

mi mzdové nároky, plynoucí z hromadných smluv pracovních, zkráceny bez souhlasu organizační zaměstnaneckých. Jestliže se zaměstnancem sjednána byla mzda nižší, než mu podle platné kolektivní smlouvy náležela, je tato úmluva právně bezúčinná, ba dokonce podle článku II. zákona č. 109/1934 Sb. z. a n. trestná, a žalobce se ani nemohl pravoplatně předem vzdáti nároku podle kolektivní smlouvy mu příslušejícího, pokud se snížením mzdy nesouhlasila organizace zaměstnanecká. (*Vhrs 14. X. 1936, č. 333/36.*)

(³⁵) Při posuzování platnosti již více let trvajících odchylek od kolektivní smlouvy mostecké, třeba přihlížeti nejen k ustanovením vládního nařízení č. 89/35 Sb. z. a n., ale také k tomu, že i kolektivní smlouva mostecká připouští odchylky od svých ustanovení jen se souhlasem mzdového výboru závodní rady a v dohodě aspoň se dvěma na kolektivní smlouvě zúčastněnými odborovými organizacemi zaměstnanců. (*Vhrs 16. XII. 1936, č. 343/36.*)

(Dokončení.)

JUDr. KAREL BALLEMBERGER:

Pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské.

Kapitolou v pracovním právu právním řádem snad nejméně vyřešenou jest úprava smlouvy učební a smluv obdobných, t. j. smlouvy volontérské a praktikantské.

Jediným zákonem, tuto otázku upravujícím, vedle o. z. o. a zák. 154/34 jest živnostenský řád z r. 1907, č. 199 ř. z. O učních mluví zvláštní odstavec hlavy VI., zahrnující §§ 97—104 e), kromě několika ustanovení jiných, porůznu v živn. řádu roztroušených.

Živnostenský řád platí pouze pro podniky živnostenské. Celé ohromné oblasti hospodářského života vymykají se zákonné úpravě živnostenského řádu, a stojíme zde často před problémy jen velmi těžko řešitelnými. Živnostenský řád, způsobem sice velmi konservativním, potřebám dnešní doby naprosto neodpovídajícím, avšak celkem vyčerpávajícím upravuje poměry učňů v podnicích malých a středních. Pokud lze živnostenský řád aplikovati na podniky velké, narazíme na řadu nesrovnalostí. Naproti tomu na zcela nejisté půdě se pohybuje při aplikaci pojmu »učně«, podle živnostenského řádu na učně podniků továrnických, družstevních, na volontéry a praktikanty těchto podniků a dlouhé řady podniků jiných, z nichž některé jen namátkou uvedeny jsou v § 1 d) zák. 154/34 (úvěrní ústavy, spořitelny, záložny, družstva, zastavárny, pojišťovny, redakce, kanceláře svobodných povolání, zprostředkovatelny, tabáční trafiky, loterní sběrny a m. j.). Vidíme, že se bude jednat většinou o učně v postavení obdobném postavení soukromého zaměstnance podle zákona 154/34, ač i ostatních učňů v podnicích živn. řádu nepodléhajících bude značné procento.

§ 3 zák. o soukromých zaměstnancích.

V § 3 zák. 154/34 se výslovně praví, že ustanovení tohoto zákona neplatí pro učně,

na které se vztahují předpisy živnostenského řádu. Ovšem a contrario tohoto ustanovení platí zřejmě, že na učně, na něž ustanovení živnostenského řádu se nevztahují, vztahuje se v plném rozsahu zákon o soukromých zaměstnancích, pokud ovšem jsou splněny podmínky § 1 tohoto zákona.

Toto znění jest ovšem podstatnou změnou vůči znění korespondujícího § 5. zák. o obchodních pomocnících z r. 1910, kdež se praví, že ustanovení tohoto zákona se vůbec nevztahují na učně ve smyslu živnostenského řádu.

