

případ, že mzdový výbor o stížnosti jednal a rozhodnutí vydal, nebo že pro rovnost hlasů k rozhodnutí nedošlo. Pakli ale mzdový výbor projednání stížnosti odložil, je možno podat žalobu přímo u rozhodčího soudu hornického také po uplynutí 15denní lhůty od vznesení věci na mzdový výbor závodní rady, a v tom případě platí toliko lhůta promlčecí tři let, stanovená v § 1486, č. 5, všeob. obč. zákona. (Vhrs 6. V. 1936, č. 26/36.)

(⁵⁶) Patnáctidenní lhůta k podání žaloby k hornickému rozhodčímu soudu, stanovená v § 6 zákona z 3. července 1924, č. 170 Sb. z. a n., běží teprve ode dne, kdy žalobci byl výsledek předchozího projednání věci v paritním

výboru závodní rady anebo předchozí zprostředkovací činnosti rady zřízenců při revírní radě sdělen. Pro vznesení nároku na paritní výbor závodní rady nebo na zřízenceckou radu není předepsána zvláštní lhůta a platí proto promlčecí lhůta podle § 1486, bod 5., obč. zákona občanského. (Vhrs 19. II. 1936, číslo 95/35.)

(⁵⁷) Ustanovení § 37, odst. 7., služebního řádu pro obvod revírní rady v Mostě o třídenní reklamační lhůtě vztahuje se toliko na vyúčtování mzdy, a proto nevznesení námitek proti němu v této lhůtě nemůže platně přivoditi ztrátu práva na určitý mzdový nárok. (Vhrs 16. XII. 1936, čís. 303/36 až 318/36.)

JUDr. KAREL BALLEMBERGER:

Pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské.

(Dokončení.)

Smlouva volontérská a praktikantská.

Pojem »volontér« a »praktikant«, nejsou pojmy zcela jednoznačné a v různých podnicích mají různé významy. Zhruba možno říci, že lze rozeznávat 2 útvary smlouvy *volontérské*:

a) Bude to úmluva, podle níž volontér vstupuje do služeb, avšak s volností v jejich výkonu, s nárokem na poskytnutí učební příležitosti (Herrmann-Otavský, Soukromí zam., str. 168), ovšem bez nároku na honorář. Nevznikne tudíž smlouva pracovní. Začátečnicku poskytuje se pouze příležitost, aby nahlédl do chodu podniku a do praxe výroby a prodeje, která dosud je mu neznáma, nebo již dosud zná pouze z teorie. Výpovědní lhůty neexistují. Volontér koná práce bezplatně, a jako protihodnota jest mu obvykle poskytována pouze možnost nahlédnout do provozu podniku. Typickým příkladem budou práce studentů medicíny a techniky o prázdninách v nemocnicích a v průmyslových podnicích či na stavbách. Volontér tohoto druhu nebude obvykle pokračovati v řádném pracovním poměru v podniku, v němž byl volontérem.

b) Jiným druhem smlouvy volontérské, a jejím obvyklým zjevem je smlouva pracovní, již volontér se zavazuje ke konání prací, naproti čemuž zaměstnavatel, vzhledem k tomu, že se jedná o začátečníka, zavazuje se pouze k tomu, že nechá jej v podniku pracovati, nezavazuje se při tom k nějaké činnosti výchovné, což je právě podstatný rozdíl proti smlouvě učební, v níž převažuje ráz výchovný. Volontéru dává se

v podniku jedině příležitost vzdělati se sám vlastní činností. Hlavní význam netkví v technickém naučení živnosti, nýbrž v pozvolné uvedení v pracovní poměr a v postupném přechodu k obtížnějším a odpovědnějším pracím. (Lederer, str. 193, Grünberg, str. 23.)

Volontér tohoto druhu ovšem pravidelně v podniku zůstane a stane se normálním soukromým zaměstnancem. Stane se tak v době kratší, nežli je doba učební.

Definicí pojmu »volontér« jest ovšem veliká řada. Buďtež uvedeny pouze namátkou některé:

F. M a n t e l (Das Dienstrecht des Handlungsgehilfen, Lipsko 1918, str. 42) praví: »Volontér nepobírá žádné úplaty a nemůže býti proto pokládán za obchodního pomocníka. Jeho poměr k majiteli podniku řídí se výslovně zvláštním ujednáním. Jestliže toto ujednání chybí, anebo vzniknou-li pochyby o jeho výkladu, můžeme použítí z práva obchodních pomocníků jedině ony zásady, jež mohou býti aplikovány na tento zvláštní poměr. Majitel závodu opatřuje volontéru možnost a příležitost dosíci znalosti obchodu a obchodního oboru, často ne bez újmy pro své vlastní zájmy — volontér naproti tomu poskytuje užitečné služby.« — Jedná se ovšem o názor celkem ojedinělý.

