k sobě nepatří, nebo druhů, které osobou výrobce spolu nespojují, a to výlučně nebo převážně v jedné nebo několika pevných cenových stupnicích«. Zákon netýká se tedy t. zv. obchodních domů, bazarů ani obchodů se zjednodušeným cenovým systémem.

Prodejny podle § 1 cit. zák. mohou býti zřizovány jen na zvláštní povolení, které uděluje zemský úřad v mezích směrnic vydaných ministerstvem průmyslu, obchodu a živností v dohodě s ministerstvem sociální péče. Po dobu 2 let od účinnosti zákona však ani tato povolení nesmějí býti udělována.

Vzhledem k tomu jest na místě otázka, zda se ustanovení § 8/II týkají i těch prodejen, které jsou provozovány proti zákazu v § 1 uvedenému. Stejná jest otázka, pokud jde o rozšíření, přeložení nebo zřízení vedlejších závodů zakázaných podle § 2/I tohoto zákona. Otázka tato není praktická, i když bereme v úvahu, že veřejná správa má k dispozici účinné prostředky, kterými znemožní



porušování těchto zákazů. Otázka ta má svůj praktický význam i při krátkém trvání takové prodejny.

Odpověď podává se z § 8/II, který mluví o zaměstnancích »v prodejnách podle tohoto zákona«. Jest jím tedy zaměstnanec v prodejně proti zakazu provozované, ježto v obou případech jde o zaměstnance »v prodejnách podle tohoto zákona«. Pro posouzení otázky, zda s hlediska podniku vztahují se na zaměstnance ustanovení § 8/II, rozhodnými jsou vlastnosti podniku uvedené v § 1/I zák., nikoli zda jako takovému bylo povolení uděleno či nikoliv. Jde-li o podnik, kterému bylo povolení uděleno, jest soud vázán rozhodnutím zemského úřadu; nejde-li o takový podnik, soud bude otázku, zda jde o podnik podle tohoto zákona, řešiti jako prejudiciální.

Zákon v § 8/II mluví sice pouze o »prodejně«, avšak přes to rozsah jest větší, jak zákon naznačuje exemplifikací: »(včetně skladišť a pod.)«. Tímto vyjádřením jest rozuměti, že ustanovení vztahují se na zaměstnance celého podniku, tedy nikoli jen v prodejně v užším slova smyslu. Spadají sem tedy dále nejen zaměstnanci ve skladišti, nýbrž také zaměstnanci v písařně, expedici, zaměstnanci prodejny dopravující zboží prodejny atd.

#### b) Zaměstnání.

Zákon v § 8/III nečiní mezi zaměstnanci rozdíl podle druhu práce a jest proto druh a způsob zaměstnání nerozhodným. Cit. ustanovení vztahuje se jak na pomocné zaměstnance konající podřadné práce, tak na vedoucí zaměstnance. Zejména nemá místa v § 8/II omezení odst. 1. tohoto § 8 (»vyjímajíc osoby zaměstnané čištěním, úklidem a podobnými pomocnými pracemi«). Omezení to má význam jen pro posouzení otázky, zda se na zaměstnance vztahuje zákon o obchodních pomocnících, nikoliv však pokud jde o relativní závaznost kolektivní smlouvy. Vztahuje se proto ustanovení § 8/II i na tyto »osoby zaměstnané čištěním, úklidem a pomocnými pracemi«. V konkrétním případě bude ovšem záležeti na tom, zda i pro tyto zaměstnance bude mít kolektivní smlouva potřebná ustanovení.

#### 2. Smluvní strany.

Zákon neobsahuje omezujícího ustanovení ohledně smluvních stran kolektivní smlouvy. Mohou jimi tedy býti na straně zaměstnavatelé odborové organizace různých odborů, na druhé straně jak odborové organizace zaměstnavatelů, tak podnikatelé prodejny (§ 1), nebo více podnikatelů těchto prodejen. Aby mohla mít kolektivní smlouva pro tu kterou prodejnu význam, musí ovšem účastníci býti členy smluvních stran.