Znění nového zákona se vztahuje zřejmě pouze na učně ve vlastním slova smyslu, t. j. na učně v podnicích podléhajících živn. řádu. Naproti tomu starý zákon o obch. pom. z r. 1910 vztahoval se na učně vůbec.

Výraz »učedníci ve smyslu živn. řádu« nemá ten smysl, že by učednický poměr skutečně musil podléhati předpisům § 97 a n. n. živn. ř. a že by tedy již podnik sám, v němž učedník jest zaměstnán, musil býti podnikem podle živn. řádu, neboť pak by došlo k té anomálii, že by jen učedníci podniků podle živn. řádu, zejména tedy též kupečtí, byli vyloučeni z dobrodiní zákona o obch. pom., kdežto učedníci ostatních podniků by dobrodiní těch požívali, ačkoli zákon v prvé řadě určen jest, jak již název jeho hlásá, pro pomocníky v živnostech obchodních, kdežto pomocníci v podnicích v § 2 vyjmenovaných byli jim pro podstatnou obdobnost svého poměru jen na roveň postaveni. K této anomálii dochází skutečně. Mayer-Grünberg, kom. 2, Hgg. 1911, str. 57. — V právní větě tohoto judikátu se pak praví, »i učedníci v podnicích v § 2, čís. 2—6, vyjmenovaných, tedy živn. řádu nepodrobených, jsou učedníky ve smyslu živn.

řádu a nepodléhají tudíž zákonu o obch. pom.

Prof. Herrmann-Otavský ve svém komentáři k zák. 154/34 na str. 167 praví: Nynější znění, jež vylučuje učně, na které se vztahují předpisy živnostenského řádu (zákona), jest precisnější: z něho plyne, že učňové, na něž se nevztahují předpisy živn. řádu, resp. zákona, nejsou ustanovením tímto dotčeni a tudíž novému zákonu (154/34) podléhají, pokud jsou v jejich učebním poměru splněny podmínky v § 1 zákona výtčené.

Zákonodárce v zákonu o soukromých zaměstnancích, zřejmě aby zmírnil řadu nespravedlivostí živnostenského řádu, raději se přiklonil k řešení, jež v judikátu Vážný 1217 nazváno jest anomálií. Dnešní stav skutečně jest ten, že učeň na př. v koloniálním obchodě má krátkou dovolenou podle živn. řádu, kdežto učeň v podniku družstevním, či tabáční trafice, konající taktéž práce kupecké, má dovolenou delší, podle zák. 154/1934.

Ovšem výklad starého zákona nivelisoval všechny učně na roveň učňům ve vlastním slova smyslu (podle živn. řádu). Byla to sice rovnost, ale neodpovídalo to rozhodně smyslu zákona. Dnešní stav jest sice taktéž anomálií, zaviněnou však tím, že do zák. 154/34 nejsou pojata ustanovení o učních, která byla sice do původní osnovy pojata a na jejichž formulaci dohodli se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, jež byla však vypuštěna na přání ministerstva obchodu. Zákon jest po této stránce torsem, a jest nutno usilovat o jeho novelisaci v tomto směru. Je zcela logickým a spravedlivým požadavkem, aby výhody zák. o soukrom. zaměstnancích, ovšem pro učně vhodně upravené, se vztahovaly na učně všechny, tedy i na ty, na něž se vztahuje náš zastaralý živnostenský řád. »Anomálii« musíme ovšem odstranit způsobem příznivým učňům, to jest rozšířením platnosti zák. 154/34 na veškeré učně, kteří se vycvičují k pracím kupeckým či vyšším službám nekupeckým.

Smlouva učební v užším smyslu.

