

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ

Dr. KAREL BALLEMBERGER:

Vzdání se hmotných nároků ze smlouvy pracovní.

V žádné jiné právní oblasti nevyskytuje se v praxi častěji pojem vzdání se nároků nad oblast pracovního práva. V jiných oborech právních nebude výklad § 1444 resp. 1380 o. z. o. činit valných obtíží, avšak právě u pracovní smlouvy narážíme v praxi na obtíže velmi značné, vzhledem k četným normám rázu nutkavého a jednostranně nutkavého, jež smlouvě pracovní dávají ráz zcela odlišný od smluv ostatních.

Zaměstnavatelé, aby předešli platovým nárokům zaměstnanců na rozdíl nižšího platu skutečně placeného a vyššího platu, zaručeného kolektivní smlouvou, z bezdůvodného obohacení z titulu práce přes čas a neposkytování nedělního volna, úplaty za neposkytnutou dovolenou atd. atd., snaží se mnohdy uzavřít se zaměstnancem ujednání, jímž tento se vzdává veškerých nároků z pracovního poměru vzniklých. Mnohdy jest klausule o vzdání se veškerých nároků zaměstnancových uvedena přímo na výplatní listině, kterou zaměstnanec má podepsati a svým podpisem potvrditi ujednání o vzdání se veškerých nároků vůči zaměstnavateli do dne podpisu vůči zaměstnavateli vzniklých. S obdobnými potvrzenkami setkáváme se takřka ve všech pracovních sporech a je proto velmi důležitou otázkou otázka platnosti těchto ujednání o vzdání se nároků z pracovního poměru.

Vzdání se nároků může se ovšem týkati pouze úpravy otázek hmotných, úprava jiných otázek, zejména pokud upraveny jsou předpisy velícími, se ujednání stran vymyká a nemůže se jich vůbec zaměstnanec platně vzdáti (na př. povinnost zaměstnavatelovy péče podle § 1157 o. z. o., právo na ochranná opatření podle § 28 zák. 154/34 atd., nárok na vydání potvrzení o smlouvě podle § 5 zák.

154/34, jakož i nárok na vydání vysvědčení podle § 1163 o. z. o. a § 44 zák. 154/34).

Ostatní nároky z pracovního poměru musíme si podle jejich povahy rozdělit na několik skupin podle několika různých hledisek.

I. Důležitým dělítkem bude otázka *doby*, kdy vnikne některé ze stran nárok na plnění strany druhé, a tu můžeme zásadně rozlišiti 3 skupiny.

A. Nároky vzniklé během pracovního poměru. Nárok na plat, provizi, remuneraci, dovolenou, úplatu za dovolenou, zaplacení práce přes čas, zaplacení neposkytnutého nedělního volna, nároky za dobu nemoci a jiných pracovních překážek podle § 1154 b) a § 1155 o. z. o., jakož i podle §§ 19 a násl. zák. o soukr. zam. a pod.

B. Nároky vzniklé při skončení pracovního poměru. Nárok na zaplacení výpovědní lhůty při neoprávněném předčasném propuštění, nárok na zaplacení platu až do uplynutí zákonné výpovědní lhůty, nárok na vydání kauce, nárok na vydání vysvědčení atd.

C. Nároky vzniklé po skončení pracovního poměru následkem tohoto skončení. Nárok na opětné vydání vysvědčení na zaměstnancovy útraty podle § 44, 2. zák. 154/34, nárok na složení kauce k soudu při nároku zaměstnavatelově vůči zaměstnanci na náhradu škody podle § 46, 2. zák. 154/34, nárok zaměstnavatelův na dodržení ustanovení o soutěžní doložce zaměstnancem podle § 47 zák. 154/34, různé druhy náhrad škod.

II. Jiným rozdělovacím hlediskem může býti dělítko, zda nároky prýští z pracovní smlouvy samé, či zda se zakládají na porušení zákonných předpisů či náhradě škody.

III. Nejdůležitějším rozdělovacím hledis-

kem pro náš účel bude rozdělení nároků na nároky kotvící v normách kogentních a na nároky ostatní, mající svůj původ v ustanovení smluvním, po případě v nikoli kogentních normách.

Není třeba obírat se širě otázkou možnosti vzdání se nároků, jež nejsou opřeny o velící neb jednostranně velící předpisy zákona. Nebude pochybnosti o tom, že těchto nároků jest možno se v kterémkoli stadiu pracovního poměru vzdáti, pokud bude jen šetřeno obecných zásad občanského práva.

