

Mzdy ve stavebních živnostech a jejich problém se zřetelem na nález rozhodčího soudu mzdového.

(Příspěvek k § 24 zák. č. 45/30 Sb. z. a n. *)

Alois Slabihoudek.

Snad žádná část hmotného práva soukromého nebyla v letech předválečných, hlavně pak válečných a popřevratových, dotčena rukou bdělého zákonodárce tak, jako ona, jež upravuje právní poměry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a kterou nazýváme dnes pracovním právem v širším slova smyslu. Tendence zákonodárce pomoci sociálně slabšímu zaměstnanci jest tu na první pohled nápadná. Že pak ani právo veřejné, zlepšující nároky zaměstnance vůči nositelům veřejnoprávního pojištění (nemocenské pojištění, starobní-životní pojištění a pod.), jakož i proti státu (podpora v nezaměstnanosti), nezůstalo nedotčeno, nemusím zde připomínati. Leč rozbor právě těchto otázek nepatří do této práce.

Sledujme zde krátce služební smlouvu. Odmyslíme-li si kusá ustanovení obč. zákona, omezující nezletilce v jejich právních jednáních, kromě několika zákonem dovolených (srov. §§ 151, 246 a 247 obč. zák.), a osob jim na roven postavených (§ 1, odst. 1., a § 3 ř. o zbav. svépr.), jakož i omezení nedospělé ve všech jednáních jej zavazujících (§ 865 obč. z. ¹⁾), jinak řečeno jejich smluvní nezpůsobilost, nebyl zaměstnavatel jako druhá smluvní strana nikterak omezován v uzavírání pracovních resp. služebních smluv a mohl uzavřítí pracovní smlouvu s kýmkoliv, zejména tedy i s cizincem ²⁾. Tuto smluvní volnost zaměstnavatele co do výběru pracovních sil prolomily však četné zákony, některé ještě předválečné, ale hlavně pak popřevratové, vydané v zájmu života a zdraví žen a dětí, v zájmu mravnosti a konečně v zájmu ochrany domácího pracovního trhu. Nebude sice neplatná pracovní smlouva — na rozdíl

*) Předneseno na členských schůzích Moravské Jednoty Právnické ve dnech 3. a 24. dubna a 8. května 1935. Hlavní obsah rozpravy přinášíme v příspěvku v. s. r. Valečka na str. 448.

¹⁾ Viz § 2 řádu o zbav. svépráv.

²⁾ Služební smlouva, ujednaná s cizincem, není neplatná, že si zaměstnavatel neopatřil svolení úřadu k tomu, aby zaměstnal cizince — zák. č. 39/1928. Vážný 13.467 (§ 3 zák. z 13. března 1928 Sb. z. a n.). Chybící povolení k zaměstnání cizozemce jest událost, která stíhá zaměstnavatele a tento není oprávněn propustit proto zaměstnance ze služby (bez výpovědi), že nebylo uděleno dotyčné povolení správním úřadem. (Rozh. z 11. ledna 1935, Rv I 2738/34 Pr. Jur. Zeitschrift, XV, č. 5, str. 107.)

tu od pracovní smlouvy s nedospělcem, někdy snad i s nezletilcem — mezi zaměstnavatelem a ženou dělnicí o sjednané noční práci úřadem nepovolené, stejně jako je materiálně platná mezi zaměstnavatelem a dospělým nezletilcem o vykonávaných nočních pracích, avšak zákon hrozi tu citelnými peněžitými tresty, případně vězením každému, kdo zákaz tento poruší, nebo k přestoupení tohoto zákona navádí (viz zák. z 21. února 1911, č. 65 ř. z., §§ 1 a 17, ze 17. července 1919, č. 420 Sb. z. a n.). Není neplatnou pracovní, resp. služební smlouva mezi tuzemským zaměstnavatelem a cizincem zaměstnancem, jestliže prvý bez úředního povolení druhého vezme do práce nebo jmenuje úředníkem svého podniku, případně zaměstná ženu cizinku ve svém továrním podniku, avšak podle § 11 zák. z 13. března 1928, č. 39 Sb. z. a n., o ochraně domácího trhu práce, vydává se takový zaměstnavatel nebezpečí trestu až do výše 10.000 Kč, či vězení do jednoho měsíce, vezme-li do práce cizince bez svolení zemského úřadu. Podobných analogických zákonů mohli bych tu jmenovati celou řadu³⁾.

Jinak však smluvní volnost zaměstnavatele co do volby osoby zaměstnance nebyla zákonem dosud nikterak podstatně prolomena. Tu naopak hromadné smlouvy zaměstnanců a zaměstnavatelů jdou mnohem dále a namnoze podstatně omezují zaměstnavatele ve výběru pracovní síly.

Ústní volnost částečně prolomena. Pochybný výklad o písemnosti učební smlouvy podle § 99 ž. ř. vyložily obě nejvyšší soudní stolice souhlasně tak, že učební smlouva nestává se již proto neplatnou, že nebyla sjednána písemně⁴⁾. Naproti tomu zostřeny podmínky platnosti t. zv. soutěžní doložky u obchodních zaměstnanců, resp. soukromých zaměstnanců vůbec. Podle výslovného ustanovení § 47 nového zákona o soukromých zaměstnancích, č. 154/34 Sb. z. a n., jest nyní k platnosti soutěžní doložky potřebí, aby úmluva o ní byla uzavřena v písemné formě.

Daleko přísnější jsou však ustanovení, omezující zaměstnavatele v jeho dispozici co do chodu vlastního podniku a tedy i jeho výnosu, stanovení mezd a platů, zastavení provozu a propouštění dělnictva a úřednictva atd. Jenom namátkou dlužno se tu zmíniti o zák. z 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o t. zv. závodních výborech. § 3 tohoto zákona příkladmo uvádí, že povinností závodního výboru (jenž musí být zřízen v každém podniku, kde je aspoň 30 zaměstnanců celoročně zaměstnáno, a je-li podnik již aspoň půl roku v provozu) jest, dozírati nad zachováním mzdových a pracovních či kolektivních smluv, spolupůsobiti při

⁴⁾ Nedostatek písemné formy nečiní učební smlouvu neplatnou. Vážný 13.481. Podobně n. s. s. Bohuslav 10.224. Tak i Ehrenzweig v komentáři.

³⁾ Viz sbírku Dr. Říha-Dr. Freudenfeld: Pracovní právo, vydání 1931. Zde jest uvedena řada těchto zákonů.

sjednávání pracovních řádů, nahlížení jedním členem do mzdových a výplatních listin, sjednávání kolektivní smlouvy, jakož i dodatky k nim, spolupůsobiti způsobem poradním při hromadném propouštění dělnictva či úřednictva atd. Jde-li o dělníka či zřízence déle 3 let v podniku nepřetržitě zaměstnaného, může rozhodčí komise podle § 3, shledá-li, že zde nebylo jinak důvodů k okamžitému propuštění podle § 82 ž. ř., resp. § 27 bývalého zákona o obchodních zaměstnancích, nyní § 34 zákona o soukr. zaměstnancích (154/34 Sb. z. a n.), sistovati — zrušiti — rozhodnutí správy podniku a naříditi, že správa závodu je povinna propuštěného nadále zaměstnati a nahraditi mu ušlý výdělek, resp. propuštěného jinak odškodniti⁵⁾. To samé platí i v závodech hornických podle zák. z 25. ledna 1920, č. 144 Sb. z. a n., kde úkoly závodního výboru vykonává t. zv. závodní rada, a funkce rozhodčí komise revírní rada. Tam pak, kde hornický podnik zaměstnává trvale více než 100 osob, donucuje zákon z 25. února 1920, č. 143 Sb. z. a n., závodní správu, že musí zaměstnancům vyplácet též podíl z čistého zisku. Nad prováděním tohoto předpisu bdí t. zv. podniková rada, nadaná zákonem širokou působností.

Pokud se týče nezrušitelnosti služebního, resp. pracovního poměru, praví § 1 zák. z 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n., že, je-li zaměstnanec podle branných zákonů povolán v plnění branné povinnosti ke cvičení ve zbraní, nesmí zaměstnavatel u zaměstnanců s vyššími službami měsíce, u ostatních pak 10 dní před nastoupením a konče sedmý den po skončení cvičení (t. zv. ochranná doba) pracovní (služební) poměr vypověděti. To platí ovšem jen potud, pokud zákony speciální nemají ustanovení ještě příznivější.

Z posledních zákonných opatření dlužno zde uvéstí vládní nařízení č. 78/1934 Sb. z. a n.), vydané na podkladě zmocňovacího zákona) o opatření proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců atd. Majitel továrního podniku, jenž hodlá nyní podnik sezonní trvale, anebo jiný byť i přechodně zastaviti, může tak učiniti podle cit. vládního nařízení jen se svolením ministerstva sociální péče, resp., jde-li o podnik zemědělský, též se svolením ministerstva zemědělství. Nemůže tedy libovolně buď rušiti, přerušovati či končiti služební poměry zaměstnanců podniku. Správní úřady mohou dokonce donutiti majitele továrního podniku, že provoz zastaviti nesmí a pakli povolení se i dá, upravuje tu vládní nařízení výpovědní lhůty odlišné od lhůt smluvních či jiných zá-

⁵⁾ Stejně tak praví § 22 zák. o záv. výborech: zejména směji býti členové závodního výboru propuštěni jen se souhlasem rozhodčí komise. Souhlasu toho není třeba, byl-li člen závodního výboru propuštěn z důvodů, které opravňují zaměstnavatele k okamžitému propuštění zaměstnance podle § 82 ž. ř., nebo zák. o obchod. pomocnících č. 20 ř. z. z roku 1910, nebo obdobných zákonů, platných na Slovensku a Podk. Rusi.

konných, které se tu musí dodržet. Zřejmě k ulehčení osudu dělnictva a úřednictva. Opatření toto prodlouženo bylo vládním nařízením č. 134 Sb. z. a n. z 25. června 1935 do 31. prosince 1936. Sem patří dále vládní nařízení z 15. června 1934, č. 118 Sb. z. a n., s účinkem do 30. dubna 1935, kterým se prodlužuje účinnost hromadných smluv pracovních, resp. oživuje i těch, jichž platnost během roku 1933 do 27. června 1934 (kdy nařízení nabylo účinnosti) vypršela, tedy i těch, které zaměstnavateli nebyly právě příznivé. Zaměstnavatel donucuje se tím k placení vyšších mezd a požitků a staví se tak do nevýhody k těm, kdož nebyli v té době vázáni kolektivními smlouvami. Že pak takový podnikatel je případně pořádně sešněrován na poli volné soutěže, bylo ve veřejném tisku dostatečně přetřásáno (viz dodatek).

Podle výslovného ustanovení § 5 zák. č. 279/34 Sb. z. a n. nepřetrhuje presenčení služba vojenská u státních zaměstnanců služební poměr a doba v presenčení vojenské službě za platnosti tohoto zákona ztrávená se započítává do výslužného i do postupu.

Že pak zákon č. 91/1918 o osmihodinné pracovní době, správněji o 48 hodině týdenní pracovní době, stojí před rekonstrukcí, aby byl vyměněn zákonem o 40 hodině pracovní době, to dostatečně připomíná nám denní tisk.

A tak bych mohl vypočítávati jiné a jiné zákony, jiné starší a jiné novější. Součtem bychom seznali, že služební smlouva, správněji řečeno pracovní právo, vymyká se čím dále tím více volné dispozici smluvních stran. Pokud se pak nestává právem veřejným, staví tu zákonodárce řadu předpisů povahy donucující, jichž nezachování, hlavně zaměstnavateli, znamená porušování pracovní (služební smlouvy) a tudíž je zavazuje k plnění proti jejich vůli, případně i k náhradě škody⁶⁾, ⁷⁾, ⁸⁾.

Zvláštním donucujícím předpisem, prolamujícím úplně ustanovení § 1151 obč. zák. o smluvené, resp. ustanovení § 1152

⁶⁾ Viz zde ještě vládní nař. č. 53/1931 Sb. z. a n. o ochraně zdraví a života při živnostenském provádění staveb.

⁷⁾ § 55 zák. č. 26/1929 Sb. z. a n. o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců zabraňuje propuštění zaměstnance během léčebné péče. Předpoklad je, že léčebná péče v odborném ústavu nebo v lázních pod lékařským dozorem byla skutečně zavedena. Byla-li taková žádost sice podána, ale zamítnuta a zaměstnanec toto léčení nenastoupil, jest dán důvod k propuštění. (Viz Vážný 13.612 a 13.909.) To samé platí i o zaměstnancích nižšího druhu podle § 155 zák. č. 221/1924 Sb. z. a n., pokud léčení nařídila Ústřední sociální pojišťovna, nikoliv též Zemědělská pojišťovna. (Rv II 767/33, Vážný 13.642.)

⁸⁾ Dále ustanovuje § 11, odst. 3., zák. o pracovních soudech: přísedící pracovního soudu nemohou býti propuštěni proto, že výkonem své funkce zanedbávají zaměstnání, nebo proto, že určitým způsobem svou funkci vykonávají. Spor o žalobě přísedícího, podané do 30 dnů po tom, kdy mu propuštění bylo oznámeno, rozhodne pracovní soud, u něhož jest přísedící ustanoven.

obč. zák. o přiměřené mzdě, jest předpis druhé hlavy zákona z 28. března 1928, č. 43 Sb. z. a n., resp. ze dne 10. dubna 1930, č. 45 Sb. z. a n., jehož marginární rubrika má nadpis: „O rozhodčích soudech mzdových.“ Uvádím je zde k vůli snazší orientaci, ale jen stručně: § 12 praví, že pro úpravu pracovních a služebních poměrů v živnostech stavebních, jakož i v podnicích, vyrábějících a dopravujících stavební hmoty, zřizují se rozhodčí soudy mzdové, a to v Praze pro Čechy, v Brně pro Moravu a Slezsko, v Bratislavě pro Slovensko a v Užhorodě pro Podkarpatskou Rus. § 13 praví, že rozhodčí soud mzdový jest povolán, aby vykládal hromadné (kolektivní) smlouvy pracovní, aby rozhodoval hromadné spory, které vznikly z hromadné (kolektivní) smlouvy pracovní, a aby stanovil pracovní podmínky, zejména mzdové, pokud se tak nestalo kolektivní smlouvou. Zájmové organizace zaměstnavatelů nebo odborové organizace zaměstnanců jsou povinny všechny hromadné spory, vznikající z poměru pracovního nebo služebního, předkládati rozhodčímu soudu mzdovému, vyčerpaly-li všechny prostředky, které hromadná smlouva stanoví pro vyřizování sporů. § 17: rozhodčí soud mzdový jedná a rozhoduje v senátu, v němž zasedá kromě předsedy (soudce z povolání) po dvou přísedících ze skupiny zaměstnavatelů a zaměstnanců. § 19: do zápisu (o jednání) budíž pojat také smír před soudem sjednaný. § 20 jedná o donucovací pravomoci soudu vůči nedbalým stranám (mohou být donuceny k jednání se dostaviti) a § 22 o donucení svědků a znalců. § 23 však praví: nález rozhodčího soudu mzdového budíž vydán písemně a v něm vysloveno, od které doby nabývá účinnosti a po kterou dobu platí. Nestane-li se tak, nabývá nález účinnosti následujícího dne po usnesení soudu. Proti rozhodnutí rozhodčího soudu mzdového není opravného prostředku. Nastala-li však po vydání nálezu značná změna poměrů, může každá strana navrhnouti, aby o jejích návrzích bylo znovu rozhodnuto. A konečně ustanovuje § 24, o jehož výklad nám tu jde, toto: Smír nebo nález rozhodčího soudu mzdového nahrazuje nebo doplňuje kolektivní smlouvu a zavazuje všechny zúčastněné zaměstnavatele a zaměstnance, nebyly-li zvláště smlouveny odlišné podmínky pro ně příznivější⁹⁾.

Zákon tento, správněji řečeno zákony tyto, jsou jen pokračovateli předchozích zákonů o stavebním ruchu, zák. č. 44/1927 Sb. z. a n. a tento zase zák. z 25. ledna 1923, č. 35 Sb. z. a n., a ten zase navazuje na své předchůdce až z roku 1919. Jak z vládních motivů a zejména také motivů jednotlivých sociálně-politických výborů sněmoven vyplývá, jest posláním těchto zákonů „sloučiti zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů a tím do-

⁹⁾ Účinnost hlavy druhé zák. 45/1930 prodloužil zák. 32/1934 Sb. z. a n. do konce roku 1936.

cílití stabilitu mezd a přispěti tak k ozdravení našich hospodářských poměrů“. Nesmím ale zapomenouti předem podotknouti, že uspořádání II. hlavy všech těchto zákonů o stavebním ruchu nebylo stejné, avšak podstatných úchylek není a vyplynou také částečně ze dvou judikátů nejvyššího soudu, které níže cituji a které nám budou tvořiti spolu se zákonem jádro celého rozboru.