Smlouva učební v užším smyslu je vlastně jediné smlouva učební podle živnostenského řádu, tudíž smlouva, uzavřená v podniku podléhající živnostenskému řádu. Právní podstata smlouvy učební není zcela jasná. Nejedná se zde o ryzi smlouvu pracovní, ježto vystupují zde též prvky v normálních pracovních smlouvách neobvyklé. Jedná se o smlouvu sui generis, obdobnou sice smlouvě pracovní, lišící se však v některých pojmových znacích od této smlouvy.

Prof. Krčmář ve svém Obligačním právu (Všehrd 1926) na str. 210, při výkladu

o § 150 III. novely k o. z. o. (§ 1151 o. z. o.) praví: »...Přes definici služební smlouvy smlouva služební je smlouva, kterou se někdo druhému zavazuje na nějaký čas ke konání služeb, v níž se nevyskytuje mzda jako *essentiale negotii*, lze se zřetelem k tomu, co bylo pověděno při výkladu o pojmu smlouvy zmocňovací, státi na tom, že ustanovení §§ 150—153 nov. míří především na smlouvy, podle kterých se práce koná za mzdu, ačkoliv ustanovení o smlouvě služební platí i o některých smlouvách, při kterých *synallagma* je jiné než výměna práce za mzdu.«

Na tento výklad navazuje Herrmann-Otavský na str. 167 a násl. svého komentáře k zákonu o soukr. zaměstnancích, kdež mimo jiné praví: »...Učební účel, do smluvního obsahu vstupující, v některých případech jen alteruje práva a závazky stran, nedotýká se typických rysů smlouvy, v dalším postupu však porušuje již typické smluvní *synallagma* a v případech zbývajících modifikuje smluvní kausu v tom dosahu, že smlouva svým obsahem a povahou se mění, ano, i téměř v opak převrací: strana ve dřívějších případech zaměstnavatelská stává se zjednaným pracovníkem, strana zaměstnanecká objednatelkou práce, resp. díla.«

Prof. Herrmann-Otavský v téže souvislosti uvádí stupnici hlavních druhů učební smlouvy:

a) Učební smlouva uzavřená za mzdu, vůči normálu obyčejně sniženou, při čemž zaměstnavatelem převzat je závazek poskytnouti zaměstnanci praktickou příležitost výučnou.

b) Učební smlouva bez nároku na mzdu, tedy jen za poskytnutí příležitosti výučné (se změněným *synallagmatem* ve smyslu Krčmářově).

c) Učební smlouva bez nároku na mzdu, ale dokonce s povinností platiti zaměstnavateli výučný honorář.

d) Smlouva *volontérská*.

Dr. M. Lederer (*Grundriss des österr. Sozialrechtes*, 2. vyd. Vídeň 1932, str. 192) definuje učební smlouvu jako zvláštní druh smlouvy pracovní v níž zaměstnavatel (učební pán) se současně zavazuje k odbornému vzdělání zaměstnance (učedníka), tento se však zavazuje ke konání služeb za účelem praktického naučení živnosti. Učební poměr jeví se pak jako vzájemný poměr obligační, jehož podstata je sice v konání služeb, v němž však převažuje ráz výchovný a vzdělávací.

Em. Adler v Klangově komentáři k o. z. o., sv. III., str. 126, definuje smlouvu učební jako smlouvu služební, již závazek učebního pána poskytnouti učňovi výchovu

dává zvláštní ráz a jméno. Pracovní výkon učňův jest odškodňován nejen výchovou samou, nýbrž často i úplatou, což jasně vyzdvihá ráz smlouvy pracovní jako smlouvy pracovní. Pro oblast rakouského práva nemůže vzniknouti pochybnost o povaze učební smlouvy jako smlouvy pracovní, ježto § 73 živn. ř. zařaduje učně výslovně mezi živnostenské pomocné pracovníky a také § 1, odst. 7. zákona o úrazovém pojištění dělnickým prohlašuje je za dělníky ve smyslu tohoto zákona.

