

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.

Dr. VÁCLAV HOLÝ:

Závaznost hromadné smlouvy pracovní v textilní výrobě.

Otázka úpravy mzdových i pracovních poměrů ukázala se nejnaléhavější v průmyslu textilním. Pokles vývozu obrátil pozornost výrobců k domácímu trhu, a ta se projevila nejostřejší konkurencí ve vzájemném cenovém podbízení. Důsledkem bylo snižování mezd, rušení závodů technicky dobře vybavených a přesun dělnictva ze závodů velkých do závodů malých a k domácí práci.

Tato nepříznivá a nežádoucí vývojová tendence byla způsobena rozdílnou kalkulací u podniků smluvních (těch, které měly platnou hromadnou smlouvu pracovní), a to byly podniky veliké, a u podniků středního a malého rozsahu s výrobou mnohdy i po živnostensku provozovanou, které dosud odmítaly jakákoli jednání s odborovými organizacemi dělnickými. O ozdravení poměrů projevíli zcela spontánně zájem nejen zaměstnanci, nýbrž i zaměstnavatelé, a tak došlo k vydání vlád. nařízení ze dne 29. dubna 1935, č. 102 Sb. z. a n., jímž se upravují pro přechodnou dobu v textilní výrobě pracovní podmínky dělnictva.

Toto vládní nařízení jest také důsledkem vl. nař. ze dne 29. dubna 1935, č. 89 Sb. z. a n., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních, neboť ono jest pokračováním ochrany mezd a platů, zavedené vl. nař. č. 118/1934 Sb. z. a n. Bylo proto vl. nařízením č. 102/1935 Sb. z. a n. prakticky uskutečněno nejen zvýšení mzdové u dělnictva v podnicích nesmluvních, nýbrž zamezeno také cenové podbízení nesmluvními závody a odvráceno nebezpečí propouštění dělnictva závody vázanými vlád. nař. č. 89/1935 Sb. z. a n. Tím postaveny byly textilní závody na pokud možnou stejnou kalkulační basi.

Novou je předně definice hromadné smlouvy pracovní (§ 1, odst. 1). Liší se od obvyklé definice, které bylo také použito ve vl. nař.

čís. 89/1935 Sb. z. a n., v tom směru, že by smlouva uzavřená mezi jediným závodem textilním a jednou nebo více odborovými organizacemi dělnickými vyžadovala na straně zaměstnavatelově, aby byla uzavřena odborovou organizací zaměstnavatelskou. Tuto změnu zdůrazňuje také poslední věta § 2, odst. 1, v níž se praví: »Hromadná smlouva pracovní, platící pro jediný závod (t. zv. hromadná smlouva závodní), nemůže býti prohlášena za závaznou.«

Ustanovení, podle něhož se vztahuje vl. nař. na všechny závody v § 1 vyjmenované, ať pracují na vlastní účet či ve mzdě, usměrňuje velmi podstatně soutěživost závodů navzájem, neboť znemožňuje obcházení, totiž aby zaměstnavatel zadal objednávku jinému závodu ve mzdě za tím účelem, aby hromadná smlouva pracovní, která platí pro jeho závod, se na určitou objednávku nevztahovala.

Podmínky, za kterých možno žádati o prohlášení závaznosti hromadné smlouvy pracovní pro určitou oblast, jsou příznivé velkým odborovým organizacím jak dělnickým, tak také zaměstnavatelským, neboť ustanovení o nejméně 70% dělnictva v pracovním poměru v textilních závodech, kterých se hromadná smlouva dotýká v určité oblasti, znemožňuje uzavírání hromadných smluv malými odborovými organizacemi a prohlásování jich závaznosti, což by mnohdy mohlo znamenat snižování mzdové úrovně.

Novým a značně důležitým ustanovením v pracovním právu jest znění odst. 2 v § 2, v němž se praví, že »prohlášení závaznosti zavazuje k zachování všech ustanovení hromadné smlouvy pracovní, a to ve všech závodech příslušné oblasti těch odvětví, jichž se smlouva týká, bez ohledu na počet dělnictva v závodě zaměstnaného, a to i když zaměstnava-

tel nebo dělník nebo oba nejsou členy organizací, jež ujednaly hromadnou smlouvu pracovní.« Také výraz »oblast«, jehož bylo použito, jest dosud neobvyklou formou zeměpisného určení v zákonné textaci a bližší určení oblasti, pro které závaznost té které hromadné smlouvy bude prohlášena, bylo ponecháno provádění. Praxe ustálila se již na obvodu soudního okresu jako nejmenší oblasti, ač i zde nutno připustit vytvoření určitých enklav při prohlášení rozšíření závaznosti s ohledem na podmínky stanovené v paragrafu 3, odst. 1.