Tak k zákonu z 25. ledna 1923, č. 35 Sb. z. a n., k druhé jeho hlavě vyšlo rozhodnutí sb. Vážného č. 5746, Rv II 510/25, jehož věta zní: Pokud rozhodoval rozhodčí soud v mezích své působnosti podle § 16 tohoto zákona, jest nález jeho konečným a strany nejsou oprávněny domáhati se před řádnými soudy jeho přezkoumání nebo napadati jeho účinnost. Rozhodčí soudy podle zákonů o stavebním ruchu nejsou správními úřady ve smyslu § 105 úst. listiny. Rozhodčí nález jest považovati pro zúčastněné strany za náhradu služební smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a má význam kolektivní smlouvy. Nález rozhodčího soudu upravuje pracovní poměr pro všechny zúčastněné, na nichž pak jest, aby se domáhali u řádných soudů práv z něho plynoucích. Dohodou stran ať s jednotlivci ať s jejich organisacemi nelze aspoň v neprospěch zaměstnanců měniti pracovní podmínky, stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového.

Velice zajímavé jsou i důvody odvolacího i nejvyššího soudu. Zatím co prvý soudce spokojil se s prohlášením žalovaného, že žalobci při nástupu práce ihned řekl, že mzdy stanovené nálezem neplatí, na což žalobce přistoupil; nižší mzdu bral a tím výslovně i mlčky se vzdal rozdílu mezi mzdou smlouvenou a mzdou podle nálezu, vyhověl tu odvolací soud žalobě, přiznal onen rozdíl a nejvyšší soud rozhodnutí jeho plně potvrdil. V důvodech tu mezi jiným praví odvolací soud... dle důvodové zprávy k zákonu č. 100/21 snaží se zákonodárce druhou a třetí hlavou (§ 16 jest tu zařazen v hlavě druhé) přivésti klid v mimořádné a stále znepokojované poměry mzdové a cenové, dáti jim dozírné cíle a umožniti zdravou jich regulaci, přivoditi stabilitu do neurovnaných a stálému kolísání podléhajících poměrů mzdových a cenových. Rozhodčí soudy mzdové pak zřizují se proto také, aby rozhodovaly i o tom, zda jest tu či není kolektivní smlouva a staví tu zákon kolektivní smlouvu a smlouvu pracovní vedle sebe jako dva samostatné pracovní pojmy, jichž vzájemný poměr jest upraven v ten způsob, že příslušnost rozhodčích soudů mzdových jest vyloučena v otázkách pracovní smlouvy, jsou-li tyto otázky upraveny kolektivní smlouvou. Pokud se to však nestalo, když totiž kolektivní smlouva vůbec neexistuje, nebo neobsahuje určitých mzdových podmínek, což jest ovšem velmi zřídka se vyskytujícím případem, mohou se strany dovolávati rozhodnutí rozhodčího soudu. Ať kolektivní

smlouvou, ať individuální smlouvou účinnost nálezů nemůže být odstraněna, nýbrž zase jen pozdějším nálezem. Jestliže žalobce podrobil se diktátu žalovaného, že mzdy podle nálezů platit nebude a že může práci opustit každý, kdo s nižší mzdou není spokojen, a žalobce přes to dále pracoval, dlužno smlouvu takovou označit za smlouvu neplatnou, poněvadž odporuje platnému nálezů rozhodčího soudu mzdového. Žalovaný se nemůže na to odvolávat, že nižší mzdy jím vyplacené byly smlouvou ujednány, protože tato smlouva nikdy neměla právního účinku a jest povinen zaplatiti mzdy určené rozhodčím soudem mzdovým.

A dovolací soud k tomu připojuje: Dovolatel nelze přisvědčiti v tom, že nález rozhodčího soudu mzdového v Brně není pro něho závazný tak proto, že prý se žalobce nároků z onoho nálezů vzdal, projeviv vůli pracovati za nižší mzdu. Projev ten učinil žalobce prý mlčky, pracuje nadále za nižší mzdu, když žalovaný byl prohlásil, že může z práce vystoupiti, kdo s nižší mzdou nesouhlasí. Než z tohoto postupu žalobcova nelze s plnou bezpečností souditi na souhlas se snížením mzdy. Naopak lze spíše neb alespoň týmž právem z něho usuzovati, že žalobce přes ono prohlášení žalovaného v práci setrval, spoléhaje na spravedlnost svých nároků uznanou nálezem rozhodčího soudu mzdového. Ale případný souhlas žalobců byl by bezvýznamný i kdyby jej byl žalobce učinil nejen mlčky, třeba dokonce i výslovně. Právě se přece výslovně v § 11 zák. 665/1919, resp. v § 15 zák. 35/23, že nález nahrazuje služební smlouvu, pokud tato není pro zaměstnance příznivější. Z toho vidno, že zákon chtěl přiznati nálezů význam veličích předpisů, který dohodou stran ať s jednotlivci či s organizacemi nemůže býti měněn. Proto setaké netřeba zabývati tou otázkou, zda jest účastníkům volno ujednati si individuální služební smlouvu odchýlnou od smlouvy kolektivní, sjednané jejich organizacemi. Ale i když se na otázku tu odpoví kladně — a při tom setu poukazuje na rozhodnutí z 24. listopadu 1925, pres. 544/25, sb. n. s. 5479, které uznává individuální smlouvu služební, odchýlnou od kolektivní, ať jest k prospěchu zaměstnance či zaměstnavatele —, praví dále nejvyšší soud, že nelze přisvědčiti dovolateli o nálezů názoru, že lze dohodou stran měniti také — alespoň v neprospěch zaměstnanců — pracovní podmínky, stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového.

Zde tedy jasně se nejvyšší soud vyslovil, že individuální smlouvu nelze měniti mzdy stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového. Nevyslovil se tu však přesvědčivě, zda i v tomto oboru pracovním lze kolektivní smlouvy v jiných bo-

dech měnit smlouvami individuálními ve prospěch zaměstnavatelů, t. j. jinak k tíži zaměstnanců. Ze slov . . . „ale i když se na tu otázku odpoví kladně“, zdá se, že i zde podobné úmluvy jsou přípustné. Snad širokým výkladem, máje zřetel hlavně k ustanovení § 13 zák. o stavebním ruchu, že totiž jediné mzdové soudy jsou povolány, aby rozhodovaly hromadné spory, vzešedší z kolektivních smluv, a aby vykládaly tyto hromadné smlouvy, čili jinak řečeno rozhodovaly o tom, zda se mají zachovávat i a pokud, bychom mohli připustiti názor, že ani v živnostech stavebních nelze individuální smlouvou zhoršovati podmínky stavebního dělnictva, pokud se tak chce obházetí kolektivní smlouva v neprospěch dělnictva. Mám však za to, že tento extensivní výklad se nedá ze zákona o stavebním ruchu vyčísti a dosavadní judikatura se tak dosud přesně nevysslovila.

Ale otázka tato zůstala nedořešena až dosud¹⁰⁾. Nebylo řešení toho snad ani potřeba, neboť čilý stavební ruch a úcta ke kolektivním smlouvám, zejména jejich oboustranné dodržování, si nevyžadovalo otázkou touto hýbatí. Přeskupení hlavy druhé nového zákona o stavebním ruchu č. 44/1927 a jeho úprava ve znění zákona č. 43/1928, resp. zák. č. 45/1930, a zejména pak rapidně upadající stavební ruch si vyžádaly rozhodnutí druhé. Sem dopadá nedávné rozhodnutí nejvyššího soudu Rv I 127/33, uveřejněné ve sbírce Vážného pod č. 13.640. Jeho věta zní: Ustanovením § 24 zák. o stavebním ruchu z 10. dubna 1930, č. 45 Sb. z. a n., jsou vyloučeny individuální pracovní smlouvy, pokud se jimi zhoršují pracovní podmínky pro zaměstnance. I v tomto rozhodnutí se zabývá nejvyšší soud podrobně všemi zákony o stavebním ruchu od jejich vzniku, zejména i jejich důvodovými zprávami a dospívá k závěru hořejší větou vyznačenému a kromě toho podotýká ještě toto: Slova „pro ně“, použitá v poslední řádce § 24 zák. č. 45/1930 Sb. z. a n. jest vztahovati jen na zaměstnance, takže smír nebo nálezh rozhodčího soudu mzdového nahrazuje nebo doplňuje kolektivní smlouvu a zavazuje všechny zúčastněné zaměstnavatele a zaměstnance, nebyly-li zvlášť smlouveny odlišné podmínky pro zaměstnance příznivější. A odvolává se na svoje rozhodnutí 5476, dodává, že úmyslu zákonodárcovu omeziti svobodu v oboru stavebních živností byl dán zřejmý výraz v zákoně o stavebním ruchu z 28. března 1928, č. 43 Sb. z. a n., který celkem převzal ustanovení předešlého zákona z roku 1927 a v § 24 nařizuje, že ná-

¹⁰⁾ Viz však ustanovení § 8, odst. 2., zák. z 22. prosince 1933, č. 251 Sb. z. a n., o prodeji zboží za jednotné ceny: O mzdách (platech) zaměstnanců v prodejnách (včetně skladišť atp.). Podle tohoto zákona platí ustanovení kolektivních smluv, a není-li takových, místní zvyklosti pro dotyčnou odvětví a kategorie zaměstnanců. V individuálních smlouvách nesmějí být stanoveny podmínky méně příznivé než ty, které jsou v kolektivní smlouvě nebo v místě obvyklé. Nepřípustnost dalšího rozšiřování těchto závodů stanovilo vládní nařízení ze dne 26. dubna 1935, č. 101 Sb. z. a n.

lez nahrazuje nebo doplňuje kolektivní smlouvu a zavazuje zúčastněné zaměstnance a zaměstnavatele, nebyly-li zvláště smlouveny odlišné podmínky pro ně příznivější. Buď ještě připomenuto, pokračuje n. s., že vládní návrh (tisk posl. sněm. č. 1473/1928) neobsahoval tento odlišný text, nýbrž převzal § 24 v dosavadním doslovu ze zákona č. 44/1927 Sb. z. a n. Změna textu, jak byl uzákoněn, byla teprve usnesena sociálně politickým výborem, aniž by výbor měl za nutno odůvodnit dotyčný nový doslov. Zákon č. 45/1930 Sb. z. a n. převzal ustanovení zákona č. 43/1928 Sb. z. a n. o rozhodcích soudech mzdových beze změny. Podle toho, co dosud vylíčeno, nelze o tom pochybovat, že v dotčených ustanoveních zákonů o stávebním ruchu jde o pozitivní uznání smlouvy kolektivní, které se najde i v jiných zákonech československých (a zde se citují některé) a ježto uznána-li kolektivní smlouva zásadně za platnou, normativní obsah kolektivní smlouvy automaticky vzhází do individuálních smluv pracovních příslušníky sdružení uzavíraných, měla být rozřešena otázka, zdali a za jakých předpokladů lze individuální pracovní smlouvou vyloučiti účinnost kolektivně-smluvní normy. Podle vzorů jiných podobných zákonů v cizozemsku utvořilo se v pracovním právu všeobecné mínění, že taková zaměnitelnost se připouští toliko na prospěch zaměstnanců jako hospodářsky slabších a této myšlence chtěl patrně zákonodárce dáti výraz i v sporném ustanovení § 24, jež lze tedy vykládat v ten způsob, že vylučuje individuální pracovní smlouvy, pokud se jimi podmínky pracovní pro zaměstnance zhoršují. Rozhodnutí nepovídá nic jiného — než omezeně — co rozhodnutí 5764.

Ale je tu výklad dosti široký. Zdá se však, že odpovídá duchu zákona. Nebude ale osamocen. Odvolám se na článek Emila Háchy (presidenta nejvyššího správního soudu) ve „Veřejném právu“ pod titulem: „Koaliční právo,“ kde tento mezi jiným na str. 200 píše: „Ježto normativní obsah kolektivní smlouvy podle panujícího mínění automaticky vzhází do individuálních smluv pracovních příslušníky paktujících sdružení uzavíraných, vzešla otázka, zdali a za jakých předpokladů lze individuální pracovní smlouvou účinnost kolektivně-smluvní normy vyloučiti.“ Tato změnitelnost (Abdingbarkeit), podle terminologie n. s. „vyzutelnost“, byla v Německu vánočním nařízením z r. 1918 pozitivně připuštěna výlučně jen na prospěch zaměstnance, kdežto otázka u nás čeká na legislativní úpravu, pokud již nyní není obsažena v normách speciálních, jako je tomu na příklad v zák. č. 20/1910 ř. z., kde se vylučitelnost kolekt.-smluvní normy výslovně připouští, anebo snad v zákoně č. 43/1928 (tedy v případě našem), jenž v § 24 „zdá se“ vylučovat individuální pracovní smlouvy, pokud se jimi podmínky pracovní zhoršují. Judikatura „vyzutelnost“ kdysi potírala, domnívaje se, že má pro

to dostatečnou oporu „v organisovavším se sociálním citění“ (zde se cituje rozh. Vážný 4009), později vrátila se však k názoru opačnému, za dnešního stavu práva patrně správnému (zde se citují další rozhod. Vážný 5597 a 5479, která, jak známo, připouští vedle smluv kolektivních též individuální i na prospěch zaměstnavatelů).

Vidíme, že ani nejvyšší soud nezůstal ve svém výkladu osamocen. Tím ale není zdaleka vyřešena řada sporných otázek, se kterými se setkáváme při řešení podobných sporů, ať před pracovními, ať před okresními soudy. Ba naopak můžeme potvrditi, že bludiště jest čím dále tím tmavší, jedna otázka sporná vynese na povrch deset jiných ještě spornějších, takže praxi není ani tak zdaleka pomoheno. Přistoupím hned k jádru věci a nastíním zde jednu takovou žalobu s tvrzením žalobce a námitkami žalovaného, se kterými se ponejvíce při řešení těchto sporů setkáváme.

V oboru stavebních živností jakož i v podnicích, vyrábějících a dopravujících stavební hmoty (§ 12 zák. o stavebním ruchu), setkáváme se s trojím druhem mezd. Jsou to jednak mzdy, stanovené smlouvami individuálními, tedy bezprostředně mezi spornými stranami bez zástupců. I takových smluv nacházíme nyní velkou řadu, a to hlavně na venkově. Dále jsou to mzdy, stanovené kolektivními smlouvami (hromadnými), t. j. mzdy, stanovené zástupci jednotlivých organizací, resp. společenstvy zaměstnavatelů a pracovních pomocníků dle ž. ř. (§§ 117, 120 a 124 ž. ř.). Stanovení mezd v obou případech jest tu tedy ponecháno volné dohodě stran (§§ 869 a 1151 obč. z.). I takovýto mezd jest dnes dostatek. Tyto mzdy jsou netknuty a platí pro ně plně ustanovení obč. z. o výkladu smluv. To se týče hlavně mezd, sjednaných kolektivními smlouvami. Obě rozhodnutí sbírky n. s. 5746 a 13.640 se otázkou mezd, sjednaných hromadnými smlouvami, nezabývají. Z kontextu těchto rozhodnutí, jak již shora bylo uvedeno, platí na tyto mzdy i dosavadní judikatura, zejména rozhodnutí 5479 a 5587, která připouštějí individuální pracovní smlouvy, odchýlné od smluv hromadných, ať jsou k prospěchu zaměstnanců, ať zaměstnavatelů — čili zde jinak řečeno — k tíži zaměstnanců. Neschází ovšem i výkladů takových, které to popírají, tvrdíce, že i zde se vyslovil n. s. o opaku. Leč i když soudy dle ust. § 12 obč. z. podobnými rozhodnutími vázány nejsou, přece se na ně poukazuje, ježto samy strany se jich dovolávají. A proto třeba zdůrazniti, že judikatura se nikdy nevypravila, že kolektivní smlouvy nelze obcházeti individuálními smlouvami k tíži samotných stavebních zaměstnanců.

