

# PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ  
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ

Dr. L. LANGER:

## Sbírka rozhodnutí pracovních soudů.

Dnem 1. ledna 1932 nabyl účinnosti zákon č. 131/31 o pracovních soudech a dovršil koncem minulého roku první pětiletí svého trvání. Začátek účinnosti tohoto zákona spadá do doby veliké hospodářské krise a nezaměstnanosti. Účelem zákona o pracovních soudech bylo, aby bylo umožněno rychlé, levné a odborné projednávání sporů z pracovního poměru za účasti zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů. V době hospodářské krise značně stoupl počet sporů z poměru pracovního a ještě naléhavější stala se potřeba, aby tyto spory byly projednávány co nejrychleji.

Jednací řád pro pracovní soudy stanoví, že řízení před těmito soudy musí být provedeno s větším urychlením, že první přelíčení má být stanoveno zpravidla na dobu nikoli delší než 5 dnů od podání žaloby a že přelíčení má být odročeno zcela výjimečně, nebylo-li možno řízení při prvním přelíčení skončiti.

Nákladem ministerstva spravedlnosti byl právě vydán I. svazek rozhodnutí pracovních soudů, jenž svědčí o veliké a důležité činnosti těchto soudů. Sbírka obsahuje 150 rozhodnutí, což za dobu 5 let působnosti pracovních soudů není nijak veliký počet a bylo by v zájmu věci, aby sbírka v dalších svazcích byla úplnější a obsahovala pokud možno veškerá důležitá rozhodnutí nejvyššího soudu, vydaná na základě zákona o pracovních soudech. Z indexu rozhodnutí jest patrné, že spory projednávané před pracovními soudy se často týkaly pracovní smlouvy, náhradních nároků pro nepřihlášení k sociálnímu a pensijnímu pojištění, nároku na práci přes čas a remunerace. Judikatura nejvyššího soudu o nároku na odměnu za práci přes čas dlouho kolísala. Nejvyšší soud rozlišuje, bylo-li zaměstnavateli úředně povoleno konání práce přes čas, a pouze v takovém případě posuzuje nárok zaměstnance podle ustanovení zákona o osmi-

hodinné době pracovní, který stanoví, že za práci přes čas přísluší zaměstnanci odměna. Případy, kdy zaměstnavatel si opatří úřední povolení ke konání práce přes čas, jsou řídké. Nejčastěji se pracuje přes čas bez úředního povolení. Podle rozhodování nejvyššího soudu jest úmluva o nedovolené práci přes čas nicotná a nemá právní závaznosti ani o odměně za práci přes čas. Při nedovolené práci přes čas nemůže podle judikatury nejvyššího soudu zaměstnanec nárok na odměnu za práci přes čas odůvodňovati ustanovením zákona o osmihodinné době pracovní, může se pouze domáhati náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo a pro své poškození. Nejvyšší soud důsledně neposuzuje nárok na mzdu za nedovolenou práci přes čas podle zákona č. 91/18 o osmihodinné době pracovní, nýbrž podle zastaralých a nedostatečných ustanovení občanského zákoníka o bezdůvodném obohacení. Uplatnění nároku na odměnu za práci přes čas za tohoto stavu judikatury jest velice nesnadné a obtížné, obzvláště když nejvyšší soud ve svém posledním rozhodnutí z 5. listopadu 1936, Rv I 2438/36, svoji judikaturu znovu zůstal v neprospěch zaměstnanců. Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí uložil odvolacímu soudu, aby zjistil hodnotu žalobcovy práce v osmi hodinách vykonané, hodnotu jeho práce přes čas a aby s hodnotou veškeré práce žalobcovy porovnal odměnu, které se mu od firmy dostalo, a jen tehdy, bude-li celková odměna nižší než hodnota veškeré práce zaměstnancovy, bude tím zjištěno, že žalobce nebyl za veškeré práce firmou přiměřeně odměněn a že se firma k jeho škodě obohatila.

Podle tohoto rozhodnutí, nebude-li zaměstnanec firmou bez své viny dostatečně zaměstnán v normální pracovní době, nebude moci prokázati, že se firma obohatila jeho



práci přes čas a nebude moci uplatnití zákonem stanovený nárok na odměnu za práci přes čas. Nejvyšší správní soud rozhodl nedávno správně, že dobu tak zv. pracovní pohotovosti nutno včítati do zákonné osmihodinné doby pracovní. Judikatura nejvyššího soudu o mzdě za práci přes čas, pro kterou si zaměstnavatel neopatřil úřední povolení, tuto práci však neposuzuje podle zákona o osmihodinné době pracovní, ačkoliv § 6. tohoto zákona stanoví, že za práci přes čas musí býti placena zvláštní odměna. Otázka, opatřil-li si zaměstnavatel pro tuto práci úřední povolení, má význam pouze policejní, nikoli však soukromoprávní.

Nejvyšší soud rozhoduje důsledně, že nároku na remuneraci lze se platně vzdáti a že vzdání se nároku na remuneraci neodporuje ustanovením zákonů o obchodních pomocnících a soukromých zaměstnancích, které stanoví, že nárok na remuneraci patří mezi práva, která smlouvou mezi zaměstnancem nemohou býti obmezena, ani zrušena. Toto ochranné ustanovení stává se bezvýznamným tím, že nejvyšší soud uznává za platné úmluvy o vzdá-

ní se nároku na remuneraci. V jednom podobném rozhodnutí klade však nejvyšší soud právem důraz na zjištění, zřekl-li se zaměstnanec novoročního »vážně a svobodně, ano šlo o zaměstnance hospodářsky na žalované závislého, jenž se mohl důvodně obávat, že by byl jinak ze zaměstnání propuštěn a vydán případně nebezpečí nezaměstnanosti«.