W a l t e r K a s t r e l (Arbeitsrecht, Berlin 1925, str. 31 a 142) praví: »Práce musí býti vykonávána jako povolání, to jest musí odpovídati pravidelné činnosti pracujícího a nesmí tudíž býti vykonávána pouze k účelům hry, sportu nebo vědy. Jen s tímto omezením lze pohlížeti na volontéry jako na

zaměstnanec. Volontérská smlouva podle těchto zásad je smlouva pracovní podle obecných zásad, kdež však mzdu tvoří možnost vzdělání zaměstnancova.»

Mayer-Grünberg (vyd. 1911, na str. 3 a 57) zastává názor, že volontérská smlouva je smlouvou pracovní, kdež úplatu tvoří uvedením do poměru podniku, a vzdělávání v obchodu vůbec. Úplata může totiž podle M.-G. sestávat nejen v plnění peněžním a naturálním, nýbrž v jakémkoli pozitivním jednání či opominutí.

Smlouva praktikantská jest vlastně pouhým přechodem mezi smlouvou volontérskou a normálním pracovním poměrem. Praktikantu jest poskytován menší plat proti státním zaměstnancům. Ježto dosud jeho zkušenosti v podniku nabyté jej nečiní rovnocenným ostatním zaměstnancům, skládá se jeho plat z úplaty peněžní a požitků naturálních, a právě z možnosti vzdělání a vniknutí do obchodních tajemství. Lederer (str. 193) praví, že »praktikant na rozdíl od volontéra bývá odměňován za svou činnost«.

Pojem praktikanta je tudíž vlastně synonymem pro pojem volontéra. Jako jediný rozdíl bude platiti, že praktikant za svou práci musí být odměňován. Smlouva volontérská či praktikantská bude uzavřena též tehdy, když strany sice původně zamýšlely uzavřít smlouvu učební, ale pro nedostatek některé náležitosti tato smlouva nevznikla. (Srv. na př. Budw. A 9513.)

Do poněkud nejasné otázky posuzování poměru volontérského a praktikantského jako smlouvy pracovní vnesl hodně jasna zákon o pensijním pojištění soukr. zaměstnanců, v jehož § 1 se praví, že pojištěním povinni jsou i zaměstnanci, jichž činnost je p r ů p r a v o u k povolání v § 1, odst. 1., uvedenému, resp. odst. 4., kdež přímo se mluví o učních a osobách, podléhajících zák. č. 20 z r. 1910.

V komentáři k zák. o pens. pojištění dr. J. Jindřicha a dr. Podlipského (Práv. knihkupectví 1934) se na str. 178-9 praví: »Služebním poměrem zvláštního druhu je poměr učňovský a praktikantský nebo volontérský... Praktikantem rozumí § 13 a), odst. 3., živnost. řádu osobu zaměstnancovu stejně jako učeň, avšak pracemí písařenskými a účetářskými. Praktikant v podnicích divadelních bývá nazýván elévem. V o l o n t é r e m bývá nazýván praktikant, který nedostává služného. Služební (učňovský, praktikantský) poměr (podle pens. zákona) nemusí vyhovovat všem náležitostem, které předpokládá na př. živ. řád, zákon o soukromých zaměstnancích atd., nýbrž stačí, jsou-li splněny jeho předpoklady podle obec. obč. zákona.

§ 4, odst. 4., pens. zákona stanoví ještě, že učně, volontéry, praktikanty, kteří nemají ho-

tové vyplácených požitků, zařaditi jest do 1. třídy služného.

Pensijní zákon se vztahuje zřejmě na veškeré volontéry a praktikanty, konají-li práce vymezené § 1 tohoto zákona, tedy nejen na praktiky ve smyslu § 13 a) živ. řádu, o kterémžto pojmu zbývá ještě se zmíniti.