Třetí způsob stanovení mezd jest ustanovení § 24 zák. o stavebním ruchu, který zde rozbíráme. Jest to jistě výjimečný způsob vyrovnávání závazků mezi soukromými stranami, stanoví-li se zákonem, že mzdy určuje soud — tedy ve

řejný orgán — a že mzdy takové se mají platiti. Jedině ohledně těchto mezd vysloveno, že se nesmí obcházeti a že tudíž ustanovení § 24 zák. o stav. ruchu jest tu vlastně pro zaměstnavatele jakési jus cogens. Chci však polemizovati s tímto názorem a zejména pak s názory těmi, že by toto ustanovení se nenechalo obcházeti stejně jako kolektivní smlouvy. Jest sice správné, že vedoucí věta rozhod. sbírky 13.640 praví, že individuální pracovní smlouvy, pokud se jimi podmínky pracovní pro zaměstnance zhoršují, jsou nepřipustné, ale o sporném ustanovení celého § 24 vyjadřuje se n. s. této myšlenky patrně chtěl zákonodárce... dáti výraz ten, že obcházení individuálními smlouvami není tu možné. Není proto tato věta vyslovena s přesvědčivostí stoprocentní. Poukazují dále na názor Dra Háchy, o kterém jsem se také již shora zmínil, jemuž se také jen o m z d á, že se tak zákonodárce chtěl vyjádřit, ale nevyjádřil. Můžeme říci otevřeně, že kdyby se zákonodárce otevřeně tak vyjádřit chtěl, že by se byl také skutečně tak vyjádřil. Stačilo prostě dodat jednu větu k tomuto ustanovení § 24: jakékoliv úmluvy během pracovního poměru či při jeho skončení tomuto ustanovení odporující jsou neplatné. Že by nebyl zákonodárce nepřišel na to, že i toto ustanovení se bude obcházet, nelze připustiti. Myslím, že tvůrcům všech zákonů o stavebním ruchu tanulo na mysli... vyrovnati ceny ve stavebních živnostech, sblížití zaměstnance se zaměstnavatelem..., pokud stavební ruch je a pokud stavebním ruchem zůstane. Sám název zákona mluví o stavebním ruchu. Není přece stavebního ruchu tam, kde se staví z nouze. Nejsou žádnými stavbami podle zákona o stavebním ruchu, které podnikají ať stát, či jiné veřejné svazky proto, aby zaměstnaly místní dělnictvo a umožnily mu tak hájiti nejnnutnější živobytí. To činí jediné proto, aby se zhostily břemene placení podpor v nezaměstnanosti a aby těchto podpor bylo aspoň trochu racionelně využito. Jak se tu lze dožadovati mzdy podle zákona a stavebním ruchu, těžko si lze vysvětliti. Pojmy slov ruch a nouze jsou tak protichůdné a do očí bijící, že ani v životě právním se sloučiti nedají. Pravda, dokud kvetl stavební ruch, kvetla prvovýroba, pracovalo se v lesích, dobýval se kámen a kopala hlína, pracovalo se v cihelnách, šamotkách, byla čilá nákladní autodoprava, byli zaměstnání dělníci, zedníci, tesaři, malíři, natěrači, zámečníci, truhláři, sklenáři atd. Dnes není ruchu, řada podniků odpočívá, ještě více pak jest jich v rozvalinách. Leží v rozvalinách, a to si troufáme říci, více jak 50% stavebních živností a s nimi pozbyly zaměstnání řady úřednictva kdysi v nich zaměstnaného. Školený personál z průmyslových škol a technik nemá se kam uchýliti, kde by se prakticky vycvičil. Jestliže soukromý podnikatel nestaví, útočí na něho obec a jiní veřejní činitelé, aby stavěl, ježto státu i obcím záleží na tom, aby přestalo veřejné stravování a ochuzování obecních pokladen.

Nestaví tedy podnikatel soukromý jen k vůli sobě, ale také k vůli dělníkovi a k vůli veřejným činitelům. Nelze mu proto na druhé straně sešněrovat ruce, aby proto, že platil o něco méně dělníku na stavbě zaměstnanému, vydával se v nebezpečí, že doplatí na stavbu desetitisíce, nebo snad i více. Nezapomínejme, že dělníci to byli, kteří přišli na stavbu a žádali o práci a tudíž sami nabídku činili a ne žalovaný stavitel. Ba co více! V přemnoha případech slibují tací dělníci, že budou pracovat za každou mzdu a že chápou dobře, kdyby stavitel měl platit mzdu dle nálezu, že to nemůže jim platit, ježto by na stavbě musil prodělat. Není to vzdání se této vyšší mzdy již nyní? Chci tím říci, že námitky žalovaných dlužno také materiálně-právně hodnotiti a nesmíme je přehlížeti snad proto, že nález se nedá nikterak obejíti. Podobné stanovisko jest dnes neudržitelné a neodpovídá skutečným poměrům. Naopak musí se i tu námitky žalovaných bráti a o nich uvažovati, resp. je hodnotiti plně v mezích předpisu soukromého práva, hlavně občanského zákona. A proto se musíme s takovými námitkami také vypořádati.

N á m í t k a p r v n í. Především pokládám za nutné vypořádat se tu s námitkou, kdy může vlastně dělník domáhati se této vyšší mzdy, čili jinak řečeno, ze kterých stavěb mu taková mzda přísluší. V nálezech rozhodčích soudů mzdových se o tom nemluví. Tyto prostě určují mzdy stavebního dělnictva buď pro jisté obvody, buď pro jisté okresy a vyjmenovávají firmy či podnikatele, kteří jsou povinni tyto mzdy platiti. Z toho usuzuje stavební dělnictvo, že má nárok na vyšší mzdy již tím okamžikem, že je u těchto firem zaměstnáno bez ohledu, zda šlo o práci na novostavbách, přístavbách, nadstavbách, či o pouhou opravu t. zv. fušerku, jak se namnoze mezi zedníky mluví. Stačí totiž dle názoru jejich, že tu jde o stavbu dle stavebního řádu. Jiní rozšiřují tyto i na všechny stavby živnostenských provozoven bez ohledu, jsou-li pro sebe samostatným stavebním objektem (samostatné garáže, skladiště, letiště a pod.), či sloučena-li taková provozovna s obytnou budovou v jeden objekt (garáž či skladiště při hotelu). Dokonce setkáváme se s takovými žalobami i z důvodu vykonaných prací na stavbách pozemních, jako stavbě mostu, regulace, meliorace atd.

Musím předeslati, že tuto otázku nemáme nikde přesvědčivě vyřešenu. Leč hájím stanovisko, že jest nerozhodným, zda jde o stavbu dle řádů stavebních, či řádu živnostenského, či jednotlivých zemských zákonů o melioraci, komasaci atd., ale rozhodné jest, zda jde o stavbu, požívající výhod podle zákonů o stavebním ruchu. Tento výklad se nechá vyčísti přímo ze zákona samého. Zákon každý dlužno vykládat v celku a ne vytrhnout z něho jen jednu část a činiti z ní závěry. Tu je pravda, že hlava druhá zákona č. 45/1930 Sb. z. a n. jedná o rozhodčím soudě, leč ostatní části tohoto zákona jakož i zákonů jej doprovázejících

slibují stavebníku úlevy, které mu stát nabízí, jestliže takovou stavbu podnikne ¹¹⁾. Dnes jsou to jen daňová osvobození, případně záruky za hypotekární zápůjčky, ale v letech popřevratových stát přímo hotově přispěvky stavebníkům vyplácel, resp. břemena taková přebíral, kde za stavebníka dluhy platil a platí. To bylo hlavně břemeno úrokové. Výhody takové bývaly někdy značné a byly dokonce premií k spekulaci. Je veřejným tajemstvím, že závazky státní pokladny z tohoto titulu dostoupily závratné výše. Jestliže tedy stát takovému stavebníku dával takové výhody, případně osvobozuje jej na řadu let od daňového břemene, čili právnicky řečeno, sám plní, má právo žádat od stavebníka, aby i on plnil. Toto plnění stavebníka pak spočívá v tom, že stát jej zde zavazuje vyššími mzdami ve prospěch dělnictva, které na takové stavbě zaměstná. Tedy do ut des a ne non do, ut tu des, platí i zde. Jiného významu celé ustanovení o rozhodčích soudech mzdových v živnostech stavebních nemůže mít. Ovšem může namítnouti takový stavebník, že sice daňové výhody získal, ale za to draze stavěl, takže v poměru k druhým mnoho nezískal. Ale to jest nerozhodné, rozhodné jest to, že se ucházel o výhody podle zákona o stavebním ruchu, které získal a proto jest povinen vyšší mzdy platiti, resp. jest povinen je platit ten stavitel, který stavbu prováděl. Právem téhož pak jest, aby břemeno to smlouvou stavební převedl na stavebníka či kupce.

Avšak s námitkou takovou se u soudů pracovních neshledáváme. Žalované podnikatelské firmy nejsou si totiž vůbec vědomy, kdy vyšší mzdy mají platiti a kdy je nemusí platiti. Ve výkladu těchto zákonných ustanovení není jednotného nazírání a podnikatelské firmy stavební se totiž ani valně o to nestarají. Leč kdyby k námitce takové přišlo, mám za to, že by se soud musil zabývat i otázkou tou, zda šlo o stavbu podle zákona o stavebním ruchu či nikoliv, zejména tedy provésti k návrhu strany dotazy u finančních resp. sociálních úřadů.

Přikloníme-li se k tomuto stanovisku, pak na první pohled vidíme, že nejsou žádnými stavbami ve smyslu zákona o stavebním ruchu všechny práce nouzové, podnikané státem, zeměmi, okresy, obcemi či snad jinými veřejnými svazy. Tu jde vesměs o stavby pozemní, tedy ne o žádné stavby obytné, které jedině výhod dle zákonů o stavebním ruchu požívají. Ba stát při takovýchto stavbách úmluvou mezi ním a podnikatelem nezaručuje tu mzdu dle nálezů rozhodčích soudů mzdových. Hangáry dlužno dle § 113 staveb. řádu pro město Brno považovat za stavbu průmyslovou — tedy žádnou obytnou. Cituji zde úmyslně také jedno rozhodnutí rozhodčího soudu mzdového pro živnosti stavební v Brně. Pod č. j. Rs 142/32 odmítl rozhodčí soud mzdový v Brně žalobu průmyslového svazu dělnictva stavebního v Mor. Ostravě

¹¹⁾ Viz ještě zákon č. 45/1930 Sb. z. a n.: Hlava první jedná o opatrování staveníšť a hlava pátá o finančních podporách takových staveb.

proti podnikatelské firmě Ing. K . . . , aby táž byla uznána povinnou dodržovati při stavbě mostu v Oldřichovicích kolektivní smlouvu, ujednanou pro soudní okres Č. Těšín. Mzdový soud, jenž jinak by tu byl povolán dle § 13 zák. o stavebním ruchu, postavil se na stanovisko, že je nepřislúšen, ježto v tomto případě se jedná o stavbu mostu, na kterou se zákon o stavebním ruchu nevztahuje. § 12 zák. o stav. ruchu, pokračuje tu tento soud, byl zřízen rozhodčí soud mzdový pro úpravu pracovních poměrů v živnostech stavebních, jakož i v podnicích, vyrábějících hmoty výhradně však pro obytné stavení. V tomto případě se jedná o výklad kolektivní smlouvy zaměstnanců, pracujících na stavbě mostů, takže rozhodčí soud není tu dle § 12 zák. o stav. ruchu povolán, aby vykládal kolektivní smlouvy¹²⁾,¹³⁾.

Sporný by mohl býti případ, zda má dělník nárok na tyto vyšší mzdy z prací na veřejných budovách jako kasárnách, nemocnicích, školách, kostelích, farách a pod. Mám za to, že ano. I když budovy tyto snad nepoužily dobrodiní zákona o stav. ruchu, nicméně použily jiných daňových výhod, případně i subvencí státu, zejména ale daňových výhod podle zákona o daních přímých z r. 1927, takže již proto má stát právo, aby i na těch stavbách tyto vyšší mzdy byly dělnictvu placeny.

Břemeno platiti mzdy tkví tedy na budově (stavbě) a není nikterak odvislý od osoby. Tím je také rozhodnuto, kdo tyto mzdy má platiti. Ten, kdo dělníky zaměstnává, tudíž stavitel, který má pak právo, aby smluvně toto břemeno převalil na stavebníka, pakli ovšem budovu nestaví sám pro sebe a na prodej.

Že náš výklad v tom směru jest správný, že jen stavby, prováděné podle zákonů o stavebním ruchu, jsou stíženy tímto závazkem, vysvitne z úvah denního tisku. Vláda vidouc, že stavební ruch odumírá, pomýšlí k návrhu některých politických stran poskytnouti daňové úlevy i starým domům. Počítá se, že by se opravovaly a přece i tu nějaký stavební ruch se podnítil. Samozřejmě, že dojde-li k tomu, bude na takové stavby, vyjma případ, že by zákon ustanovil jinak, vztahovati se zákon o stavebním ruchu a zejména také závazek platit vyšší mzdy. (Viz zde nyní vládn. nař. z 29. dubna 1935, č. 103 Sb. z. a n. o daňových úlevách na opravy domů.)

¹²⁾ Jen rozhodčí soud mzdový jest podle § 13 zák. č. 45/1930 Sb. z. a n. oprávněn rozhodovati o tom, zda kolektivní smlouva platí pro určitý obvod. Vážný 11.813. Dovolání se jeho příslušnosti nepozbyl platností zák. o prac. soudech. Vážný 12.239. Viz ještě dále Vážný 6183 a 4115.

¹³⁾ Kolektivní smlouva i nález rozhodčího soudu mzdového pro živnosti stavební pro Moravu a Slezsko v Brně takovouto smlouvu nahrazující váže jen příslušníky zúčastněných organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců a nikoliv tedy firmu betonářskou, která nepatří mezi členy odborového společenstva mistrů tesařských, vůči němuž byl onen nález vydán (§ 11 zák. z 5. prosince 1919, č. 655 Sb. z. a n., a § 15 zákona z 25. ledna 1923 Sb. z. a n., a nař. ze 7. března 1924, č. 58 Sb. z. a n.). Rozhodnutí ž. s. v Brně, ČŽ II 540/24.

Vedle těchto staveb jsou povinny platiti vyšší mzdy také, jak § 12 zák. o stav. ruchu praví, podniky stavební hmoty vyrábějící a dopravující. Budou se tu patrně rozuměti podniky, které p ř e v á ž n ě stavební materiál vyrábějí, resp. jej dopravují, tedy nikoliv jen příležitostně. Ovšem i kratší, třeba jen přechodná výroba resp. doprava by nevadila stejně jako nevádi ta okolnost, neví-li se dopředu, bude-li vyrobený materiál použit jen na obytné budovy. Zákonodárce chce patrně říci, že podniky takové z čilého stavebního ruchu těžily a proto nechť svému dělnictvu také více zaplatí. Žaloby takové jsou ale řídké.

N á m í t k a d r u h á. Z toho, co shora uvedeno, vyplývá, že nemůže se rozhodčí nález mzdový vztahovati na civilní inženýry, architektky a pod., pokud provádějí stavby pozemní¹⁴⁾. Jsou-li přes to tito, resp. takové v nálezech uvedeny, nemůže nález míti proti nim právní relevance, pokud takové stavby provádějí. Dlužno předeslati, že ve starších nálezech rozhodčích soudů mzdových bývala odsuzována živnostenská společenstva jako taková. Tím byli stavitelé postaveni do nepříznivé posice před architektky, civilními inženýry, zednickými mistry, majiteli stavebních kanceláří a pod., na něž se nález nevztahoval. Tito, majíce ruce volné, mohli pracovati s nižšími mzdami. Namítalo proto žalované společenstvo stavitelů nedostatek pasivní legitimace, poukazující na tento stav. Proto bývají nyní v nálezu jednotliví podnikatelé jménem uváděni. Avšak přes to, že podle § 23 zák. o stav. ruchu není opravného prostředku proti nálezu rozhodčího soudu mzdového, mám za to, že tím není zabráněno pracovním resp. okresním soudům, aby tento nález co do správnosti nepřezkoumávaly, zejména podřadivše jej pod příslušnou normu zák. o stav. ruchu, určily na kterou práci se nález vztahuje a na kterou ne, když to nález nestanoví sám. Toho ale zapotřebí není, vždyť to stanoví zákon sám.

Zde má dělník nárok jen na mzdu, sjednanou ať smlouvou kolektivní či individuální. Ježto pak nebývá sporu o tom, že stavební dělník tuto mzdu dostal, dlužno takovou žalobu jako neodůvodněnou zamítnouti.