Dr. Emil Heller v komentáři k živn. řádu (Kommentar zur Gewerbeordnung, Vídeň 1912) na str. 1174, II. dílu, definuje učební smlouvu jako kvalifikovaný pracovní poměr, uzavřený zvláštní smlouvou, pořívající se zřetelem na ujednání ponechaném vůli stran, ráz smlouvy soukromoprávní, avšak se zřetelem na § 14 a následující živn. řádu též veřejnoprávní. Práva a povinnosti ze smlouvy učební jsou po dobu trvání poměru učebního podřízena kogentním předpisům vymykajícím se libovůli stran.

Samo znění § 97 živn. řádu, kdež se pojem učně definuje »kdo u majitele živnosti vstoupí do zaměstnání, by živnosti prakticky se naučil, bez rozdílu, zda učebně bylo sjednáno, nebo ne, a zdali za práci platí se mzda nebo ne, pokládá se za učedníka«, definuje smlouvu učební jako smlouvu pracovní, přičiňující ovšem určité modifikace.

Rozhodným znakem rozlišujícím smlouvu učební od smlouvy pracovní bude zejména úmysl učně naučiti se živnosti. Ovšem tento úmysl sám nepostačuje. Musí býti splněny veškeré náležitosti vyžadované pro učně u učebního pána (zaměstnavatele) živnostenským řádem, a zejména musí bezpodmínečně býti uzavřena smlouva učební (§ 99 živn. ř.). Kdyby podstatné kusy smlouvy smlouveny nebyly, nevzniká smlouva učební (Heller, str. 1177 a Gew. GE č. 1126, 1232, 1233). V § 99 živn. řádu vyjmenovány jsou náležitosti, jež smlouva učební musí obsahovati. Nemá-li těchto náležitostí, nevznikne smlouva učební, při čemž smlouva tato může býti uzavřena i bez dodržení formalit v § 99 ž. ř. uvedeňých, musí býti ovšem smlouveny podstatné náležitosti učební (Budwinski 8903/12 a 7946/11).

Stáří a pohlaví učňů je pro uzavření učňovské smlouvy nerozhodné. Lze též uzavřítí současně několik smluv učebních, po případě jednu učební smlouvu o vyučení několika řemeslům (Budw. A 5635).

Učební smlouva vzniká jejím uzavřením ne snad zápisem u společenstva, magistrátu či obecního úřadu ve smyslu § 99, odst. 1., ž. ř. Společenstva či obecní úřady nemají též prá-

va odmítnouti zápis učební smlouvy do zápisní knihy učňů, ovšem mají právo vyvolati rozhodnutí živnostenského úřadu v případě, vzniknou-li pochybnosti o existenci smlouvy učební samé, či o způsobilosti učně, po př. pána učebního k uzavření smlouvy učební (Budw. A 854, Budw. 9687). Podobně se podává, že i ukončení poměru učebního je záležitostí obou kontrahentů a nemůže býti předsevzato snad rozhodnutím společenstva anebo nastati snad ex lege (Heller 1178). Zákon sám nemá předpisů o úspěšném vývoji učení během poměru učňovského. Pokrok učně v učení není postaven pod kontrolu společenstva či živnostenského úřadu. Živnostenský řád požaduje jedině trvání učebního poměru po určitý počet let, nemaje kromě předpisů pro kvalifikaci učebního pána předpisů pro průběh doby učební.

Učební poměr trvá dotud, dokud není ve smyslu § 101 ž. ř. předčasně zrušen, či ve smyslu §§ 102 a 102 a) ž. ř. výpovědí skončen, či dokud ve smyslu § 104 ž. ř. není řádně dokončen. Učební poměr nezaniká zejména tehdy, nepokračuje-li řádně učeň v učení.

U nezletilých učňů je učňovský poměr modifikován ještě prvkem dalším, totiž ustanovením 2. odst. § 99 živn. řádu, podle něhož nezletilý učeň pořívá ochrany a péče učebního pána a jest jeho otcovské kázní podroben. Učební poměr směšuje u nezletilců prvky práva pracovního s prvky rodinného práva.