Na druhé straně není možno, podle mého názoru, vzdáti se nároků, opírajících se o kogentní předpisy a vzniklých po skončení pracovního poměru, jakož i nároků opírajících se o předpisy veřejnoprávní. Zaměstnanec, kterému nebylo vydáno vysvědčení, nemůže se platně vzdáti nároku na pozdější vydání vysvědčení, ježto by podle okolností vůbec nemohl získati nové místo a padl by na obtíž chudinské péči (viz Mayer-Grünberg, Handlungsgehilfengesetz, str. 481, 482). Zaměstnanec nemůže se ani platně vzdáti nároku na složení kauce k soudu podle § 46 zák. 154/34. Úmluva o tom byla by neplatná. (Rozs. prac. soudu v Praze Cpr. II 1334/36.)

Zbývá tudíž pouze otázka nároků opírajících se o normy kogentní nebo jednostranně kogentní, při čemž nároky tyto vznikly za trvání, po př. při rozvázání smlouvy pracovní. Posuzování vzdání se těchto nároků činí v praxi největší potíže.

§ 1164 o. z. o. a § 53 zák. 154/34 stanoví, že určitá taxativně vyjmenovaná práva zaměstnancova nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena. Podle § 4 vl. nař. 89/1935 nesmějí býti mzdové nároky zaměstnancovy z tarifu stanoveného kolektivní smlouvou zkráceny bez souhlasu zaměstnanecké organizace, na místo odporujících tomu ustanovení individuální smlouvy nastupují pro zaměstnance příznivější ustanovení kolekt. smlouvy. Celá řada předpisů speciálních, upravujících pracovní poměr (jako na př. zák. 91/1918 o 8hod. době pracovní, zák. o děl. dovolených atd.), obsahuje normy kogentní.

O těchto nárocích dochází však v ohromném počtu případů k ujednáním, odporujícím velícím předpisům, jimiž zaměstnanec vzdává se určitých nároků vůči zaměstnavateli. Jak již bylo řečeno, dochází k takovýmto ujednáním ve smyslu § 1444 o. z. o. ve všech fázích poměru pracovního. Zaměstnanec se zhusta vzdává svých nezadatelných práv při uzavírání smlouvy pracovní, během pracovního poměru, zejména opětovnými pravidelnými podpisy potvrzenek platu s klausulí o vyrovnání veškerých vzájemných nároků — nejčastěji pak při rozvázání pracovního poměru a při konečném zúčtování peněžních ná-

roků zaměstnance. Zkoumati platnost těchto ujednání jest právě úkolem tohoto článku.

§ 1444 o. z. o. praví, že ve všech případech, v nichž věřitel jest oprávněn vzdáti se svého práva, může se ho zřici také k dobru svého dlužníka a tím zrušiti dlužníkův závazek. — Prominutí může se státi *expressis verbis*, nebo se může podávati z činů konkludentních. Prominouti lze jen dluh, lze-li pohledávkou nakládati . . . Prominutí jako každá jiná smlouva je smlouvou kausální a *causa* může býti rozličná. Podle toho bude smlouva o prominutí smlouvou bezplatnou nebo záplatnou a bude ji tedy podříditi obecným předpisům o smlouvách bezplatných neb záplatných. (K r e m á ř, Obligační právo, str. 112.)

H a r t m a n n ve svém komentáři k zákonu o soukromých zaměstnancích na str. 315 praví: »Ujednání odporující nezměnitelným ustanovením jsou bezúčinná a neplatná. Ale pouze ujednání, která byla učiněna při započetí pracovního poměru nebo za jeho trvání, nikoli i pozdější ujednání, po jeho skončení upravující poměry z něho plynoucí. I ujednání, která za pracovního poměru byla učiněna a doplňují nebo mění pracovní smlouvu, stávají se částí této smlouvy a nesmějí se přičítati zákonným předpisům prohlášeným za nezměnitelné.«

F r ö h l i c h v Právu čl. r. 1935 v komentáři k zákonu o soukromých zaměstnancích na str. 1008 praví: »Ani dodatečnou úmlouvou nemohou za pracovního poměru býti práva zaměstnancova proti předpisům donucovací povahy zkrácena nebo zrušena. Platná jsou však ujednání, uzavřená při ukončení pracovního poměru, pokud jde o úpravu hmotných otázek, vzniklých teprve následkem tohoto ukončení, ledaže by to odporovalo povaze dotčeného předpisu.«