N á m í t k a t ř e t í. Poněkud odchylné poměry nacházíme u veřejných staveb, zejména státních, zemských i ostatních veřej-

¹⁴⁾ Jak tomu bude při propachtování živnosti, či při jejím provozu náměstkem podle § 55 ž. ř.? Nález postihuje vlastně živnost a tudíž pachťováním či provozem náměstkem nezbavuje se propachtovatel či zmocnitel platiti mzdy podle nálezu. Opačný výklad sváděl by k obcházení nálezu. Stejně tak i vdova a děti, provozující živnost na jméno zemřelého muže, či otce podle § 56 ř. ž. Podobně i pozůstalost a konkursní podstata. Nikoliv však dědic a odkazovník (§ 56, odst. 1., ž. ř.), kteří opovídnají živnost znova a na své jméno, leč by bylo odsouzeno mzdovým soudem společenstvo stavitelů, zednických mistrů a pod., jako takové. Zní-li však nález proti jednotlivým, jménem uvedeným osobám, asi nebudou vázání. Podobně i kupec.

ných komun, resp. u těch, které jsou dotovány z veřejných prostředků. Státní úřad, zadává stavbu, jest povinen se řídití zadávacím řádem zák. z 15. dubna 1920, č. 337 Sb. z. a n. Ale stejně jest jej povinen respektovati podnikatel. Menší svazky územní samosprávy, dožadující se subvencí resp. žádající dozorcí orgány o schválení zamýšlených staveb bývají donucovány, aby těchže resp. podobných předpisů šetřily. Zmíněný zadávkový řád, ale hlavně smlouva s úřadem zavazuje podnikatele-oferenta, že zaměstná na stavbě předem dělnictvo místní a z nich pak zase ty, kteří pobírají podpory v nezaměstnanosti z veřejných prostředků. Dále jest zavázán, že bude dodržovati kolektivní smlouvy, zejména pak platiti dělnictvu mzdu dle kolektivní smlouvy, nebo jinak mzdu stanovenou či mzdu v místě obvyklou. Zadávací úřad si vyhrazuje právo kontroly, že tento závazek se dodržuje. Mzdou jinak stanovenou rozumí se tu mzda, stanovená ať úřady správními, ať rozhodčím soudem mzdovým. Z toho usuzuje dělnictvo, že pracující na jakýchkoliv veřejných stavbách veřejných, tedy i pozemních, má právo dožadovati se i tu mezd nálezem rozhodčího soudu stanovených, tedy mezd vyšších. Jak má pohlížeti na takové žaloby pracovní soud?

Musím opět předeslati, že oferent, ucházející se o veřejnou stavbu, předkládá svoji ofertu v jednotkových cenách a mezi nimi zejména uvádí, jaké mzdy na stavbě bude platiti. Je tedy jeho vinou, jestliže oferoval s nízkými mzdami (podkalkuloval). A proto stouply-li mzdy během práce aneb byly-li zvýšeny úředně, jde to k jeho tíži. Stát resp. jiný veřejný zadavatel nehodlají podnikateli ničím přispěti, ježto si škodu zavinil sám. Přispěl by a také přispívají jedině tam, kde došlo ke zvýšení mezd z okolností na osobě podnikatele nezávislých — tedy kde došlo k hromadným stávkám u všech či většině stavitelů a nikoliv jen u žalovaného stavitele-podnikatele, anebo když cenový trh náhle stoupl. Ovšem může se podařiti některému podnikateli, že dostane náhradu od státu či z jiných veřejných staveb i v tom případě, nastala-li stávka jen u něho či bez ní, jen když prokáže výplatními listinami, že platil větší mzdy než ony, se kterými kalkuloval. Přejde na věc. Není však ať u ostatních úřadů či jiných veřejných úřadů jednotného názoru na zachovávání kolektivních smluv při veřejných stavbách. Dokonce se tu i trpí obcházení kolektivních smluv smlouvami individuálními. Na stavbách města Brna není toto obcházení trpěno. Ba naopak, všichni podnikatelé městských staveb jsou tu povinni, na všech stavbách, i když nejde o stavbu obytnou, platiti mzdy, stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového. Že pak pravidlo to jest tu striktním nařízením a přísně se stihá, vidno z toho, že pracovní soud v Brně nezná dosud jedině takové žaloby na doplácení mzdy z městské stavby.

Pracovnímu soudu bývá však posouditi otázku jinou. Když se tedy zavázal podnikatel vůči veřejnému úřadu, že bude platit

vyšší mzdy, má dělník jako osoba třetí právo domáhat se žalobou na soudě doplatek k takto slíbeným mzdám? Sem by tedy dopadalo ustanovení § 881 obč. z., jenž mluví o smlouvách ve prospěch osob třetích. Podnikatel se tu přece zavázal vůči úřadu, druhému kontrahentu, že bude platiti určité mzdy, ale rozhodně mzdy pro dělníka výhodnější! I z tohoto titulu se dožadují dělníci vyšších mezd, poukazující na to, že třeba se tu jedná jen o stavbu pozemní, že přece se podnikatel zavázal před úřadem jim tyto mzdy platiti. Jak postaviti se k takové žalobě, která tak zněla původně, či byla na tento žalobní důvod změněna (změna dle § 237 c. ř. s. bez omezení přípustná). Pracovní soud nárok z tohoto důvodu neuznává. Práví sice § 881 obč. z., že podle úmluvy jakož i dle účelu smlouvy budiž vyloženo, zdali a kdy se onen třetí může dožadovati toho, aby mu bylo plněno a vzejde-li o tom pochybnost, budiž onomu třetímu příznáno právo toto tehdy, má-li třetí těžiti z toho plnění. Leč ustanovení toto se nemůže nikterak vztahovat na případ náš. Jest totiž závazek žalovaného, tedy plnění ve prospěch třetího — neznámého dělníka — příliš generelně určen. Závazek dodržovati smlouvy kolektivní, platiti mzdy stanovené, či v místě obvyklé, nevymezuje nikterak speciální konkrétní závazek (nárok dělníka) stavitele. Řekněme si to jinak. Podnikatel se zavázal, že zaměstná jen místní dělnictvo. Jsou však známy případy, že na takových stavbách bývají zaměstnáni i dělníci přespolní. Může se tu domácí dělník na pracovním soudě domáhati určovací žalobou, dle § 228 c. ř. s., že pracovní smlouva, uzavřená mezi žalovanou firmou a oním přespolním dělníkem, prohlašuje se ve smyslu zadávkového řádu a úmluvy mezi žalovanou a státním či jiným veřejným úřadem za neplatnou, případně spojenou na plnění, že jest žalovaná firma povinna jej vzíti do práce? Myslím, že by se taková žaloba asi nesetkala s úspěchem. Vidíme, že tu schází sankce k vymožení takového závazku. To ostatně chápe i veřejný úřad sám. Proto odvolává se na ustanovení § 36 zadávkového řádu, resp. příslušné ustanovení smluvní, hrozí podnikateli peněžitými pokutami, kdyby smlouva byla porušována. Kdyby pak podnikatel neplatil smluvených nebo určených mezd, má úřad právo k stížnosti dělnictva strhnouti příslušnou kvotu podnikateli z jeho úplaty a dělnictvu ji vyplatiti. V případě soustavného takového porušování může úřad dokonce i stavbu podnikateli odejmouti. Podle § 21 zadávkového řádu buďtež z oferování vyloučení ti, o nichž bylo prokázáno, že při dřívějších veřejných stavbách porušovali smlouvy, zejména nedodržovali kolektivní smlouvy a neplatili mzdy ať smluvené, stanovené, či mzdy v místě obvyklé. Zde tedy leží sankce k vymožení takovéhoto závazků. Nemůže tedy osoba třetí — dělník — vymáhati splnění závazku na soudě, ale jest jeho právem, aby se obrátil na druhou smluvní stranu — úřad, by mu k jeho právu dopomohl. (Srovnej blíže Sedláček,

O smlouvách ve prospěch třetích, Obligace, část všeobecná, 1924, str. 124 a násl.) Na soudě může se tu dělník na pozemní stavbě domáhati jen mzdy smluvené a to bývá buď mzda dle kolektivní smlouvy, ale pravidelně jen mzda dle smlouvy individuální. A poněvadž ji dělník dostával, nemá žaloba na soudě právního podkladu. Ovšem všeobecná žaloba z obohacení, že zaměstnavatel přijal od úřadu pro dělníka mzdu, kterou mu anebo její část zadržuje, nebude tu vyloučena.

Jakou tu dostane mzdu dělník neorganiso vaný, především ten, jenž není vázán kolektivní smlouvou? Uváděje, že jeho organizace nepodepsala kolektivní smlouvu, dožaduje se mzdy buď dle nálezu aneb aspoň mzdy v místě obvyklé, anebo mzdy přiměřené. I podobných žalob nacházíme dosti. Proti podobným žalobám namítá žalovaná podnikatelská firma, že má s dělníkem smlouvu individuální a proto není povinna platiti ani mzdu dle nálezu, ježto nejde o stavbu podle zákona o stavebním ruchu, ani mzdu v místě obvyklou, ani mzdu přiměřenou, poněvadž poslední platí jen tehdy, jestli mzda vůbec vyjednána nebyla, což u něho není a obvyklou proto, že žalobce, spokojiv se mzdou sjednanou ať výslovně či mlčky, vzdal se práva žádati mzdu v místě obvyklou, i kdyby tato byla snad vyšší.

Nastíním případ ten konkrétně. V kolektivní smlouvě z 13. června 1934, sjednané mezi odborovou jednotou zemědělských a lesních zaměstnanců v Praze, k níž přistoupily také jiné organizace, se strany jedné a svazem civilních inženýrů-zaměstnavatelů v Praze na straně druhé, jejíž působnost se ovšem vztahuje na řadu okresů v republice i na brněnský, jsou mzdy nižší než mzdy stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového a částečně také nižší než mzdy v obvodu Velkého Brna placené jako mzdy obvyklé. Tak dle této smlouvy přísluší pomocné pracovníci do 19 a pak zase dělníku přes 56 let ve Velkém Brně hodinová mzda Kč 1·96 dle nálezu Kč 1·80, pomocnému dělníku od 19 let do 56 let hodinová mzda Kč 2·31 (dle nálezu Kč 3·30), zedníku dle smlouvy Kč 3·63 (dle nálezu zedníku do dvou let po vyučení Kč 3·50, přes dvě léta po vyučení Kč 4·80). Žalovaný architekt, civilní inženýr, ale namítá, že platil na stavbě ve Velkém Brně pomocnému dělníku Kč 2·70, 2·90 i Kč 3—, a zedníku Kč 4— (což i žalobcové připouštějí), tedy platil více než dle kolektivní smlouvy byl povinen, nebo než je mzda obvyklá. Platil tuto mzdu i dělníku neorganiso vanému, s nímž si tuto mzdu individuálně vyjednal a kterou tento také bez námitek přijímal. Není proto povinen více dopláceti.

Pokud se týče mzdy obvyklé, jeví se nám tato jako průměr mezd v tomtéž oboru a v tomtéž místě placených, které nebývají všude stejné. Tak ve Velkém Brně platí se ve stavebním oboru tyto obvyklé mzdy:

1. zedníkům Kč 4.— až 4·40;
2. tesařům Kč 4·50 až 5.—;
3. zedníkům do dvou let po vyučení Kč 3·60 až 3·80;
4. tesařům do dvou let po vyučení Kč 3.— až 3·50;
5. pomocnému dělníku přes 19 let Kč 2·90 až 3.—;
6. ženě přes 18 let Kč 2·70 až do 2·80.

U srovnání s těmito mzdami vidíme, že podnikatelé pozemních prací, hlavně na veřejných stavbách, neplatili dle svých kolektivních smluv nižších aneb aspoň ne podstatně nižších mezd než jsou mzdy v místě obvyklé. Nemůže se proto ani tu dožadovati dělník mzdy obvyklé z důvodu, že byl zkrácen, leda že tato byla vyjednána, což ale nebývá. Naopak, jak podotčeno již shora, bývá v každém případě mzda individuálně sjednána buď výslovně (§ 1151 obč. z.), aneb aspoň mlčky jako mzda přiměřená (§§ 863 a 1152 obč. z.) tím, že ji dělník po řadu týdnů bral a námitek proti ní nikdy neměl. Pokud se mzdy přiměřené týče (jak ji má na zřeteli § 1152 obč. z.), nemusí se tato právě kryti se mzdou stanovenou nálezením anebo kolektivní smlouvou. Bude to spíše mzda obvyklá. Při tom má tu soud volnější pole určitelnosti. Má tu možnost přihlížeti jednak k osobní zdatnosti, dovednosti, přičinlivosti žalobce, ať dělníka, ale hlavně zedníka a tesaře, ale také k technickému zařízení provozu na stanovišti a pod. (dělník pracující na stavbě, kde není výtahu, se více nadře než tam, kde výtah jest). Toto odlišování nečiní smlouvy kolektivní ani nálezy mzdového soudu a odtud jejich stinná stránka na rozdíl od smluv individuálních (viz rozh. n. s. sb. č. 14.210).

N á m i t k a č t v r t á. Výraz „pro ně“ v § 24 zák. o stavebním ruchu rekrutují pro sebe obě strany. Ale jak jsem již shora uvedl, vyložil nejvyšší soud správně ve svém rozhodnutí Rv I 127/33 a Rv I 128/33 (Vážný 12.640 úř. sb. 1235), že výraz tento se vztahuje jen k dobru zaměstnanců. Výklad ten odpovídá také plně duchu zákona.

N á m i t k a p á t á. Jak posuzovat aktivní legitimaci žalobce-dělníka? Musí prokázat své členství k organizaci, která žalovala a rozhodčího soudu mzdového (§ 13 zák. 45/1930 Sb. z. a n.). Co jest to organizace stavovská (odborová či zájmová), nebudu se zde o tom široce zmiňovat. Jejich právní základ spočívá jednak na ustanovení § 114 úst. listiny, dále na zák. č. 43/1870 ř. z., upravujícím tak zv. právo koaliční. Konečně také mezinárodní právo chrání tyto organizace. Tak zejména čl. 387 a násl. mírových smluv jednájí o těchto organizacích v zájmu dělnictva. Jinak poukazují blíže na četné monografie v tomto směru, jichž žeň jest opravdu bohatá ¹⁵⁾ ¹⁶⁾.

¹⁵⁾ Dá se hájit i ten názor, že dělník neorganizovaný může se za podmínek § 881, odst. 2., pro sebe dovolávat vyšší mzdy podle nálezu. Jednotlivcům, kteří se tedy neúčastnili ujednání smlouvy, resp. nezalo-

Posuzujeme-li podle toho organizaci analogicky jako spolek, získává dělník výhody takové organizace, jakmile byl organizací přijat, resp. dle jejích stanov nabyl tu členských práv. To bývá v pochybnostech již samým vstupem, či přestupem do takové organizace. Není proto zapotřebí, aby byl dělník členem organizace své již v době, kdy tato podala žalobu u rozhodčího soudu mzdového. Stačí, je-li členem v době nastoupení pracovního poměru — uzavření smlouvy. Vstoupil-li až během téhož, získává práv teprve dnem, co vstoupil. Naproti tomu vstoupil-li až po skončení služební smlouvy, nezískává tím práva žádati dodatečně za doplatky k vyšší mzdě. Nezískává práva toho ani v tom případě, když přestupuje z jedné organizace do druhé a tato poslední mu slibuje, že mu započítá plně členství v organizaci první, takže u ní nabude výhod, jako by byl od prvopočátku u ní organizován. To jsou jen vnitřní poměry těchto dvou, či více organizací mezi sebou, ale vůči třetímu — staviteli — to nemá právního významu. Ten přece musí být nějak chráněn. Naproti tomu není však zapotřebí, aby dělník, ucházející se o práci, i na otázku vyjevoval své členství u odborové organizace. Může to zamlčet. Jeho koaliční právo jest mu zaručeno jednak ústavou, jednak zákonem a nemůže mu být soukromě odňato, ani za to přísněji posuzován.

N á m i t k a š e s t á. Vložil jsem již shora, na které stavby dopadá tíha platiti dělnictvu vyšší mzdy. Břemeno lpí tu tedy jaksi na budově a jest úplně nerozhodné, zda žalovaný stavitel má úhrady pro vyšší mzdy či nemá, zda jest zajištěn rozpočtem a stavební smlouvou či není. Budova získává výhody podle zákona o stavebním ruchu či jiné výhody (úlevy) a proto lpí na ní břemeno platiti vyšší mzdy. Ale věc má ještě jiný háček. Jak tomu bude v případech, když stavitel propůjčí svoji firmu a stavebník sám zaměstná dělníky? Zde bude tedy zaměstnavatelem ve smyslu § 1151 obč. z. stavebník, jenž nálezem rozhodčího soudu mzdového není odsouzen platiti vyšší mzdy. Případy tyto, označované jako „krytí“, se nyní zhusta vyskytují. Přes to, že živnostenský řád [§ 133 ž. ř.¹⁷⁾] trestá toto propůjčování firem, nemusí být v každém případě taková stavební smlouva ve smyslu § 879 obč. z. neplatnou (nicotnou).

vali, vzejdou z ní práva jen podle všeobecných zásad o smlouvách ve prospěch osob třetích. Avšak díváme-li se na nález jako náhražku nebo doplněk kolektivní smlouvy, tedy s individualistického hlediska smluvního, vyplývá, že nález platí — zavazuje — jen ty strany, které žalovaly, — respektive byly odsouzeny.