Ovšem okolnost, že učební smlouva jest pouze zvláštním druhem smlouvy pracovní, jest snad očividné.

Učební smlouva v podnicích nepodléhajících živnostenskému řádu.

V odstavci předcházejícím bylo pojednáno o normálním případě učební smlouvy uzavřené v podnicích, podléhajících živnostenskému řádu. Pojem »učně« se hodí vlastně jedině na učně v těchto podnicích.

Rozvoj hospodářského života přinesl s sebou však řadu útvarů nových, na něž živnostenský řád ani jiné zákony nepamatovaly, a jež postrádají vlastně zákonné úpravy v tomto směru.

Pokud se jedná o podniky obchodní a o podniky, uvedené v § 1 zák. 154/1934 a o právní poměry obdobné oněm upraveným zák. 154/1934, platí ve smyslu výše uvedeného ustanovení § 3 zák. 154/1934 tento zákon.

Učňové, na jejichž učební poměry se nevztahuje živnostenský řád, budou se vyskytovat zejména v podnicích továrních. Talké zde se jedná o smlouvu učební, ovšem na straně zaměstnavatele nelze použítí obyčejně vzhledem k velikosti podniku některá ustanovení živnostenského řádu, která jsou určena

po výtce pro podniky malé a střední. Ovšem učňové tovární, přesto, že nejsou učni ve smyslu živn. řádu, mají značné výhody proti těmto učňům. Zákon o 48hodinové pracovní době jest v továrnách aspoň v hrubých rysech dodržován a i pracovní podmínky bývají lepší nežli pracovní podmínky učňů v podnicích menších. Mnohé tovární podniky (větší závody kovodělné, Baťa a j.) poskytují učňům velmi dobré odborné školení a průpravu daleko převyšující podniky malé, jakož i dosti slušnou mzdu.

Lederer v již citovaných »Základech raskouského sociálního práva« na str. 194 se zmiňuje o dílnách učebních, jež sice v Československu jsou málo rozšířeny, s jejich vývojem však musíme počítati. Jsou to dílny, kdež se učňům dostává školské výchovy od pedagogicky vzdělaných mistrů. Tyto dílny jsou obvykle spojeny s odbornými, pokračovacími, průmyslovými školami, ale i s trestnicemi a věznicemi, zejména pro mladistvé provinilce, donucovacími pracovními, jakož i polepšovými. Ovšem, zde se jedná vesměs o útvary zvláštní, jež těžko bylo by lze základnímu pojmu smlouvy učební podřadit.

Z podniků uvedených v § 1, odst. d) zák. 154/1934 budou to hlavně podniky družstevní, v nichž se hojně učební smlouvy vyskytují. Dnes se jedná vlastně o smlouvy zcela totožné se smlouvami učňovskými ve smyslu živnostenského řádu, pouze s tím rozdílem, že živnostenská společenstva neuzná-

vají dobu ztrávenou v učení u podniků družstevních, což vadí zaměstnancům, kteří chtějí přejít od družstevního podniku k podniku, podléhajícímu živn. řádu. Učňové u prodejních družstev mají ovšem kromě obvykle příznivých pracovních podmínek ještě tu výhodu, že se na ně vztahuje zákon o soukromých zaměstnancích.

Učňovské smlouvy se vyskytují ovšem v nejrozličnějších podnicích živnostenského řádu nepodléhajících a nemělo by smyslu pokoušeti se o jejich výpočet.