H e r r m a n n - O t a v s k ý v komentáři k zák. o soukromých zaměstnancích na str. 453 praví: »Úmluvy přičítají se polonutkavým normám podle § 53 jsou neplatné. To znamená nejen, že jest nepřipustno dovolati se jich žalobou nebo námitkou jako zákonného podkladu nároku, nýbrž vyloučeno jest i jakékoli dovození právních důsledků z úmluv takových proti zaměstnanci. Nejde tu jen o nařikatelost zmíněných úmluv v tom smyslu, že by bylo zapotřebí, aby zaměstnanec se neplatností úmluvy teprve dovolával a rozpor její s normou polonutkovou prokazoval. Na soudu jest, aby z povinnosti úřadu zkoumal, zdali tu rozpor takový jest a shledá-li jej, aby použití a důsledky úmluvy ze svého rozhodování vyloučil. Takto musí soudce postupovati i tenkrát, kdyby snad zaměstnanec se sám dovolával úmluvy, o níž jde, resp. uznal ji jakožto pro sebe závaznou«, a dále odchylně od ostatní teorie i praxe na str. 455: »Praví se všeobecně, že práva příslušející zaměstnancům podle některých paragrafů nemohou býti zkrácena, ani zrušena smlouvou, kdežto dosavadní obč. zákoník, zákon o obchodních pomocnících a pod. mluvily o zrušení, nebo omezení smlouvou služební. Z toho bylo dovozováno (srv. i rozhodnutí nřže otištěná), že zaměstnanec se sice nemůže vzdáti svých práv smlouvou, kterou byl pracovní (služební) poměr založen, ani jakoukoli smlouvou, uzavřenou za trvání pracovního poměru, že však jest bez obmezení přípustná dohoda, kterou

se svých práv vzdává, když už byl pracovní poměr zrušen, ať normálním či abnormálním způsobem. Podobného výkladu text nového zákona (jenž v tom směru byl převzat z § 1044 osnovy obč. zák.) po našem soudu již nedopouští.«

K obližek («Kolektivní smlouva pracovní«) zabývá se na straně 107 nsl. podrobně otázkou vzdání se nároků ze smlouvy kolektivní. Mimo jiné praví:

»Zdálo by se, že vzdání se nároků jest nepřipustné vzhledem k nezměnitelnosti kolektivní smlouvy. Odpověď na tuto námitku jest jediné možná s hlediska časového, t. j., když vzdání se nároků budeme sledovati právě v rozvoji smluvně kolektivního procesu. Princip nezměnitelnosti vylučuje vzdání se nároků plynoucích z kol. smlouvy pro budoucnost; v tom směru jest jednotná jak literatura, tak judikatura. Vždyť kdyby vzdání se pro budoucnost bylo uznáno, tedy znamenalo by to neoprávněnou změnu pracovní smlouvy.

Jest řešiti jen otázku, zda je přípustno vzdání se nároku z kolektivní smlouvy pro minulost. V zásadě nutno přisvědčiti totiž, že jest právně účinné vzdání se již nabytých nároků. Žádná zákonná norma ani kolektivní smlouva nenutí zaměstnance, že musí požadovati, aby všechny jeho nároky byly splněny; kdybychom popřeli možnost vzdání se nároků, musili bychom stejně odmítnouti možnost narovnání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což by odporovalo platnému právnímu řádu.«

»Výslovné ujednání jest nejčastější v případech t. zv. potvrzení vyrovnání (Ausgleichsquittung), kterým zaměstnanec prohlašuje, že veškeré jeho nároky vůči zaměstnavateli jsou vyrovnány. I důležité tu jest, kdy potvrzení bylo

vystaveno: při ukončení služebního poměru může se zaměstnanec platně vzdáti nároků, neboť ujednání toto nemá povahu smlouvy služební, netýkají se ho kogentní ustanovení pracovní smlouvy, omezující volnost smluvní, též existenční újmy zde není, nýbrž se jedná o smír podle § 1380 obč. zák., pro něž platí příslušná ustanovení obč. zákona. Jest ovšem otázka, jak pohlížeti na platnost potvrzení o vyrovnání, které zaměstnanec podpisuje během svého zaměstnání při měsíční, či týdenní výplatě mzdy. Tu namítají zaměstnanci, že prohlášení (revers) podepisovali pod tíhou důvodné bázně, že by přišli o zaměstnání, kdyby prohlášení nepodepsali. Za platnosti mař. č. 89 ex 1935, kterým byla prodloužena platnost kolektivních smluv, že podle § 4 smlouvou (jednotlivcovou) jednotlivou nesmějí býti mzdové nároky zaměstnancovy zkráceny, jsou taková prohlášení (reversy) neplatna« — a dále str. 108:

»I když právní jednání o vzdání se resp. narovnání nebylo dotvrzeno písemným dokladem, tedy příslušná smlouva sama o sobě jest platná při ukončení služebního poměru, během služebního poměru však za platnosti mař. č. 89 ex 1935 jest neplatna.«

Vidíme tedy, že zásadně jest možna úmluva o vzdání se nároků z pracovní smlouvy, pokud jedná se o nárok upravený předpisy velícími, jediné při skončení pracovního poměru. Během pracovního poměru nelze se těchto nároků vzdáti, a to ani pro praeterito, ani pro futuro.

(Pokračování.)

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Služební smlouva

§ 1151.

2414.

Zaměstnancova odměna (plat) nemusí záležeti v určité hotovosti; zaměstnavatel může odměniti zaměstnance i tak, že mu poskytuje příležitost k jistému výdělku. (Rozh. nejv. soudu z 16. X. 1936, Rv II 539/36, Váž. obč. 15.515.)

Rozhodnými znaky služební smlouvy jsou, že jde o osobní a hospodářské podřadění zaměstnaného v organismu podniku zaměstnavatelova, zvláště o práci podle nařízení a dispoic zaměstnavatelových s jeho prostředky pracovními, o osobní povinnost zaměstnancovu a o jeho osobní nárok na práci (Sb. n. s. čís. 7845 a 10.402.)* Všechny tyto složky vyplývají ze skutečností nižšími soudy zjištěných. Z tohoto zjištění je též patrné, že žalobkyně neměla podílu na zisku a ztrátě v podniku žalované strany a že jí naopak

* Váž. obč. 7845 (rozh. z 3. III. 1928, Rv I 795/27): Při smlouvě služební jest sice zaměstnanec povinen pracovati pod vedením zaměstnavatele a podle jeho poukazů, není však od něho odvislým.

Obchodním zmocněncem může býti i samostatný obchodník (i těch společníků), nevyžaduje však, by obchodní zmocněncem byl k principálu v poměru odvislosti. Požadavek odvislosti zaměstnance nelze dovoditi ani ze zákona o obchodních pomocnicích.

Váž. obč. 10.402 (rozh. z 19. XII. 1930, R II 439/30, v »Pracovním právu« č. 213): Rozlišující znaky mezi smlouvou služební a smlouvou o dílo.

Váž. obč. 13.588 (rozh. z 1. VI. 1934, R I 491/34): Předpokladem pro přiznání přednostního pořadí nemocenskému pojištění není, by nemovitost sloužila výlučně nebo převážně výdělečným podnikům dlužníka, nebo robeného výdělkové daní.

byla odměna upravena mimo pevný peněžní plat ještě další částkou podle rozsahu práce žalobkyni samou v podniku tom vykonané (3% provise z obratu), a proto tu nelze mluvit o společenské smlouvě podle § 1175 obč. zák. Nejvyšší soud odůvodnil v rozhodnutí ve Sb. n. s. čís. 13.588, k němuž se poukazuje, že zaměstnancova odměna nemusí záležeti jen v určité hotovosti a že je též možným, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příležitost k jistému výdělku, jež podle okolností lze očekávati. Tomu tak bylo v souzené věci, neboť bylo zjištěno, že žalobkyni bylo žalovaným společenstvem též dovoleno, aby vedle prodeje zboží, ji společenstvem dodávaného, zavedla si v místnostech podniku prodej housek, chleba, vajec atd. na vlastní účet. Tato zvláštní výhoda nezměnila však nic na povaze její smlouvy jako smlouvy služební. Nezáleží na tom, byla-li tato výhoda odměnou za hodiny přes čas a za nevyčerpanou dovolenou, čili nic.

§ 1159.

2415.

K účinnosti výpovědi služebního poměru zaměstnavatelem stačí, že byla dožána osobě, která byla podle předpisu poštovního řádu oprávněna ji za zaměstnance přijmouti; zaměstnavatel může zaslati výpovědní dopis na poslední jemu známou adresu zaměstnancovu. (Rozh. nejv. soudu z 2. X. 1936, Rv I 2011/36, Váž. obč. 15.458.)

Ani podle zásad akceptační teorie není třeba k účinnosti výpovědi, aby vypovídaný nabyl o ní vědomosti, stačí, že ho došla včas, a nesejde na