¹⁶⁾ Závaznost kolektivní smlouvy pro živnostenské dělníky předpokládá, že obě strany jsou členy organizací, které ji sjednaly, a že také dělník jest členem organizace té které živnosti. (Živn. soud Brno, 1921, Cr II 1/21, PR 45/24 Šb. On. 62.)

¹⁷⁾ Viz § 17 zák. č. 193/1897 ř. z. a § 50 stav. řádu pro Čechy, § 43 stav. ř. pro Prahu, § 12 stav. řádu mor. a § 49 stav. řádu pro Brno.

Nicotnou bude jen smlouva mezi stavebníkem a krytcem (stavitelem), případně mezi fušerem (kdo po živnostensku pod cizím jménem — firmou — stavby provádí), nikoliv však smlouvy af pracovní či kupní, mezi stavebníkem a dělníkem či kupcem. Také nebudeme moci s úspěchem tvrditi, že tu šlo o smlouvu na oko podle § 916 obč. z.¹⁸⁾. Nebude správným ani ten názor, jenz se tu chce opírat o ustanovení § 1002 obč. z., odvolávaje se na to, že tím, že stavitel (zednický mistr), propůjčiv svoji firmu stavebníku, dal aspoň mlčky najevo, aby stavebník jeho jménem a na jeho účet dělníky přijímal a tedy smlouvy pracovní uzavíral (§§ 863, 1002 a 1151 obč. z.). Výklad ten by dokonce sváděl k tomu, že takový stavitel ručí za doplatky k těmto vyšším mzdám podle §§ 12 a 24 zákona o stavebním ruchu a § 1346, případně i § 1347 obč. z. Ani tomuto výkladu bychom nemohli přiznati správnost. Vycházejíce tedy z výkladu soukromého práva uznáme správným jedině ten názor, který hájí stanovisko, že pracovní smlouva byla tu uzavřena mezi stavebníkem a dělníkem (zedníkem), kdežto mezi stavitelem, který mzdu neplatil, a dělníkem žádná pracovní smlouva nevězšla a tento také za eventuální doplatky neručí. Vždy musíme být pamětlivi toho, že, byť i sám zákon hrozil trestem pro jeho obcházení, bude sama smlouva neplatnou jen tehdy podle soukromého práva, kde to také zákon výslovně nařizuje (nedovolená, závadná kolportáž jest trestná podle § 23 tisk. zák., ale kupní smlouva sama o sobě zůstává platnou). Podobně i v případě našem¹⁹⁾.

N á m i t k a s e d m á. Nechal jsem si ji naposled, poněvaž ji pokládám za nejdůležitější a také v praxi působí největší obtíže.

Jak dívati se na prohlášení, kterým se dělník vzdává svých nároků na doplatky mezd. Jak jsem se již shora zmínil, dlužno rozeznáti dvoje prohlášení. Žalovaný stavitel dá při nástupu podepsati dělníku prohlášení (pracovní smlouvu), kde mimo hodinovou výpověď, případně výši mzdy, si s ním vyjednává, že jest mu povinen přijatou mzdu odkvítovati a jakékoliv námitky co do nesprávnosti ihned oznámiti, zejména o jakékoliv nedoplatky se ihned hlásit, jinak že se má zato, že jest úplně vyplacen a nemá žádných nároků a nikdy jich také uplatňovati

¹⁸⁾ Smlouva na oko jest projev vůle, který byl učiněn na oko vůči druhé osobě ve srozumění s ní za tím účelem, aby někdo jiný třetí byl uveden v omyl. Ž. s. Brno, Cž I 521/30.

¹⁹⁾ Pokud se týče názoru, zda stačí žalovati u mzdového soudu jen společenstvo, či zda třeba žalovati každého jednotlivého majitele stavební živnosti zvlášť, nesluší pouštěti se zřetele ustanovení § 13 zák. o stav. ruchu, jež mluví o výkladu hromadných smluv pracovních, o zájmových organizacích, ale hlavně ustanovení § 24 zák. o stav. ruchu, jež opět mluví o kolektivní smlouvě. Podle toho stačí, je-li žalováno kolektivum (společenstvo) jako takové.

nebude. Dodám ihned, že stavitel žalovaný beze všeho připustí, resp. vždycky svědky dokáže, že, kdyby dělník takové prohlášení nepodepsal, byl by se svojí pracovní nabídkou odmítnut, nebyl by vzat do práce. Nebude pochyby, že za takového dělníka — zedníka či tesaře — dostane stavitel sto jiných ochotných takové prohlášení podepsat.

Na takovéto prohlášení při nástupu práce, tedy dopředu podepsané, lze mít nejrůznější názory. Pokusím se však nárok takového dělníka srovnat s nároky každého jiného zaměstnance soukromého práva. Jak občanský zákon, tak zákon o soukromých zaměstnancích (dříve zákon o obchodních pomocnících) zabezpečují soukromým zaměstnancům řadu nároků, jichž podle ust. § 1164 obč. zák. a § 53 zák. č. 154/34 Sb. z. a n. nelze služební smlouvou vyloučiti, t. j. zaměstnanec při uzavření smlouvy nemůže se jich dopředu vzdát. Zaměstnanec takový nemůže se jich však vzdát ani během služebního poměru a veškerá ujednání taková, jimiž by se měla obcházeti tato ustanovení v neprospěch takového zaměstnance, byla by i tu neplatná²⁰⁾. Nárok zaměstnancův proti zaměstnavateli, vzniklý z poměru služebního (pracovního), požívá přednosti před ostatními t. zv. obyčejnými pohledávkami. Poukazují hned na ust. konk. ř. (viz § 12 a 150 konk. ř.), na ust. vyr. ř. (viz §§ 13, 26 a 56 vyr. ř.), jakož i na ust. ex. ř. (viz na př. § 120 a 216 ex. ř.) z nichž vidíme, že zákon dává zaměstnanci přednost před jinými věřiteli. Ale myslím, že tím není nikterak vyloučeno, aby se zaměstnavatel mimosoudně nevyrovnal se zaměstnancem jen na 50 % jeho nároků služebních, pokud jen takovým narovnáním nemíní se obcházeti tato donucovací ust. zákona. Tak ku př.: zaměstnanec vidí, že má sice nárok na procenta podle § 1154 b) obč. z., anebo nárok na příspěvek v nemoci podle § 22 zák. o soukr. zaměst., ale vidí, že prosperita podniku jest tak špatná, že kdyby on i druzí zaměstnanci takovéhle nároky, které jim i z jiných důvodů přísluší bezpodmínečně požadovali, musil by jejich zaměstnavatel podnik uzavřít. Případů takových najdeme nyní za těžké hospodářské situace dosti. Jest takovéto vzdání se právně bezúčinné, či je právně účinné? Jasná textace příslušných zákonných ustanovení tomu nenasvědčuje. Také v komentářích nenajdeme přesvědčivého uspokojení. Čteme ale v komentáři Mayer-Grünberg k zákonu o obchod. pomocnících, vyd. r. 1911 na str. 481: veškerá jednání při uzavření služebního poměru i během něho pokud se jimi zkracují taková práva zaručená obchod. zaměstnanci zákonem, dlužno pokládati za právně neúčinná. Ale praví se tam dále, že ujednání, jimiž strany pomýšlejí smlouvou řádně uzavřenou vypořádati své vzájemné nároky při jejím budoucím zrušení nejsou potud zakázána, pokud se jimi

²⁰⁾ Viz rozh. n. s., otištěná v Právním Obzoru, č. 1241, 1260 a 1404, a tam příspěvek k §§ 21 a 22 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.

nemíni obcházeti zákon. Myslím, že takováhle a podobná překerní postavení, jak jsem se o tom shora zmínil, nejsou naprosto žádná obcházení zákona. Jde tu jen o východisko z nouze, ale ne o obejití zákona. Lze tedy přisvědčiti názoru tomu, že jsou přípustná i během služebního poměru ujednání taková, která sice proti původnímu ujednání či zákonu zhoršují služební postavení zaměstnance, nesmí se tu však obcházeti donucovací předpisy zákona. V komentáři Hartmanové k zákonu o soukromých zaměstnancích, vyd. r. 1934, str. 315, čteme, že pouze ta ujednání jsou bezúčinná, která se stala při započetí pracovního poměru, nebo za jeho trvání, nikoliv i pozdější ujednání po jeho skončení²¹⁾. O tom, myslím, nebude pochyby, neboť strany, zrušivše služební poměr, nejsou na sobě závislé a zaměstnanec jest hospodářsky nyní neodvislý od svého bývalého zaměstnavatele a může se nyní vyrovnati podle své vůle, může se dokonce svých práv kdysi mu příslušejících i vzdáti. Jestliže posoudíme nárok takového dělníka, nemůžeme mu přiznati výhodnější práva než nároku každého jiného soukromého zaměstnance. Jeho nárok z pracovní smlouvy jest vždycky jen nárokem soukromoprávním, třeba by výše tohoto nároku byla zabezpečena zákonem. To plyne z toho, že o tomto nároku přikázáno rozhodovati soudům, které i nyní a to i pracovní soudy rozhodují o nárocích, které vzešly z e s m l o u v y s o u k r o m o p r á v n í (§ 1 zák. č. 131/1931 a §§ 1 obč. z. a 1 j. n.). Povaha veřejnoprávního nároku zde přiznána nebyla. To by zákon jistě zřetelně vyslovil. Tam, kde zákonodárce chtěl tento veřejnoprávní charakter podobným nárokům propůjčiti, tam se také o tom vyslovil. Za takové se považují dosud veškeré nároky z veřejného pojištění a to ať důchodců přímých [tedy zaměstnanců (tak i důchodců nepřímých) manželek a dětí] a neplatná jsou veškerá ujednání, kterými mají se nároky těchto důchodců zkracovati. Ale o povaze dělnické mzdy se takového ustanovení nikdy nedočítáme a nevysvítá to ani ze zákona. Také praxe soudní, ani judikatura nás v tom směru dosti uspokojivě nepřesvědčila. Může tedy dělník stran své mzdy beze všeho činiti narovnání, resp. se jí vzdát. Jenom ale kdy? Jen při skončení svého služebního poměru či po něm, nikoliv během něho; jinak by bylo jeho postavení horší, než postavení každého jiného soukromého zaměstnance. Ta ustavení, kterými je jiný soukromý zaměstnanec chráněn, § 1164 obč. z., resp. § 53 zák. o soukrom. zaměst.²²⁾, ta jsou zde ještě ve prospěch dělníka doplněna ust. § 24 zák. o staveb. ruchu, kterým jsou zaměstnavatelé zavázáni tyto mzdy platiti. Nepla-

²¹⁾ Viz sem rozhodnutí n. s. Rv I 91/34 sb. Vážný 13.259, jehož věta zní: Zákonem není vyloučena dohoda stran, že dosavadní remunerace soukromým zaměstnancům nebude napříště vyplácena.

²²⁾ Viz sem ještě rozhodnutí Vážný 8157 (§ 1164 neodporuje ujednání, jež bylo učiněno až při skončení služebního poměru).

cení jich během pracovní doby znamená obcházení tohoto zákona. Úmluva opačná jest právně neúčinná. Při tom nebude zde rozdílu, podepíše-li takové prohlášení těsně před výplatou či po ní.

Jak se ale máme dívat na ustanovení pracovní smlouvy, podle níž jest povinen zaměstnanec námitky proti výplatě, zejména její nesprávnosti ihned vznésti, jinak se má za to, že se vzdává doplatků. Vykládáš-li smlouvu nelpi na slovíčku, ale vyšetřuj čemu strany chtěly a dbej toho, co v bezelstném styku obchodním jest zvykem, praví § 914 ob. z. Každou smlouvu dlužno bráti v celku a nelze z ní vytrhnout jen jednotlivé kusy. Proto každé ujednání, kterým dopředu se vzdává takový dělník svých práv a znemožňuje se mu práv těch se domáhati, tedy vzdání se námitek dopředu, jest rovněž právně neučinné ve smyslu § 24 o stav. ruchu²³⁾,²⁴⁾.

Chci říci ještě tolik, že takový dělník namítá stejně, že kdyby se byl při uzavření pracovní smlouvy ohradil proti těmto podmínkám, které se po něm žádají, nebyl by přijat do práce a on pod tlakem hospodářské tísně takové prohlášení podepsal. Myslím, že kdyby jen tahle námitka zde byla, že by jí nebylo možno přiznat charakter námítka právně-relevantní. O nějakém útisku se zde přece nemůže mluvit. Není ostatně znám ani jeden případ, že by takový stavitel se octnul před trestním soudem, a že by jednání jeho — obsah pracovní smlouvy — byl trestním soudem prohlášen za neplatný²⁵⁾. Poukazují také na rozhodnutí vrchního soudu hornického z 22. IX. 1927, č. j. Vhrs. 125/27, Kolací 217, který z rozhodl, že okolnost, že dělník přistoupil na snížení mzdy z obavy, aby nepřišel o práci, nečiní jednání to neplatným. Tomu bude tak zajisté i v našem případě. Shrnuvše tedy výsledky těchto úvah, přikloníme se k názoru, že podobná prohlášení, jimiž se dělník stavební vzdává dopředu doplatku k mzdám stanovených rozhodčím nálezem soudem mzdovým, zejména i ta ujednání, kterými se mu ztěžuje možnost nároků těch se domáhati, tedy i vzdání se námitek reklamačních jsou ve smyslu § 24 zák. o stavebním ruchu neplatná. Máme pro sebe oporu v obou judikátech mnou již citovaných sb. n. s. 5746 a 13.640.

Jiná jest ale otázka, jak se dívat na taková prohlášení, když se zaměstnanec vzdává těchto doplatků při výplatě mzdy, resp. při skončení služebního poměru. Jak se máme dívat na prohlášení, kde se jich vzdává výslovně a kde se jich vzdává mlčky. Namítá se, že když třeba nepodepsal prohlášení o zdání se ná-

²³⁾ Viz sem rozh. n. s. Vážný 12.894, dále 11.031, 5804 a č. 54, toto jako rozhodnutí prac. soudů, vydávané při Věst. min. spravedl.

²⁴⁾ Podobně rozhodl prac. soud v Brně rozsudkem Cpr II 907/34 z 21. prosince 1934, potvrzeným krajským soudem civ. v Brně co odvolacím Opr 10/35, dále Cpr II 68/35 prac. soudu a odvol. Opr 33/35.

²⁵⁾ Viz § 371 tr. ř.

mitek do mzdy, nicméně přijav přece výplatu, či několik po sobě a nastupuje příští týden práci a nezminiv se ani slovem o nějakém doplatku dal jasně najevo, že chce pracovati za plat, který dostal při poslední výplatě. Mzda každého zaměstnance za přesčasové hodiny je téměř přece zaručena zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n., jednání samo, pokud se pracuje v nedovolených přesčasových hodinách dokonce nicotné podle § 879 obč. z. Nicméně žádá tu soudní praxe, že veškeré nároky z přesčasových hodin dlužno zavčas uplatnit, jinak se má zato, že byly zaplacený v týdenních či měsíčních výplatách. Lze dokonce takovou mzdu — služné — paušalisovati, tedy odměniti penizem menším než je normální plat. Tedy také způsob podobný narovnání, či vzdání se zákoných nároků.

Myslím, že tyto poslední námitky nás zde stoprocentně neuspokojí. Předně dělník na stavbě jest vždycky zaměstnán jen sezonně, tedy jen krátkou dobu v roce. Dokonce u některého stavitele bývá to jen několik týdnů (několik výplat). Proto nelze zde mluvit o tom, že pracuje, po celou dobu se nehlásil. Celou dobu pracovní dlužno zde rozuměti delší časový interval, řekněme aspoň dobu nepřetržitého jednoročního zaměstnání²⁶⁾. Mlčky vzdání se takových nároků zde tedy neplatí. Také s paušálem nedá se takový nedoplatek srovnávat. Paušálem odměňuje se dělník, jen za určitou část (krátký časový interval) své práce, ale zde tvrdí dělník, že byl nedostatečně odměněn za celou práci. Konečně pak nebývá sporu o tom, že na tento nedoplatek vůbec žádného paušálu nedostal, ač nebylo by zajisté nejmenších překážek, aby strany mezi sebou výslovným ujednáním tyto nedoplatky paušálem přiměřeným vyrovnaly (§§ 869 a 1380 obč. zák.).