V 3. odstavci § 13 a) živ. řádu se praví: »Zaměstnání učednickému v živnosti obchodní rovná se zaměstnání praktikantské při kancelářské a kontrolní práci v živnostenském podniku po továrnicku provozovaném, služební době v obchodní živnosti pak rovná se služební doba při prodeji zboží živností výrobních, počítajíc k ní i práci v kanceláři a kontoru, při čemž veškeré zaměstnání rovněž trvati má alespoň pět let.«

Pojem praktikanta podle živ. řádu jest tudíž rozdílný proti pojmu praktikanta podle zásad obecných. Praktikant podle ž. ř. jest pomocným pracovníkem zaměstnaným v živnostenském podniku podle živ. řádu, který ovšem musí býti provozován po továrnicku, tedy v procesu výrobním. Musí se jednati o práce kancelářské, po př. kontorní, takže pojem praktikanta podle ž. ř. je skutečně velmi úzký. Praktikant, pracující v kanceláři či kontoru, v podniku neodpovídajícím výše uvedené definici, na př. ve velkopovoznictví, či v pohřebním ústavě, po případě u železničního podniku, nebude tudíž praktikantem ve smyslu živ. řádu (srv. Heller, str. 134 a násl.), ježto podniky tyto nejsou továrními podniky ve smyslu ž. ř.

Praktikanti, pokud jejich zaměstnání odpovídá § 1 zák. 154/34, budou bez rozdílu nesporně soukromými zaměstnanci, jinak bude se na ně vztahovati o. z. o.

Závěr.

Dnešní zákonný stav, který byl aspoň zhruba vyličen, jest tudíž velmi neutěšený. Je to změl pojmů velmi neurčitých, nepřesných, jichž aplikace na konkrétní případy jest neobyčejně obtížná. Skutečnost, že se jedná o nejmladší zaměstnanec, naprosto neschopné při vstupu do zaměstnání za dnešní hospodářské situace klásti při sjednávání smlouvy učební či volontérské nebo praktikantské nějaké podmínky, zejména pak požadavky mzdové, volá přímo po úpravě těchto otázek jednotnými, jasnými a hlavně kogentními zákonnými předpisy. Řada nesevdomitých zaměstnavatelů vykořisťuje učně, těžíc z nedostatku zákonných předpisů a zejména z nedostatku sankcí živnostenského řádu, jehož administrativní tresty mívají se právě na poli pracovního práva takřka úplně s účinkem. Naproti tomu nejlepší zkušenost má sociální politika s donucujícími předpisy zákonnými, které chrání

mnohem lépe zaměstnance před porušováním zákonných předpisů zaměstnavateli nežli sebe drakoničtější správní tresty. Dlouhodobé bezplatné smlouvy učební a volontérské jsou smlouvami naprosto nepravými. Čelit jim lze jedině zákonem.

Naše legislativa má tedy v tomto směru

před sebou slušný kus práce, práce však nad jiné záslužné, neboť málokterý zákon je tak toužebně očekáván, jako zákon učňovský. Nejmladší generaci zaměstnanecké jsme lidské upravení jejich pracovních podmínek dlužni. Jest nutno doufat, že křivda, která se těm nejmladším stala, bude napravena.

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Soukromí zaměstnanci

§ 44.

2282.

I. Zaměstnavatel jest povinen vydati zaměstnanci při skončení služebního poměru písemné vysvědčení vždy, i bez žádosti zaměstnavatele; nároku toho se nemůže zaměstnanec vzdáti ani po skončení pracovního poměru.

II. Zaměstnanec může požadovati na zaměstnavateli náhradu škody, která mu vznikla nevydáním nebo opožděným vydáním vysvědčení. (Rozh. nejv. soudu z 7. V. 1936, Rv I 794/36, Váž. obč. 15.181.)

Žalobce byl u žalované firmy v době od 1. srpna 1933 do 3. října 1934 zaměstnán jako správce provozu. Podle § 56 zákona čís. 154/34 Sb. z. a n. platí ustanovení tohoto zákona i pro pracovní poměry, které trvají v den účinnosti zákona (t. j. dne 19. srpna 1934), pokud jsou tato ustanovení pro zaměstnance příznivější a pokud práva jimi zaměstnancům přiznaná nemožou být smlouvou zkrácena ani zrušena. Předpis § 44 cit. zák. je shodný s § 39 zákona o obchodních pomocnících ze dne 16. ledna 1910, čís. 20 ř. z., až na to, že podmínkou zaměstnavatelské povinnosti podle nového zákona není žádost zaměstnavatele, jak tomu bylo podle § 39 zákona o obchodních pomocnících. Nový předpis je tudíž pro zaměstnance příznivější a zároveň jde o donucovací předpis, jak zřejmo z ustanovení § 53 zák. čís. 154/34 Sb. z. a n. Je tedy na sporný služební poměr použití ustanovení § 44 zák. čís. 154/34 Sb. z. a n. Podle tohoto předpisu jest zaměstnavatel povinen vydati zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, které musí být vždy písemné a obsahovati údaje o době a způsobu zaměstnání. Tato povinnost stíhá zaměstnavatele vždy, nikoli jen na žádost zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen potvrzení vydati, to znamená, že je musí připravit a zaměstnanec má si je vyzvednouti u zaměstnavatele. V souzené věci žalovaná firma žalobci sporné vysvědčení nevydala ani při skončení pracovního poměru, ani poté, když je žalobce dopisem ze dne 4. dubna 1935 na ní žádal, žalobce ani o tom neuvědomila, že sporné potvrzení je u ní k jeho dispozici, aby si je vyzvedl určitého dne, a potvrzení zaslala žalobci teprve po doručení žaloby, a to dne 8. května 1935, tedy pokud se týče, když žalobce žádal doplnění potvrzení, dne 21. května 1935. Zaměstnanec může požadovati na zaměstnavateli náhradu škody, která mu vznikla nevydáním nebo opožděným vydáním vysvědčení. V souzené věci jde o opožděné vydání, ježto žalovaná firma nenabídl žalobci vysvědčení, o kterémž jde, již při skončení pracovního poměru, ani nevyhověla jeho pozdější žádosti o vydání včas, t. j. bez zbytečného průtahy, nýbrž odložila vyřízení víc