Podle toho není také překážky, aby se uplatnila ujednání podle § 114 b) živn. řádu. Podle § 11 zákona platí — pokud tento zákon nestanoví jinak — předpisy živnostenského řádu (zákona).

#### 3. Účastníci.

Účastníkem na jedné straně jsou zaměstnanci v »prodejnách«, kteří jsou členy smluvní odborové organizace, na druhé straně zaměstnavatelé, zaměstnávající zaměstnance v »prodejnách«, kteří jsou sami smluvní stranou, nebo jsou členy smluvní organizace. Pro obě strany jest ovšem další podmínkou, že i druhá strana jest účastníkem kolektivní smlouvy.

Při tom nezáleží na tom — při zachování těchto podmínek — kdo jsou smluvními stranami. Může tedy jíti o kolektivní smlouvu mezi podnikatelem »prodejny« a př. odborovou organizací soukromých zaměstnanců, právě tak jako o smlouvu mezi jinými smluvními stranami, jen pokud účastníci jsou jejich členy.

#### 4. Obsah individuální smlouvy.

Zákon v § 8/II stanoví ve větě první, že o mzdách (platech) platí ustanovení kolektivní smlouvy, ve větě druhé, že v individuálních smlouvách nesmějí býti stanoveny podmínky méně příznivé.

Jde zde o dvě otázky. Jednak jde-li v obou větách o relativní závaznost (»platí ustanovení k. s.« proti »nesmějí býti stanoveny podmínky méně příznivé«), jednak týká-li se toto ustanovení pouze mezd nebo také jiných podmínek služební smlouvy.

Jestliže bychom totiž nepřihlíželi ke vzájemnému vztahu obou vět, dostalo by se nám tohoto řešení: Věta první stanoví absolutní závaznost kolektivní smlouvy v tom smyslu, že mzda (plat) stanovená kolektivní smlouvou jest součástí individuální smlouvy, aniž jsou přípustna odchylná ujednání, ať pro zaměstnance příznivější či méně příznivá. Věta druhá stanoví relativní závaznost kolektivní smlouvy v tom smyslu, že nesmějí býti stanoveny podmínky méně příznivé, tedy že jsou přípustná odchylná ujednání, pokud jsou pro zaměstnance příznivější. Ježto určení mzdy (platu) jest rovněž »podmínkou« smlouvy, dostává se nám v obou větách o mzdě (platu) dvou ustanovení různých: věta první stanoví, že mzda (plat) nesmí být odchýlně ujednána ani pro zaměstnance příznivější, věta druhá stanoví, že lze »příznivější« mzdu (plat) ujednat.

Tento spor možno řešiti dvojím způsobem. Buď pokládáme ustanovení věty první za spe-



ciální vůči větě druhé v tom smyslu, že věta druhá týká se podmínek mimo mzdy (platu). Pak by ohledně mezd (platů) platila zásada absolutní závaznosti, pro ostatní podmínky individuální smlouvy zásada relativní závaznosti. Pro toto řešení možno argumentovati zejména tím, že zákon použil pro oba případy zvláštního ustanovení, kterého by jinak nebylo třeba. Nebo lze pokládati ustanovení věty první za podrobnější vyjádření ustanovení druhé věty ohledně mezd (platů) a pak bude platiti i ohledně mezd (platů) i ohledně ostatních podmínek služební smlouvy zásada relativní závaznosti kolektivní smlouvy. V podstatě tedy spor o to, je-li na místě arg. a contrario či arg. a pari.