Nebude ale překážek, aby dělník, dostávaje mzdu (výplatu) a potvrzuje její výplatu nevzdal se výslovně jakýchkoliv doplatků. Vzdát se může buď ústně nebo i písemně. Může se tedy vyrovnati se svým zaměstnavatelem zcela odchylně, než jak si vyhradil smlouvou, či jak mu zaručuje zákon. Proto, jestliže dělník při výplatě nebo při skončení pracovního poměru podepsal prohlášení, že tím jest úplně vyrovnán a že nemá žádných doplatků, dlužno takové prohlášení vykládat tak, že se výslovně vzdává jakýchkoliv doplatků, tedy i těch, které mu jinak zaručuje § 24 zák. o staveb. ruchu spolu s nálezem rozhodčího soudu mzdového²⁷⁾. Listina podává potud obraz ujednání mezi stranami, pokud její správnost nebyla napadena a vyvrácena. Tu se však zřídka podaří důkaz dělníku, že by jeho podpis na listině

²⁶⁾ Viz § 1 zák. č. 67/1925 o placených dělnických dovolených.

²⁷⁾ Prohlásí-li dělník při svém propuštění a vlastnoručně prohlášení podepíše, že odchází ze služebního poměru bez jakéhokoliv nároku na nějaké doplatky, je tím rozuměti, že se veškerých nároků tímto vzdal (§ 1444 obč. z.). Ž. s. Brno Cž II 99/24.

byl vynucen. Proto zůstává takové prohlášení platným. Takovou listinu dlužno tedy vykládat v jeho neprospěch (§§ 869, 914 a 1444 obč. z.)²⁸⁾. Při tom stačí, podepsal-li takové prohlášení při výplatě, tedy mezi týdnem, v týdnu, během úkolové práce, neboť ať dělník, či zedník, či tesař, bývají tu najímáni na hodinu a od hodiny také placeni, takže jejich pracovní poměr se končí okamžitou výpovědí (jak se říkává na takové stavbě — položit lžici a jít). Nikdo z nich není nucen, aby příští pondělí přišel do práce. Nepřijde-li, žádné závazky pro něho nevznikají²⁹⁾.

Neobstojí také námitka dělníka, že kdyby takové prohlášení nebyl podepsal, že by nebyl dostal výplatu. Nebyl nucen podepsat. I kdyby to pravda byla, pořád zde není to donucení ať psychické, či dokonce fyzické, o kterém mluví a které má na zřeteli § 870 obč. zák. Dělník měl na vůli podepsat či nepodepsat³⁰⁾—³¹⁾. Když podepsal, činil tak zajisté u vědomí toho, že s obsahem listiny souhlasí. Jsou však zastánci, kteří připouští vzdání i mlčky. Již proto nemůžeme souhlasit s názorem vysloveným v rozhodnutí 5746, že se dělník ani výslovně vzdát nemůže.

²⁸⁾ Že nedostane nabídnutou částku, nepodepíše-li takové prohlášení, není důvodnou bází zaměstnance, resp. důvodnou pohružkou zaměstnavatele. Týž, Cž II 169/24.

²⁹⁾ Proto ale zase není mlčky vzdáním se nároků, když bezdůvodně propuštěný zaměstnanec odmítne přijati mzdu nabízenou mu zaměstnavatelem za zákonnou lhůtu výpovědní, namítaje, že schází ještě doplatek za práci vykonanou do dne propuštění. Týž, Cž I 95/24.

³⁰⁾ Podpis listiny platí za prohlášení, že podepisující s jeho obsahem souhlasí, a tvoří právně zavazující projev vůle. Tomu, kdo listinu podepisuje, náleží, aby se s jejím obsahem obeznámil, a neučinil-li tak, nemůže druhé straně namítati nedostatek bedlivosti. Ž. s. Brno, Cž I 521/30, 721/30 a 722/30.

³¹⁾ Mzda je dělníku vyplacena, když jí dělník mohl disponovati — položenou na stůl dělník vzal, tak se držby ujal a tak jí disponoval. Ž. s. Brno, Cž II 4/24.

³²⁾ Pro živnostenský prac. poměr lze ostatně ujednati i vyloučení výpovědní lhůty. Úmluva taková může se stát i mlčky, jedním, jež v úvaze všech okolností nedává rozumné příčiny k pochybnostem. Znaly-li obě strany, ujednávajice prac. (služ.) poměr, ve stavební živnosti zvyklost, že se považuje výpověď za vzájemně vyloučenou, zařídily-li se podle ní a nejednaly-li ani o výpovědní lhůtě, daly tím najevo shodnou vůli, že prac. poměr může býti zrušen bez výpovědi. Vážný 12.411.

³³⁾ Je-li zaměstnanci při vstupu známa všeobecně v dotyčné živnosti (stavební) zachovávaná zvyklost tak zvané hodinové výpovědi, čili připustnost obapolného zrušení poměru pracovního bez výpovědi, a jestliže přesto při vstupu neujednal pro sebe výjimku, to jest výpovědní lhůtu, projevil tím mlčky svou vůli, že se této zvyklosti podrobuje. Vzhledem na ustanovení § 863 obč. z. jest při výkladu smluv k takovému zvyklostem přihlížeti. Ž. s. Brno, Cž II 300/26. To zejména platí i pro firmy stolařské, provozují-li stolařství stavební. Tamtéž. Ve stavebních živnostech Velkého Brna platí okamžité rozvázání prac. poměru. Týž, Cž II 71/23.

Námitka o smá. Jak rozřešiti námitku, že na zednickou či tesařskou mzdu má nárok jen zedník či tesař vyučený? Stává se na stavbách, že ani stavitel ani polír se po výučném listě neptá a věří údajům uchazeče, že jest vyučeným zedníkem či vyučeným tesařem, ač takový uchazeč se nikdy řemeslu takovému nedoučil. Ale pravdou bývá, že v této vlastnosti již jinde pracoval a to dokonce se zdarem, tudíž bez námitek jeho práce byla přijímána.

Není sporu o tom, že náš živnostenský řád i živnostenský zákon posuzují zdatnost k výkonu živnosti řemeslné, za které platí také živnosti tesařská a zednická (§ 1 ž. ř. a § 1 ž. z.) formálně. To znamená, že za zdatného se tu pokládá jen ten, kdo má list tovaryšský, případně mistrovský. Jestliže tedy někdo přikládá si vlastnosti, kterých nikdy neměl, či-li jestliže si někdo přisoudil charakter odborníka-zedníka či tesaře — ač se řemeslu tomu nikdy nevyučil, dlužno podle mého názoru posuzovat věc tak, jako by vůbec nikdy ke smlouvě o obsahu těch prací nedošlo a smlouva taková jest ve smyslu § 871 obč. zak. neplatnou. Podle toho, ovšem, pokud by se soud námitkou takovou zabývatí musil, měla by být smlouva taková prohlášena za neplatnou a jedna strana měla by druhé vrátiti in natura to, co od druhé přijala, tak aby nebylo obohacení na žádné straně a věc má být uvedena do stavu předešlého (§ 877 obč. z. a § 1323 obč. zák. per analogiam). Toto ale nebude vždy možné. Zde může tedy takový tesař či zedník žádati mzdu přiměřenou podle § 1152 obč. zák. Nebude pak příčiny, proč by mu neměla být přisouzena mzda v nálezu vyhrazená zedníkům a tesařům. Nemůže obstáti námitka, že uchazeč zamlčel, že vlastně není žádným řemeslníkem. Bylo také povinností stavitele či políra, aby tovaryšský list žádal, takže i na jejich straně jest zavinení. resp. spoluzavinení. Dotyčný pak uchazeč pracoval odborně práce řemeslnické k plné spokojenosti zaměstnavatele a ten bez námitek práce prvního převzal. Jinak co se týče přijetí mezd, vzdání se námitek a doplateků platí zde totéž co pověděno shora.

Námitka devátá. Co se týče námitek, že byla sjednána práce úkolová a že nemůže tudíž zedník či tesař žádat mzdu hodinovou, platí o této námitce totéž, co pověděno o ostatních námitkách shora, zejména o jejich propadnutí co do nepravdivosti propočtu nebo nároku na doplatky a pod. Z výplaty musil zedník či tesař si vypočísti, zda je placen na hodinu či úkolem. Dlužno ovšem přisvědčiti takovému řemeslníku, že vnučením úkolové práce, chce žalovaný stavitel obejítí nález. To je také povětšinou pravda. Při tom vychází takový brněnský stavitel (uvádím příkladmo), že dá od krychlového metru zdíva 14—15 Kč 50 h, což přijde na jednoho zedníka, počítaje, že čtyři pracovali ve skupině 3 Kč 50 h na hodinu, tedy dokonce o 1 Kč 30 h méně na hodinu než stanoví poslední nález rczhodčího soudu mzdového ze září 1934. Myslím, že na tento případ nelze

užití ustanovení § 871 obč. zák. Není zde omylu ani v práci ani v platu, pouze v nesprávném propočtu, anebo v nesprávném stanovení. Proto jestli zedník či tesař se neohradil proti těmto nesprávnostem, nemůže, vzdav se výslovně či mlčky takových námitek, později je pro sebe reklamovati. Souhlasil s úkolovou mzdou, kdežto nález upravuje hodinové mzdy, či-li chtěl být placen odchýlně od nálezu. Opačně nevzdal-li se námitek, platí tu zásada již živnostenskými soudy zastávaná, že každému pilnému dělníku či řemeslníku úkolově pracujícímu musí se dostat nejméně takové hodinové mzdy, kterou dostává jemu rovnocenný dělník či řemeslník, ať dle smlouvy individuální, či kolektivní, či podle nálezu. To jest minimum, co si každý úkolově pracující dělník vydělat musí a co vyhrazují státní či veřejné úřady úkolově pracujícímu dělnictvu — pokud ovšem úkolová práce úřady jest připuštěna. Veřejné úřady totiž úkolovou práci zásadně nechťi připouštět, z důvodu jak jsem shora uvedl, že se tím chce obcházet minimální dělnická mzda³⁴⁾—³⁶⁾.

N á m í t k a d e s á t á. Nesprávné bývají žaloby zejména zedníků, že pracovali po celou dobu jako řemeslníci, a že musí také takovou mzdu dostat. Tak za míchání betonu, jeho hlazení, kladení kamene v rigolu potoka žádají zednické mzdy. Nehledě na to, že tu nejde vůbec o práci na obytných budovách a že již proto se tu nemůže takový zedník mezd dle nálezu dožadovat, přece ani tak nemůže se tu vůbec zedník dožadovat mzdy zedníka vůbec. Máme přece sociálně rozřešeno, že inteligent, nemá-li možnost pracovat duševně, klesá na obyčejného manuálního pracovníka. Řemeslník klesá na obyčejného nádeníka, není-li dostatek řemeslnické práce pro něho. Práce, které jsem shora uvedl, jsou vesměs práce nádenické, jak potvrdilo společenstvo stavitelů, stavební úřady a odborné podnikatelské firmy. Tedy žádný nárok na zednické mzdy, leč by byly příslibeny.

Z á v ě r. Shrneme-li to, co jsme shora rozvedli, vidíme, že je tu tendence obcházet nález mzdového soudu stejně jako kolektivní smlouvy. Vyličil jsem pak případy, kdy takové obejití můžeme připustiti a kdy ne. Výslovně ovšem podotýkám, že podávám tak názor svůj, připouštěje, že se ve všem nebude kryt

³⁴⁾ Nevydělal-li si zručný a pilný dělník v úkolově práci pro špatný materiál, dodaný mu zaměstnavatelem, ani minimální, v kolektivní smlouvě stanovenou, hodinovou mzdu, jest zaměstnavatel povinen doplatit mu diferenci až do výše této hodinové mzdy. §§ 1152 a 863 obč. z. Ž. s. Brno, Cž I 83/25. Stejně tak i zručný tkadlec. Cž I 80/25.

³⁵⁾ Garantuje-li se dělnictvu taková mzda, že si úkolově nejméně hodinovou mzdu vydělá, a pak si nemohlo, má nárok na tuto diferenci. Týž Cž I 80/25.

³⁶⁾ Z toho, že se dělník hlásil do práce v jiném továrním oddělení dobrovolně, znaje pracovní a mzdové poměry v něm, nelze nepochybně souditi, že projevil mlčky svou vůli, že jest srozuměn i s nižší mzdou v tomto oddělení vyplácenou. Rv I 240/34. Vážný 13.306.

s názory druhých a praxí jiných pracovních soudů. Dodal bych ještě tolik.

Pokud se stavitel odvolává na písemná prohlášení dělníka o vzdání se doplatek a pokud by jich neměl, půjde jen o tyto týdny, snad jen o poslední týden před propuštěním, kde zaměstnanec odepřel podepsat takové prohlášení³⁷⁾. Na soudu pak jest, aby vyložil podle okolností zjištěných, zda dělník i mlčky vzdal či nevzdal se požadovat doplatky, zaručené mu nálezem mzdového soudu. Nám pak, kteří přicházíme do styku s výkladem pracovního práva, zejména tedy i kolektivních smluv i nálezů mzdových soudů vkládá se do úst jedna otázka: Proč, když zákonodárce slibuje sociálně a hospodářsky slabšímu zaměstnanci určitou výši mzdy, proč se také nepostará, aby se ji zaměstnanci skutečně také dostalo. Víme přec dnes, kolik je tu nestejných názorů na otázku vyzutelnosti z kolektivních smluv. Jestliže se jednou soudní praxe postavila na stanovisko kladné, čekali bychom, že zákonodárce vyjádří nad tím svou nelibost v některém pozdějším zákoně. Zatím § 4 nového zákona o soukromých zaměstnancích č. 154/34 Sb. z. a n. praví: druh, způsob a rozsah prací a plat za ně mohou být ujednány smlouvou ať písemnou ať ústní. Náleží-li smluvní strany ke sdružením zaměstnavatelů a zaměstnanců, která uzavřela smlouvu hromadnou, je obsah prac. smlouvy určen touto hromadnou smlouvou, pokud není ujednáno něco jiného obsahem smlouvy jednotlivé. Tedy skoro doslova totéž, co ustanovoval starý § 6, odst. 2. zák. o obchod. pom. A přece bychom čekali, že zákonodárce, znaje výklad tohoto ustanovení jasně se nyní vyjádří, zda jej schvaluje či nikoliv. Nezměniv toto zákonné ustanovení, patrně dal s ním mlčky plný souhlas. Tak i zde. Stačilo, aby byl zákonodárce připojil jen jednu větu k § 24: veškerá ujednání i po skončení pracovního poměru, zkracující dělníka na této mzdě, jsou neplatná. Takového ustanovení tam postrádáme. Vše bylo hozeno na bedra praxe, aby si tu pomohla sama. A je těžko proplouti dnešní praxí oběma ostřími, jestliže stejně ostře řezou. Proto nemůže býti žádáno na soudech, aby uhýbaly, a vytvořily jakési stavovské nebo třídní právo. Střední cesta jest ta nejlepší. A proto každému podle práva a toho se držme!

* * *

Po skončení této práce vyšlo vládní nařízení z 29. dubna 1935, č. 89 Sb. z. a n., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních dále do 1. března 1936. Ježto pak nařízení toto

³⁷⁾ I když stavební dělník, či zedník, či tesař se zdráhá takové prohlášení podepsati a byl proto propuštěn, nepřisluší mu nárok na 14 denní výpovědní lhůtu, ježto v živnosti stavební platí zvyklost okamžitého zrušení prac. poměru. Prac. soud v Brně, Cpr II 667/34, Cpr II 668/34, potvrzené odvol. soudem v Brně, Opr 164/34 a Opr 163/34.

dle výslovného ustanovení § 3 mluví také o nálezech rozhodčího soudu podle §§ 23 a 24 zák. z 10. dubna 1930, č. 45 Sb. z. a n. o stavebním ruchu — a tedy se vztahuje i na případ náš, nelze je zde mlčením pominouti.