než o měsíc. Nároku na potvrzení podle § 44 cit. zák. nelze se vzdáti ani při skončení pracovního poměru, ani po tomto skončení, ježto platná jsou jen ujednání uzavřená při ukončení pracovního poměru, pokud jde o úpravu hmotných otázek vzniklých teprve následkem tohoto ukončení (Sb. n. s. čís. 3750)*, nikoli též pokud jde o povinnosti uložené zaměstnavateli z důvodů veřejnoprávních (sociálně politických, policejních a pod.), jak tomu je při vydání potvrzení o zaměstnání. Nemá tedy význam námitka žalované firmy, že žalobce při skončení pracovního poměru prohlásil, že nemá žádných nároků proti žalované firmě. Nesejde ani na tom, že žalobce v dopise ze dne 4. dubna 1935 užil obratu, jimž se mohla firma cítiti uraženou, bylo-li jen z obsahu tohoto dopisu zřejmé, čeho se žalobce vlastně domáhá a že žádá vydání nenabídnutého mu dosud vysvědčení. Žalobce nemusel podle § 44 zák. čís. 154/34 Sb. z. a n. žádati na firmě, aby mu vydala potvrzení o zaměstnání. Učinil-li tak a nepoháněl-li vyřízení, nemůže mu to býti na újmu, zvláště když firma mu ani neoznámila, že je ochotna mu toto vysvědčení vydati, ani ho nevyzvala, aby si vysvědčení u ní vyzvedl, jak nebylo sporno mezi stranami. Zaměstnanec musí podle § 1295 obč. zák. ovšem dokázati škodu. Žalobce tvrdil, že byl firmou Jan N. přijat jako správce provozu a dílovedoucí od 1. května 1935 pod podmínkou, že jí před tímto dnem odevzdá potvrzení žalované firmy o své služební činnosti a že této podmínce nemohl vyhověti, pokud se týče byl později odmítnut firmou Jan N. proto, že žalovaná firma mu včas nevydala řádné potvrzení o zaměstnání podle § 44 zákona čís. 154/34 Sb. z. a n. Tento přednes, kdyby byl prokázán, stačil by k opodstatnění žaloby o náhradu škody, a to najmé, hledi-li se k tomu, že při dnešních nepříznivých poměrech na pracovním trhu žalobci zřejmě nebylo možno, byl-li odmítnut firmou N., v krátké době najíti jiné zaměstnání.

Domovníci

2283.

Půhe vykonávání domovníckých prac — hoci z příkazu vlastníka domu — nezakládá ešte domovnícku smluvu, jestliže sa z okolnosti nepodáva zrejma völa strán založiť domovnícky pomer. (Rozh. nejv. soudu z 9. VI. 1936, Rv III 40/36, Úr. sb. 2706.)

Pracovní pomer domovnícky v smysle zákona

* Váž. obč. 3750 (rozh. z 23. IV. 1924, Rv I 167/24): Zákon o obchodních pomocnících ze dne 16. ledna 1910, čís. 20 ř. z. Ujednání, odporující v neprospěch zaměstnancův předpisům, vyloučeným v § 40 zák., jsou vyloučena jen, byla-li učiněna při započetí služebního poměru neb v době, kdy poměr ten ještě trval, nikoliv však, učiněna-li při ukončení služebního poměru, a to jen za účelem úpravy hmotných otázek, vzniklých teprve následkem tohoto ukončení.