Po prohlášení závaznosti hromadné smlouvy pracovní v určité oblasti možno také na žádost odborových organizací, které smlouvu uzavřely, prohlásiti rozšíření její závaznosti na závody téhož textilního odvětví sousedních soudních okresů nebo i na oblasti zeměpisně nejbližše položené s oblastí platnosti smlouvy ani nesouvisící, není-li v těchto územích zaměstnáno více dělnictva textilního než v oblasti, kde závaznost hromadné smlouvy byla již dříve prohlášena. Další podmínkou pak jest, že textilní závody v oblasti, na niž má býti závaznost smlouvy rozšířena, neměly dne 1. ledna 1933 hromadnou smlouvu pracovní, nebo jestliže mezi uvedeným datem a dnem účinnosti vl. nař. č. 118/1934 Sb. z. a n., t. j. dnem 27. června 1934 změnily mzdové sazby bez účasti smluvních stran. Také účelem těchto ustanovení jest usměrniti soutěžní podmínky stejného odvětví textilního a vyloučiti soutěž závodů, které by měly výhody toliko v tom, že platí podstatně horší mzdy než závody s nimi soutěžící.

Dr. KAREL BALLEMBERGER:

Povinnost zaměstnavatelova k náhradě škody pro nepřihlášení v pensijním pojištění.

(Dokončení.)

Zásada v tomto rozhodnutí vyslovená piati zajisté i o žalobách zaměstnanců samých proti zaměstnavatelům. Soud musí si sám zodpověděti všechny otázky, od nichž závisí jeho rozhodnutí, musí zjistiti potřebné pro to skutkové okolnosti a nemůže odkazovati žalobce, aby dali tyto tak zv. předurčující otázky rozhodnouti napřed správním úřadům (§ 190 c. ř. s. a contr. § 77a poj. zák., Hora, čs. civ. právo prac. 46, 105), když se nejedná o nárok, jehož základem je výrok správního úřadu, takže bez něho nelze vůbec rozhodovati. Pensijní pojištění soukromých zaměstnanců patří mezi záležitosti veřejné správy, tvořící sociální péči státní. I otázky tohoto pojištění se týkající má řešiti soud, aniž by byl nucen vyčkati rozhodnutí správní. — Ovšem, vy-

Lhůta 6 neděl, která byla v § 5, odst. 1. a 2. ponechána úřadům k administrativnímu řízení, jest příliš krátká, jak praxe ukázala, avšak není-li dodržena, nepůsobí žádné právní újmy smluvním organizacím. Uvědomení zájemců děje se ediktálním řízením a důležitým jest ustanovení, že k námitkám zájemců možno bráti zřetel jen tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě a je-li jimi podán současně důkaz o tom, že předložená hromadná smlouva nevyhovuje podmínkám podle § 2, odst. 1., resp. § 3, odst. 1., cit. vl. nař.

Odborovým organizacím, které smlouvu ujednaly, a to jak dělnickým, tak i zaměstnavatelským, vyhrazuje se v § 6 dohled nad zachováváním smluvních ustanovení v celé oblasti. Tím však není vyloučen pochopitelně dozor živnostenských inspektorátů nad zachováváním předpisů.

Hlavním znakem celého vlád. nař. jest, že vyvolání státního zásahu ponecháno bylo odborovým organizacím zaměstnavatelským i dělnickým společně. Nedostatky vlád. nař. nutno pak spatřovati v tom, že mluví se v něm pouze o hromadné pracovní smlouvě dělnické, nikoliv také zaměstnanců ve vyšších službách a že vylučuje ze své působnosti práci domácíkou, aniž by stanovilo novou úpravu řádů domácí práce, ponechávajíc tak volnou cestu přenášením práce z továren do výroby domácí, což znamená možnost snižování životní úrovně dalšího počtu dělnictva v textilní výrobě zaměstnaného. Také časově omezená platnost (do 30. dubna 1936) zmenšuje do jisté míry význam vlád. nař. s hlediska pracovního práva.

čká-li žalobce rozhodnutí instancí správních, usnadní si značně svoji posici ve sporu, ježto soud nebude musit se zabývat často velmi komplikovanými otázkami předurčujícími.

Ovšem, poněkud zůstane spornou otázka, zda lze mezitímním návrhem určovacím v mezitímním rozsudku vyřknouti zjištění povinnosti zaměstnavatelovy k pensijnímu pojištění zaměstnance. Zaměstnanec, pokud by žaloval jen vždy splatný důchod, musil by totiž žalovati vždy znovu a znovu zaměstnavatele, při čemž teoreticky každý spor by se musil znovu projednávat.

Poněvaž právní moci je však schopen toliko výrok rozsudečný, lze podle mého názoru, podle § 259, 2 c. ř. s., resp. § 393, odst. 2 c. ř. s., podávati mezitímní návrhy zjišťovací,