Vláda, opírajíc se o čl. I. zákona z 21. června 1934, č. 109 Sb. zák. a nař. a další zmocňovací zákony, hlavně snad o slova „nebo ke zmírnění škod a poruch hospodářského života zejména přiměřenou úpravou poměrů cenových a výrobních...“ zmocňuje se konat vhodná opatření, vydává nařízení, kterým zasahuje hluboko do soukromoprávních poměrů smluvních stran. Nechceme se zde obírat otázkou ústavního práva, které je zde soudcům propůjčeno § 102 úst. listiny, zda nařízení toto se srovnává úplně s mandátem mu zákonem daným či nikoliv. Vizme toto nařízení! § 1 jeho praví: hromadné smlouvy pracovní, pokud upravují otázky mzdové (platové), ujednané mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organisacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organisacemi (korporacemi) zaměstnanců, platné v den účinnosti tohoto nařízení, nemohou být vypovězeny ani jinak zaniknouti do 1. března 1936. Pokud takovéto hromadné smlouvy upravují podmínky platnosti i po 1. březnu 1936, zůstávají tato ustanovení nedotčena. Praví se tam dále: ustanovení tato platí i o hromadných smlouvách, které nabudou platnosti po dni 30. dubna 1935. § 2 praví, že v závodech, kde mezi dnem 1. ledna 1933 a dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení byla v platnosti hromadná smlouva pracovní (prodloužená patrně vládním nařízením č. 118/1934 Sb. z. a n.), která pak byla vypovězena, nebo jinak zanikla, platí do 1. března 1936 sazby mzdové (platové) platné dne 27. června 1934, leč že před tímto dnem byla uzavřena nová hromadná smlouva. Konečně uvádí § 3, že ustanovení o hromadných smlouvách pracovních platí také o smírech a nálezech rozhodčího soudu mzdového (§§ 23 a 24 zák. z 10. dubna 1930, č. 45 Sb. z. a n. o stav. ruchu), pokud nebylo znovu rozhodnuto podle § 23 odst. 3. zák. č. 45/1930 Sb. z. a n., jakož i o smírech, nálezech a rozhodnutích jiných orgánů povolanych podle právních předpisů k hromadné úpravě otázek mzdových (platových) mezi zaměstnavateli a zaměstnanci³⁸⁾.

K tomu třeba podotknouti:

§ 1 mluví tedy výslovně o hromadných smlouvách pracovních, ale nedotýká se jich úplně, nýbrž jen potud, pokud upravují otázky mzdové (platové). Co je hromadnou smlouvou (kolektivní), myslím nebude zde zapotřebí rozebírat. Nacházíme rozbor jejich již ve starších komentářích k obč. zák., zejména ale ve výkladech novějších, a konečně judikatura jest dnes tak pestrá, že poskytuje

³⁸⁾ Pokud se týče rozšíření hromadných smluv v textilních závodech a jejich bližší úpravy tamtéž, viz vládní nař. z 29. dubna 1935, č. 102 Sb. z. a n.

dostatečného vodítka a dostačí na ni prostě poukázat. Ostatně § 1 sám definuje blíže pojem takové hromadné smlouvy, uváděje, že jsou to smlouvy sjednané mezi jedním nebo několika zaměstnavateli, nebo jejich jednou nebo několika odbornými organizacemi (korporacemi) zaměstnanců³⁹⁾.

Nařízení má tedy na mysli hromadné smlouvy sjednané mezi soukromými stranami, tedy smlouvy soukromoprávní. To má důležitý význam při interpretaci takové kolektivní smlouvy. Nejdůležitější otázkou při výkladu těchto smluv jest, koho kolektivní smlouva zavazuje a kdo z ní může práv čerpat. Neschází totiž zastánců takových, kteří tvrdí, že kolektivní smlouva, pokud přináší zlepšení než smlouva individuální, automaticky se přenáší na individuálního smluvníka, takže konec konců, třeba má zaměstnavatel vedle kolektivní smlouvy řadu smluv individuálních se svými dalšími zaměstnanci, přece se musí tyto individuální smlouvy vždycky kryt se smlouvou kolektivní. Individuální smlouvy mohou podle jejich názorů přinést jen nadlepšení zaměstnancům. Tyto názory našedší ostatně oporu v právu německém, švýcarském a francouzském a s počátku také i v naší judikatuře, jsou v rozporu s našimi právními názory a také pozdější judikaturou našeho nejvyššího soudu, jenž později uznal vyzutelnost jak k dobru zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Zásadní výklad těchto názorů jest ten, že i smlouvy kolektivní musíme vždycky vykládati jen individualisticky, tedy i smlouva kolektivní zavazuje resp. přináší prospěch jen těm stranám, které ji sjednaly (§ 880 a obč. zák.), resp. jest členem organizace, které smlouvu sjednaly. Proto mohl dosud zaměstnavatel uzavřítí individuální smlouvu zcela odchylnou od smlouvy kolektivní, třebas i v neprospěch zaměstnance. Dokonce se šlo tak daleko, že se přehlížel závazek takového člena kolektivní smlouvy sjednavšího, kde se zavázal, že vedle kolektivní smlouvy neuzavře smlouvu individuální. Ani takovýmto závazkům v kolektivní smlouvě obsaženým právní relevance nebyla propůjčována. Musím však podotknouti, že toto stanovisko bylo v poslední době některými soudy opuštěno a tudíž individuální smlouvy, pokud v základě tohoto závazku odporovaly smlouvě kolektivní, byly prohlášeny neplatnými⁴⁰⁾.

Postavíme-li se tedy na stanovisko, že smlouvy kolektivní a

³⁹⁾ Srov. Sedláček, *Obligace, obč. právo, část II.*, vyd. 1926, str. 116. Dále pojednání Dra Budníka o kolektivních smlouvách v *Pracovním právu*, ročník XI, seš. 2, a v ročníku XIII, seš. 9. Poukazuji dále na řadu rozhodnutí všech soudních stolic, jak je uvádí Hartmann ve svém komentáři k zákonu O soukromých zaměstnancích, vydání 1934, u § 4.

⁴⁰⁾ Jsou-li obě strany členy organizací, jež uzavřely kolektivní smlouvu pracovní, nemohou individuální smlouvou změnití její ustanovení v neprospěch zaměstnance, zvláště obsahuje-li kolektivní smlouva ustanovení, že ujednání v jakékoliv formě, přičítá se kolektivní smlouvě, považují se za neplatná. (Rozh. o. s. v Olomouci, Cpr 270/33, potvrzeno kraj. s. tamtéž, Opr 27/33, přehled rozhodnutí prac. soudů, úř. sb. č. 59.)

nálezy zavazují jen ty strany, které ji sjednaly, resp. aby byli žalobci na straně jedné a odsouzení na straně druhé, pak osoby resp. organizace stojící vedle smlouvy či nálezů nemohou pro sebe rekrutovat právo z kolektivní smlouvy či z nálezů či podobně. Stran těchto platí dosud uznávaná zásada, že osoby či organizace takové, tedy osoby třetí, mohou se výhod těch dovolávat jen za podmínek § 881 obč. zák., jenž mluví o smlouvách ve prospěch osob třetích. Půjde tu tedy předem na znění smlouvy, ale také na obchodní obyčej, zvyklost a pak i na zákon, kdy a za jakých okolností se může osoba třetí výhod kolektivní smlouvy dovolávat. Že pak i mlčky lze výhod z takové smlouvy nabytí (§ 863 obč. z.), nemusím zde rozebírat. Nakolik vládní nařízení upravilo tuto otázku, zmíním se níže.

Nejdůležitější jest však ustanovení § 4 nař., který praví: smlouvou jednotlivou nesmějí býti mzdové nároky zaměstnancovy plynoucí z ustanovení hromadných smluv pracovních anebo ze smírů, nálezů a rozhodnutí podle § 3 po dobu jejich platnosti zkráceny, leč by k takovému zkrácení daly souhlas organizace zaměstnanecké, jež sjednaly hromadnou smlouvu pracovní nebo byly účastníky řízení podle § 3. Na místo odporující tomu ustanovení jednotlivé smlouvy, která jest z tohoto ustanovení neplatná, nastupují příznivější ustanovení hromadné smlouvy pracovní nebo smíru, nálezů a rozhodnutí podle § 3.

Z toho vyplývá: 1. že po dobu účinnosti tohoto nař., t. j. od 30. dubna 1935 do 1. března 1936, nesmějí zaměstnavatelé mzdové nároky svých zaměstnanců upravené kolektivní smlouvou snižovati ve všech případech i tehdy, pakli sjednají i smlouvu individuální (služební).

2. Také zaměstnanci jsou povinni respektovat mzdová ustanovení kolektivních smluv a neuzavírat smluv s nižšími mzdami než jak upravuje kolektivní smlouva.

To, co zde uvedeno, platí ovšem i o nálezův rozhodčího soudu mzdového, případně o nálezech jiných veřejných orgánů mzdu stanovících, které má na mysli § 3 tohoto vládního nařízení⁴¹⁾.

Jestliže tedy nař. mluví jen o zkrácení mzdových nároků, lze tedy i za účinnosti tohoto nař. měniti či uzavírat nové kolektivní smlouvy, vydávati nové nálezy, ale jen v ostatních směrech, kdežto ohledně mzdy jen potud, pokud by přinesly zlepšení mzdových nároků zaměstnanců. Snižiti mzdu (plat) lze jen v tom případě, pakli k takovému snížení dají souhlas zaměstnanecké organizace, resp. mzdový soud svým nálezem podle § 23 zák. o stav. ruchu (případně smír tamtéž uzavřený) nebo jiný veřejný orgán mzdu upravující. V našem případě se tak může státi na

⁴¹⁾ Viz sem na př. § 14 zák. z 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z. a n., podle něhož jest úkolem ústředních volebních komisí pro domácké práce při min. soc. péče mimo jiné také ustanovovati pro jednotlivá odvětví výrobní nejnižší mzdu pro domácké dělníky a dílenské pomocníky.

žalobu zaměstnavatelů (stavitelských organizací), ovšem jen za předpokladu § 23, odst. 3. zák. o stavebním ruchu, že se změnily značně poměry po vydání nálezu. Zbývá však otázka: přenáší nařízení výhody mezd kolektivních, resp. nálezů na zaměstnance, kteří stojí mimo rámec kolektivní smlouvy, resp. u rozhodčího soudu mzdového nežalovaly a mají individuální smlouvu s nižší mzdou či platem, než zaměstnanci kryti kolektivní smlouvou či nálezem? Jinak řečeno, přenáší se tu výhody smlouvy kolektivní a nálezu na tyto jako na osoby třetí? To je jedna z nejspornějších otázek praxe. Podle mého názoru dlužno tu rozeznávat dva případy. Tam, kde zaměstnanec organizovaný měl smlouvu individuální s nižší mzdou proti kolekt. smlouvě — kde tedy byla vyzutelnost ve prospěch zaměstnavatele —, tam dnem 30. dubna 1935 získává tento organizovaný zaměstnanec nárok a mzdy kolektivní smlouvy a jest na něm, aby tuto mzdu žádal. Zaměstnavatel se nebude moci bránit těmto uzákoněným nárokům zaměstnancovým, ale může v mezích smlouvy a to ještě individuální vyvodit důsledky. Myslím, že tento případ se obejít nedá a odvolávání se zaměstnavatele na § 5 obč. z. postrádá podkladu, jelikož ust. § 4 vl. nař. č. 89 jej zde plně deroguje. Hájím tento názor přes to, že při rozpravě v mé přednášce bylo proti němu dosti odpůrců hájících názor, že zaměstnanec s individuální smlouvou nezískává výhod podle vlád. nařízení. Dnem 30. dubna získávají všichni organizovaní zaměstnanci právo na mzdu podle smluv kolekt. či nálezů. Proto vzdání se takových dopltek musí být nyní výslovné a svobodné.

Zato druhý případ komplikovanější jest ten, zda také neorganizovaný zaměstnanec počínaje dnem 30. dubna 1935 má nárok na mzdy podle smluv kolektivních. Zastánci tohoto názoru spatřují oporu svého tvrzení v § 2 vlád. nař. č. 89 a sice ve slovech: platí do 1. března 1936 sazby mzdové (platové), platné dne 27. června 1934. Odkazují dále na vlád. nař. č. 102/1935, které v oboru textilním uzákonilo kolektivní smlouvy a které tedy vyrovnává mzdy ať mezi zaměstnanci organizovanými či neorganizovanými.

Myslím, že tento argument není přesvědčivý. Zde (viz vyhlášku min. soc. péče č. 187 Sb. z. a n., které jmenuje okresy, kde se kolektivní smlouvy uzákonují) prohlašuje se za závazný celý obsah kolektivní smlouvy a také jednotlivé smlouvy v těchto textilních oblastech nebudou přípustny. Naproti tomu vlád. nař. 89/1935 se dotýká jen otázky mzdové. Že by § 2 tohoto vl. nař. přikazoval bezpodmínečné placení kolektivních mezd, to se odtud vyčíst nedá. Naopak závěr tohoto paragrafu: byla-li uzavřena nová kolektivní smlouva: nasvědčuje tomu, že ani vlád. nařízením č. 118/1934 smluvní volnost nikterak suspendována nebyla. Nač by byly potom ty odborové organizace, jimž naše sociální zákonodárství propůjčilo tolik pravomoci a výhod, ať už to v oboru

práva koaličního, občanského atd. Výklad tento zabíhá po mém soudu příliš daleko. Také musím doznat, že žaloby prvého druhu jsou pracovními soudy přijímány a není-li zde jiných námitek, příznivě vyřizovány, kdežto žaloby posledního druhu jsou dosud pracovnímu soudu neznámy. Zkušenost zde tedy ještě chybí. Znovu třeba zdůraznit a stát i nyní na tom, že smlouvu kolektivní třeba vždycky hodnotit s hlediska individualistického, totiž že smlouva váže jen ty strany, které ji sjednaly. Správně tu vykládá Sedláček, že kolektivní smlouva jest vlastně plnění v neprospěch třetího. Proto mohou i za platnosti těchto nařízení v jednom a témže podniku (vyjma ku př. textilní závody a jiné, kde zákon to nedovoluje) vedle sebe státi dva zaměstnanci se stejným vzděláním, konající tu samou práci ve stejném čase a přece budou odchylně placeni základem smlouvy. Proto zaměstnanec, jenž by chtěl získat vyšší mzdu podle kolektivní smlouvy, musel by nejdříve do organisace, mající takovou kolektivní smlouvu, vstoupit a svého zaměstnavatele o tom zpravit. Poslední pak vzhledem na znění zákona tohoto a vzhledem k ochraně koaličního práva zákonem zaručeného by se nemohl proti tomu bránit a musil by také mzdy kolektivní smlouvou zaručené mu platit. Ale naskýtá se však ta otázka: Pomíjí tímto přestupem také další ustanovení individuální smlouvy? To je otázka každého jednotlivého případu, který by bylo třeba řešit samostatně. Nedohodly-li se strany jinak (nevymínil-li si to zaměstnanec), dlužno bude vykládat případ tak, že si chtěl zachovat ostatní části smlouvy individuální, pokud mu byla příznivější, opačně, že na sebe vztahuje celý obsah kolektivní smlouvy ⁴²⁾.

Jinak se tu nedá hájiti ani ten názor, že zákonodárci jde o to, aby vyrovnal platové poměry tak, jak to nacházíme u zaměstnanců veřejných nebo velkých podniků soukromých majících své platové statuty, normálie a pod. Myslím, že opačný názor by se nekryl s cit. nař., ale také ne se skutečným výkladem soukromého práva.