V celku nutno uznati, že pracovní soudy dobře plní svoje úkoly a že se též dobře osvědčila součinnost laických přisedících. Bylo by si však přáti, aby počet těchto soudů byl rozmnožen a aby byly vybaveny odbornou literaturou a judikaturou a zejména potřebným počtem soudcovských i kancelářských sil, aby mohla býti dodržována ustanovení jednacího řádu o rychlém pojednávání sporů před pracovními soudy. Sbíрка rozhodnutí pracovních soudů bude velmi cennou příručkou pro všechny, kdož jsou činní v oboru pracovních sporů; zejména nutno na tuto důležitou sbírku rozhodnutí upozorniti přisedící pracovních soudů i funkcionáře odborových organizací.

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

### **Služební smlouva**

§ 1153.

**2384.**

Na základe ujednania, ktorým zamestnanec prevzal vóči zamestnávateľovi zodpovednosť za poriadnený mu personál a za manko v tovare, vyjmúc to, ktoré bolo zapríčinené vyššou mocou, zodpovedný je i za manko, ktoré sám nezavinil (zavinil ho nepoctivý personál). (Rozh. nejv. soudu z 20. X. 1936, Rv III 813/36, Úr. sb. 2885.)

Z celého obsahu a smyslu služebnej smluvy, predloženej žalobníkom, ide najevo, že žalobník ručil za každé manko, ktoré sa vyskytlo v skladišti, kde bol zamestnaný, okrem výnimiek stanovených v odst. 5 smluvy. Nebolo tedy ručenie žalobníka kauciou za manko obmedzené na prípad, že manko bolo žalobníkom zavinené. Takýto záväzok zamestnanca je prípustný (čís. 13.594 Sb. n. s.)\*).

Nakoľko žalobník ani netvrdí, že manko vzniklo z prípadov, v ktorých podľa odst. 5. služebnej smluvy neručil, a výška zisteného dovolacou žiadosťou nie je napadnutá, sú bez významu sťažnosti, podľa ktorých vraj manko vzniklo zo zavinenia žalovanej strany, resp. osob tretích.

§ 1154.

**2385.**

Mzdu, vyměřenou za týden, jest platiti i za dny sváteční. (Rozh. nejv. soudu z 2. X. 1936, Rv I 1463/36, Váž. obč. 15457, Sb. min. sprav. 177.)

Tarifní smlouva rozeznává mezi zaměstnanci na denní a na týdenní plat; pokud jde o pouliční

dráhy města L., dělníci vrchní stavby obdrží týdenní plat ve výši, uvedené v bodě II A d) této smlouvy. Žalobci náležejí do skupiny dělníků vrchní stavby a kolektivní smlouva neobsahuje ustanovení o tom, zda se má či nemá zaměstnancům sraziti plat za svátky, v nichž se nepracuje. Sporná otázka nemůže tedy býti řešena podle kolektivní smlouvy, která by byla rozhodnou jen tehdy, kdyby obsahovala určité ustanovení o ní, neboť pak by kolektivní smlouva podle příslušných předpisů platila pro individuální služební poměr a upravovala by vzájemný poměr stran též v příčině sporné sračky. Není-li tomu tak, jest použití ustanovení zákona, jehož výklad náleží soudu, při čemž nemá významu ustanovení § 914 obč. zák., nařizující toliko, by soudce vyšetřil obsah smlouvy, nikoli by ji doplňoval neb opravoval. Podstatnou známkou týdenní mzdy je, že je vyměřena podle časové jednotky jednoho týdne (§ 1154, odst. 2. obč. zák.). Tvoří tedy týdenní mzda jednotný celek a nesejde při ní na výsledku práce v jednotlivých dnech vykonané, jako tomu je při mzdě za hodiny nebo mzdě denní, nýbrž záleží jen na výsledku práce týdenní, a z toho plyne, že mzdu vyměřenou za týden jest platiti i za dny sváteční. Nerozhodné je, zda zástupci města chtěli či nechtěli kolektivní smlouvu uzavřítí jen za předpokladu, že se zaměstnancům za svátky neplatí, neboť žalovaná nedosáhla toho, aby příslušné ustanovení bylo pojato do smlouvy, nýbrž bylo ustanovení dřívější kolektivní smlouvy o tom, že se zaměstnancům poskytuje plat i za svátky, ve smlouvě, o niž jde, prostě vynecháno a ponecháno tím řešením této otázky podle zákonných předpisů. Pohnutka a účel přivolení nebyl tudíž výslovně položen za výminku a nemá tedy projev takový právního účinku, ježto tu jde o úplatnou smlouvu (§ 901 obč. zák.). Ježto výše zažalovaného nároku ani nebyla spornou, bylo žalobě vyhověno.

\* Váž. obč. 13.594 (rozh. z 1. VI. 1934, Rv I 653/34, v »Pracovním právu« č. 885): Ujednání, jímž se zaměstnanec zavázal zaměstnavateli, že mu nahradí i ztráty na zboží a na penězích, jež sám nezavinil, zejména škodu vzniklou krádežemi třetích osob, nepřičítá se dobrým mravům.