Platnost živnostenského řádu nemůžeme rozšiřovati analogicky na tyto právní poměry. U učňů, na něž vztahuje se zákon o soukromých zaměstnancích (podle jeho § 3), nenarazíme celkem na podstatné obtíže, naproti tomu při uzavírání smluv učebních v podnicích, jež nepodléhají živnostenskému řádu, a v případech, na něž nelze ani aplikovati zákon o soukromých zaměstnancích, tedy zejména u učňů v živnostech továrních, citelně postrádáme zákonný podklad pro tyto učební poměry. Vždyť zaměstnavatel může učební smlouvu zrušit bezúvodně před uplynutím doby učební, aniž by měl učeň nějaký nárok na náhradu škody, plat či učební vysvědčení. Zákonem není upraven ani obsah těchto smluv, ani povinnost k návštěvě pokračovacích škol — prostě po stránce normativní vládne na tomto poli naprostá anarchie.

(Pokračování.)

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Hromadné smlouvy

2268.

Podľa § 24 zák. č. 45/1930 Sb. z. a n. o stavebnom ruchu môžu byť kolektívne smlouvy v obore stavebných živností zmenené individuálnou smlouvou len v prospech zamestnanca. (Rozh. nejv. soudu z 31. III. 1936, Rv IV 114/36, Váž. obč. 15.164, Úr. sb. 2629.)

Kolektívna smluva sama úkolové mzdy neurčuje a tak potreba stanovenia miezd úkolových smlouvou individuálnou plynie zo samej kolektívnej smlouvy. Vládnym nariadením č. 118/1934 Sb. z. a n., ktorým bola predĺžená platnosť kolektívnych smlúv, sa na tomto stave nič nezmenilo. Je preto mylné zistenie odvolacieho súdu, že medzi spornými stranami uzavrená smluva o úkolevej práci je neplatná už z toho dôvodu, že mzdové pomery boli upravené smlouvou kolektívnu, poľažne nálezom rozhodčieho mzdového súdu.

Medzi stranami nebolo sporné, že mzda bola vyplatená zamestnancom podľa rozsahu vykonanej práce a podľa smlouvy stanovenej úkolevej mzdy. Tým, že palier žalovanej prijímal robotníkom, sostavoval pracovné skupiny a neprítomným robotníkom srážal po 5 Kč za hodinu, nepremenila sa smluva o práci úkolevej v smluvu o práci hodinovej, lebo táto činnosť kontrolná plynie len z právneho pomeru zamestnavateľa k

zamestnancovi. Je preto záver odvolacieho súdu, vyvodený z tejto okolnosti, že nešlo o úkolovú prácu, zrejme mylný.

V danom prípade však ide o pracovný pomer živnosti stavebnej. Tieto pracovné pomery boli upravené zákonom o stavebnom ruchu číslo 45/1930 Sb. z. a n. (§ 24), ktorého účinnosť bola predĺžená podľa čl. IV zák. č. 164/1932 Sb. z. a n. do 31. decembra 1934. Námietka žalovanej, že zákon o stavebnom ruchu, poľažne jeho ustanovenia o živnostiach stavebných sa netýkajú štátnych stavieb, nemá v citovanom zákone opory.

Najvyšší súd už v svojom rozhodnutí č. 13.640 Sb. n. s.*) vypovedal a odôvodnil, že podľa § 24 cit. zák. môžu byť kolektívne smlouvy v obore stavebných živností zmenené smlouvou individuálnou len v prospech zamestnancov. Je preto vylúčená zmena, pokiaľ sa kolektívnu smlouvou stanovené pracovné podmienky pre zamestnancov zhoršujú.

Už bolo uvedené, že ani kolektívna smluva z 8. apríla 1926, ani nález rozhodčieho mzdového súdu č. Rs 1/34-10 úkolové mzdy neurčujú. Ná-

*) Váž. obč. 13.640 (rozh. z 13. VI. 1934, Rv I 127/33, v »Pracovní právu« č. 767): Ustanovením § 24 zákona o stavebním ruchu ze dne 10. dubna 1930, čís. 45 Sb. z. a n., jsou vyloučeny individuální pracovní smlouvy, pokud se jimi zhoršují pracovní podmínky pro zaměstnance.