Ujednání odporující smlouvě, resp. danému vládnímu nařízení je tu prohlášeno neplatným. Ne každé právní jednání je neplatným, ale jen takové, které odporuje smlouvě příp. zákonu. Občanský zákon definuje v § 879 řadu právních jednání, která mají být co neplatná posuzována. Jindy jest smlouva neplatná, pakli předepsaná nebo vymíněná formálnost nebyla zachována a pod. (viz ku př. § 898, dále 1291, 1371 obč. z. a pod.). Zde prohlašuje zákon neplatným to ujednání stran, pokud strany svým úmyslem chtěly obejít smlouvu v části mzdě či platu. Je

⁴²⁾ Ze pak placení plné mzdy podle kolektivní smlouvy předpokládá také plnou zaměstnanost, tedy žádné pracovní přestávky, žádné vysazování a dokonce uzavření podniku, jest, myslím, na bíledni. Otázka tato nepotřebuje rozboru.

tedy každé ujednání o snížení platu či mzdy, čili opačně vyrovnání a vzdání se takových doplatků neplatné? Cítoval jsem shora některé případy, kdy zaměstnanec se vzdává řady nároků zaručených mu donucovacími předpisy zákona a přece vyrovnání takové, resp. vzdání uznáme platným. I tam se snad budou obcházet donucovací předpisy zákona a přece nebudeme moci říci, že zaměstnanci se musí dostat to, čeho s dobrou vůlí se vzdal, a co může vždycky postrádat. Neplatností bude tedy zasažena zde smlouva, resp. nález jen potud, pokud stranám šlo o to, aby toto zákonné nař. obešly. To bude ponejvíce tehdy, když při uzavírání pracovního (služebního) poměru strany odchýlně od daných předpisů se uchýlí, tedy zaměstnanec se zaváže pracovat za nižší mzdu či plat. Nemusí tomu tak ale býti vždycky. Zaměstnanec, jenž dostal úlevy na jiné straně, buď že nebyl celý den v práci či zaměstnání a přece mzdu za celý den dostal nebo dostal lehčí práci s původním vyšším, buď jen přechodně, platem, zkrátka dostane náhradu své mzdy či naturálních požitků způsobem jiným, zejména přiměřeným paušálem, nebude moci mluvit vždycky o obcházení smlouvy. Vždy to bude otázka každého jednotlivého případu, zda šlo zaměstnavateli o to, aby předpis zákona obešel. To bude tedy věcí soudce, aby posoudil, zda a jak smlouva či nález byly porušeny. Paušalisovati nemůžeme. Vzpomeňme jen té spletné otázky o osmihodinové pracovní době. I zde zákon zakazuje pracovat denně přes osm, resp. týdně přes 48 hodin (§ 1 zák. č. 91/1918 Sb. z. a n.). Judikatura prohlašuje tu smlouvu o přesčasovou práci úřadem nepovolenou za neplatnou. A přece víme z praxe, že sta a sta žalob na zaplacení doplatků mezd za přesčasové hodiny nesetkává se po každé s úspěchem. Sem přeneseme nyní i případy obcházení kolektivních smluv a nálezů mzdových soudů, resp. jiných orgánů⁴³⁾. Soudy majíce tudíž před sebou prohlášení o vzdání se jakýchkoliv nároků na doplatky, či potvrzení o úplném vyrovnání, budou musit i tu zkoumat, zda dělník (zaměstnanec vůbec) učinil takové prohlášení, resp. vzdal se doplatků k stanoveným mzdám vážně, opravdově proto, aby mohl druhý den nastoupit práci, či říci, že nepodepíše a býti vůbec bez výdělku. Ne po každé se podaří takovému žalobci-zaměstnanci důkaz, že žalovaný zaměstnavatel jest obohacen. Zde bude, zejména za dnešních těžkých hospodářských poměrů, takový důkaz vůbec problematickým.

Rozhodně nebudeme však sdílet ten názor, že i takovéto vzdání (§ 1444 obč. z.), resp. vyrovnání (§ 1380 obč. z.) musilo by býti již ipso jure neplatné. To se ze zákona vyčíst nedá. Srovná-

⁴³⁾ Viz sem řadu rozhodnutí, jak je uvádí Hartmann ve svém komentovaném vydání k zák. O soukromých zaměstnancích, a to v dodatku k zák. o osmihod. době prac., str. 353 a násl. Poukazuji ale dále na rozhodnutí prac. soudů, otištěné ve sbírce min. sprav., č. 52.

me-li tedy výklady naše s tím, co jsem shora pověděl o nálezů rozhodčího soudu mzdového, vidíme, že cit. nař. v našem případě dodatečně uzákoňuje tu praxi, kterou soudy zaujaly stran nálezů rozhodčího soudu mzdového. Dále cit. nař. nejde. Na tom nemění pranic ta okolnost, že nař. v § 5 hrozí trestem těm, kdož by jednali proti ustanovení § 4, tedy kolektivní smlouvy či nálezů obcházeli. Zde naopak skutková podstata takového trestného činu vyžaduje, aby se dokázalo takové straně, že jí šlo výhradně jen o to, aby druhou stranu na jejích právech zkrátila. Vyhledává se tedy trestné zavinění. To bude snad tam, kde takový zaměstnavatel soustavně porušuje mzdové a pracovní podmínky svých zaměstnanců, využívá jejich hospodářské bídy a závislosti, ale nemusí to býti tam, kde zaměstnanec, vida, že dostává menší plat, v zaměstnání setrvává, ač má kdykoliv možnost se proti postupu tomu ohradit, ale zejména vystoupiti a ve svém oboru si ještě jinde zaměstnání, případně i jiné zaměstnání nalézt. Znovu třeba zdůrazniti i tu okolnost, že půjde vždycky o hospodářskou nosnost podniku zaměstnavatelova, zda jest jeho podnik s to, aby nadále zachoval podmínky kolektivní smlouvy či nálezů, zejména platil mu určené mzdy. A to je jedna z nejdůležitějších otázek hospodářského chaosu dnešní doby a ta bude také jednou z nejdůležitějších pomůcek při výkladu, zda žalovanému zaměstnavateli šlo placením nižší mzdy o východisko z nouze či o obejití kolektivní smlouvy či nálezů⁴⁴⁾,⁴⁵⁾.

Leč v posledním čase byly pracovní soudy postaveny před palčivou otázkou, která se tu ve stavebním oboru vynořila. Prohlášení, kterým se dělník a vůbec živnostenský pomocník po rozumu § 73 ž. ř. zříká jakýchkoliv doplateků a potvrzuje, že jest se mzdou vyrovnán, nestala se již žádnou formou svobodného smluvního konsensu, nýbrž jakýmsi kategorickým imperativem proti němu. To znamená, že chce-li býti takový stavební zaměstnanec ve stavebním oboru zaměstnán, je nucen při každé výplatě tyto reversy podepisovat. Při tom netají se žalovaní stavební podnikatelé a otevřeně prohlašují — resp. jejich zaměst-

⁴⁴⁾ Čl. II. zák. z 21. června 1934, č. 109 Sb. z. a n., hrozí tomu, kdo přestoupí ustanovení nařízení, vydaná podle tohoto zákona nebo prováděcích předpisů k nim, pokutou do 50.000 Kč, nebo vězením do šesti měsíců, ač-li nejde vůbec o čin trestný soudně. (To bude pravděpodobně přestupek proti koaličnímu zákonu, ale hlavně o přestupek na ochranu proti útisku.) Podle § 2 buďtež věci, jimiž byl trestný čin podniknut, nebo které jím byly získány, nebo ke spáchání trestného činu určeny, prohlášeny za propadlé ve prospěch státu, a to i když pachatel nemůže býti stíhán nebo odsouzen.

⁴⁵⁾ Modifikace kolektivní smlouvy může nastati i činy konkludentními. Individuální ujednání, mající za účel zájem zaměstnavatelův, nepřiči se dobrým mravům, ani svobodě volného rozhodování, jestliže stalo se proto, aby se zamezilo zastavení provozu, který nesnese finanční zatížení všemi, ve prospěch kolektivní smlouvy sjednanými ustanoveními. (Rozh. n. s. 14. prosince 1934, Rv I 2333/32, Richterzeitung, XVII, č. 2, str. 41.)

nanci jako svědkové to potvrzují —, že kdyby dělník takový revers odepřel podepsat, je okamžitě z práce propuštěn. Žalující dělníci tedy namítají, že sice podepsali tyto reversy, ale pod tíhou důvodné bázně, ježto by přišli o své zaměstnání, a stavitel, těžce z hospodářské tísně a nadbytku sil na pracovním trhu, nutí je k podpisu takovýchto reversů. Poukazujeme na ust. §§ 870 a 879, č. 4 obč. zák. a § 4 vlád. nařízení č. 89/1935 Sb. zák. a nař., namítají, že takováto prohlášení jsou právně neúčinná.

Proti tomu zase namítají žalovaní podnikatelé, že dělníci prohlášení četli, či jim bylo přečteno a svobodně prohlášení podepsali.

Máme-li dnes hodnotiti takováto prohlášení (reversy) po vydání vládního nařízení čís. 89/1935 Sb. z. a n., musíme zde nicméně zaujmouti rigorosní stanovisko proti žalovaným stavitelům — správně odsouzeným podnikatelům náležením rozhodčího soudu mzdového. Bývá přece usus ten, že při nástupu práce — sjednání pracovního poměru — se o mzdě nemluví, anebo sice mluví, ale pak se sjedná nižší mzda než stanoví náležením rozhodčího soudu. Při tom stavitel ví, že má platit mzdu vyšší, ale počítá s tím, že mu dělník při každé výplatě musí podepsat revers, že je nižší mzdou úplně vyrovnán, jinak, že ho okamžitě propustí. Vykládajíc tedy tento stav, správně tuto smlouvu, dospíváme k závěru, že žalovaný stavitel nejednal poctivě, když věděl o svém závazku již při uzavření pracovního poměru, ale počítal s tím, že donutí dělníka k přijetí nižší mzdy (§ 914 obč. zák.). Odporovalo by tedy poctivostí obchodu a poctivému jednání ve styku občanském, kdyby se měl takovýmto reversům, za tohoto stavu propůjčovat účinek zániku závazků po rozumu §§ 1380 a 1444 obč. zák. Dlužno tu uvážiti tu skutečnost, že stavební zaměstnanec nemá tu dnes jiného východiska, neboť ať přijde ke kterémukoliv stavebnímu podnikateli, všude na něm nutí podpis těchto reversů. Chce-li tedy takový stavební zaměstnanec mít aspoň nějaký výdělek, nezbyvá mu nic jiného než předkládané reversy podepisovat. Zde tedy zřeknutí se práva, to jest vyšší mzdy, nestalo se svobodně, ani srozumitelně, a zřekl se dělník doplatků k vyšší mzdě jen pod tíhou hospodářské tísně a z neodolatelného donucení a dlužno na takovéto reversy pohlížeti jako na neplatné. Ostatek širší analogií (§§ 7 a 914 obč. zák.) dospějeme k přesvědčení, jak shora již rozvedeno, že když při uzavření pracovní smlouvy počítal žalovaný podnikatel s tím, že podpisováním reversů obejde náležením rozhodčího soudu mzdového, možno proto i s odvoláním se na rozhodnutí nejvyššího soudu Rv I 128/33 a Rv I 129/1934 úř. sb. č. 1235 (Vážný 13.640) vždycky takovéto reversy uznávati neplatnými.

Na Moravě a ve Slezsku šlo se ještě dále. Dne 29. dubna t. r., tedy den před účinností vládního nařízení č. 89/1935 Sb. z. a n.,

společenstvo stavitelů pro obvod obchodní a živnostenské komory v Brně — tedy pro celou oblast moravskoslezskou — uzavřelo kolektivní smlouvu se zástupci stavebního dělnictva, v níž se zavazuje stavebním zaměstnancům platit plné mzdy, stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového. Však ještě ten den, kdy uzavřelo tuto kolektivní smlouvu a tedy za její platnosti a za platnosti nálezu rozhodčího soudu mzdového, jehož účinnosti se strany kolektivní smlouvou nezřekly, jednotliví členové společenstva stavitelů v oblasti Moravy a Slezska (až na nepatrné výjimky) ani tento obsah kolektivní smlouvy neplní a znova buď hromadně či jednotlivě předkládají stavebním zaměstnancům tyto reversy k podpisu. Šlo tu tedy zřejmě o obejít jak nálezu rozhodčího soudu mzdového, tak vládního nařízení čís. 89/1935 Sb. z. a n. Společenstvo chtělo tak zv. vyzouváním znova obejít přeepsané mzdy.

Neplní-li strana slíbený smluvní závazek ihned po podpisu smlouvy, je na první pohled vidno, že svůj závazek, vlastně smlouvu nemínila opravdově a vážně. Šlo tu tedy rozhodně o zřejmé uvedení v omyl dělnictva. Nebude lze proto již za tohoto stavu dovozovat, že by stavební dělnictvo bylo touto smlouvou vázáno a výklad opačný odporoval by poctivosti jednání a poctivosti obchodu (§ 914 obč. zák.). Naopak má stavební dělnictvo právo trvat na tom, že toto ujednání jest ve smyslu §§ 870 a 879 č. 4 obč. zák. neplatné a přísluší mu podle §§ 872 a 874 obč. zák. plná náhrada, t. j. plný doplatek slíbené mzdy, resp. ke mzdě stanovené nálezem rozhodčího soudu mzdového. Nebude nejmenšího sporu o tom, že touto smlouvou, jak již shora podotčeno, šlo společenstvu stavitelů výslovně o obejít § 4 vlád. nař. č. 89/1935 Sb. zák. a nař.

Shrnouce tedy tyto úvahy, usoudíme, že i nyní stavební dělník může se vzdát doplatek k vyšším mzdám. Leč toto vzdání musí být jako každá smlouva svobodně správně řečeno dobrovolné. Odepře-li jeden podnikatel mu vyšší mzdu platit, musí dělník (tesař či zedník) vždycky ještě mít možnost jinde lepší zaměstnání si najít. Předkládají-li se mu všude takové reversy, je to nátlak a těžení z hospodářské tísně dělníkovy a nemůžeme takové reversy, s odvoláním se již na ustanovení §§ 870 a 879, č. 4 obč. zák. uznati za platné, aniž by bylo třeba dokazovat, že šlo snad dokonce o útisk na straně žalovaného podnikatele. Tomuto obcházení chtěl právě čelit § 4 vlád. nař., č. 89/1935, na který se tu lze vždycky odvolat. Nebudeme proto aspoň, počínaje dnem 30. dubna 1935, tedy v den účinnosti vlád. nařízení č. 89, takovýmto vynuceným reversům přiznávat právní účinnost a naopak přiznáváme žalobci — dělníku (zedníku či tesaři) — od tohoto dne nárok na mzdy a doplatky dle nálezu rozhodčího soudu mzdového, resp. na Moravě a ve Slezsku dle sjednané kolektivní smlouvy. (Srovn. obdobné rozh. Vážný-13.235.) Proto

však tento názor nemusí býti ještě konstantní. Nebude tedy do-
nuceného vyrovnání asi tam, kde stavební dělník vyrovnáv se,
třeba s nižší mzdou, znova po propuštění či zahájení stavební
sezony, aniž by zřeknuté nedoplatky zažaloval, znova dobro-
volně k témuž staviteli se do práce vrátí, případně zažaluje
zřeknuté nedoplatky až za delší čas, což ukazuje na to, že i této
hospodářské újmy — zřeknutých se nedoplatků — mohl docela
dobře postrádati. A na soudní praxi jest, aby i takovéto skuteč-
nosti i nyní hodnotila a posoudila, zda vzdání se doplatků i za
platnosti vládního nařízení čís. 89/1935 stalo se dobrovolně či
pod tíhou hospodářské odvislosti.

Pokud se týče ještě výkladu kolektivních smluv a jejich zá-
vaznosti dodal bych ještě toto:

Dlužno stát na stanovisku, že přes přísné ustanovení § 4
vlád. nař. č. 89 bude tu platit nadále ona osvědčená bona fides,
t. j. poctivost v jednání smluvních stran (§ 914 obč. z.). Jsou
přece případy a v praxi jich máme mnoho, že i nyní jak zaměst-
nanci tak zaměstnavatelé neví ničeho o existenci tohoto vládního
nařízení. Ba naopak kolektivní smlouvy považují za zrušené a ne-
vědí, že byly tímto vládním nařízením znova vzkříšeny k životu.
Drží se proto strany stále individuální smlouvy, ponechávajíce
nevědomky stranou zákonný předpis. Jak postupovat v tomto
případě?

V praxi platí pravidlo, že nevěděli-li ani zaměstnanec ani
zaměstnavatel o tom, že kolektivní smlouva pozbyla platnosti a
oba se jí řídili, platí její ustanovení závazně pro obě strany (ž. s.
Brno, Cz II., 233/23). V našem případě bude tomu tedy obráceně.
Místo kolektivní smlouvy bude tu platit obsah individuálního
ujednání, kterého se strany dovolávaly a poctivě plnily. Vždyť
tu nešlo stranám také o nějaké vědomé obcházení vládního nařízení.
A proto žádný nárok na nějaké doplatky a také žádný trest.
Avšak přes to podávají zaměstnanci takové žaloby po skončení
pracovního poměru, jakmile byli upozorněni na existenci vlád-
ního nařízení. Třeba tedy důsledně trvat na tom, že zaměstna-
vateli musí být povědomo, že má dodržovat kolektivní smlouvu,
zejména, že má platit mzdy podle ní. To bude zejména tehdy,
když zaměstnanec, odvolávaje se na své členství v organizaci a
poukazuje na kolektivní smlouvu, žádá plat podle této. Nestá-
ne-li se tak pak případnými námitkami co do vědomosti a vědo-
mého obcházení tohoto ustanovení, musí se soud zabývat a při-
padnými námitkami se také musí vypořádat.