Jest přiznati, že při řešení druhém stává se věta první nadbytečnou. Tím ještě není věc řešena, ježto i takovou nadbytečnost jest předpokládati. Tato věc jest totiž významnou potud, že věta druhá by sama o sobě bez dalších změn neobstála, jako na druhé straně jest uvážiti obtíže, s jakými se setkáváme, jestliže by mělo býti v jedné a téže větě stanoveno, že kolektivní smlouva jest obsahem smlouvy individuální, i míru smluvní volnosti stran při sjednávání individuální smlouvy. S tohoto hlediska bylo by možné vykládati věc tak, že věta první stanoví závaznost kolektivní smlouvy, t. j. dává ustanovení o tom, že kolektivní smlouva jest obsahem smlouvy individuální. Zvláštního ustanovení o tom jest třeba, ježto právní řád nemá dosud všeobecného ustanovení a není-li takového speciálního předpisu, jest třeba — má-li kolektivní smlouva býti obsahem individuální —, aby strany sjednávající individuální smlouvu ujednaly, že kolektivní smlouva má býti podmínkami této individuální smlouvy. O tom judikatura nejvyššího soudu nepřipouští pochyb. Věta druhá pak má význam jen, že se jí určují meze pro odchylná ujednání. Avšak při tom řešení naskytá se nová otázka, zda pak »podmínkami« věty druhé nerozumějí se pouze »mzdy (platy)« první věty. Než tato pochybnost nemá místa, uvážíme-li zcela všeobecné znění věty druhé, když — mělo-li by býti dosaženo posléze zmíněného účinku — stačilo spokojiti se také ve větě druhé slovy »mzda (plat)« na místo »podmínky«.

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

### **Koaliční právo**

§ 17 Z. o teroru. 664.

Zaměstnavatel nesmí při sjednávání smlouvy pracovní klásti takové podmínky, aby požadováním nějakého jednání, opominutí nebo snášení, jakého požadovati zaměstnavatel nemá práva, byl zaměstnanec, který se o práci uchází, nucen k takovému jednání, opominutí nebo snášení oba-

Podle toho by se podávalo, že odpor těchto dvou ustanovení jest odkliditi tím, že výklad jest vyvozovati ze vzájemné souvislosti obou vět. Ta nám pak umožňuje, abychom tu okolnost, že ve větě první bylo použito slov »o mzdách (platech)«, považovali za pouhé zdůraznění toho, že i o mzdách (platech) platí zásada závaznosti, aniž by se tím ubíralo něčeho na přípustnosti výhodnějších ujednání podle věty druhé.

### 5. Odchylná ujednání.

Z předcházejících výkladů plyne, že jsou v individuální smlouvě přípustna ujednání odchylná od kolektivní smlouvy, jen pokud jsou příznivější. V konkrétním případě nebude vždy snadno posouditi, zda to které ujednání jest »příznivější« než ono, které jest dáno kolektivní smlouvou.

Věc nepůsobí značnějších obtíží, jde-li o mzdu (plat), ač i zde (př. úkolová mzda) jsou spory. Tím obtížnější je věc při jiných »podmínkách«, jako při pracovní době, dovolené atd. Pro řešení nelze ovšem dáti všeobecného pravidla.

### 6. Sankce.

a) soukromopravní.

Úmluvy proti § 8/II jsou právně neúčinné (ius cogens). Byla-li tedy sjednána úmluva odchylná od kolektivní smlouvy, pro zaměstnance méně příznivá, zůstávají obsahem individuální smlouvy podmínky stanovené kolektivní smlouvou.

b) trestní.

Zákon č. 251/1933 Sb. z. a n. co do závaznosti kolektivní smlouvy jest novinkou potud, že tuto zásadu zajišťuje také trestní sankcí (§ 10). Až dosud setkáváme se s tímto zajištěním pouze v zákoně o domácí práci.

Podle § 10 »přestupky tohoto zákona« trestají se podle živnostenského řádu (zákona), a to peněžitou pokutou od 100 do 5000 Kč. Pokutu jest při nedobytnosti přeměnití podle míry zavinění v náhradní trest vězení v trvání nejvýše 14 dnů. Došlo-li k opětovnému překročení, prodejnu okresní úřad uzavře.

vou, že nesplní-li kladenou podmínku, nebude do práce přijat. Zejména nesmějí takové podmínky vyvěratí z pohnutek národnostních, náboženských nebo politických. (§ 1. zák. o útisku.) (Rozh. nejv. soudu z 12. XII. 1933, Zm I 995/33. Sb. min. sprav. č. 885).

Unie horníků Čs. republiky v Trnovanech spolu s horníky J. R. a J. K. podala trestní oznámení toho obsahu, že když jmenovaní horníci v říjnu 1932 se ucházeli o přijetí do práce v dole a za