

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ

Dr. L. LANGER:

Nárok na mzdu za práci přes čas.*)

Nejvyšší soud v nedávném rozhodnutí č. 14.839***) (v »Pracovním právu« č. 2553) zabýval se znovu otázkou placení mzdy za práci přes čas, pro kterou si zaměstnavatel neopatřil úřední povolení, a vyjádřil svoje právní stanovisko o této velmi důležité otázce takto: »Podle ustáleného rozhodování nejvyššího soudu jest úmluva o nedovolené práci přes čas nicotná (srovnej č. 10.226, 10.504, 12.158, 1331 Sb. n. s.) a nemá právní závaznosti ani o odměně za práci přes čas. Šlo-li o nedovolené práce přes čas, nemělo by ani významu, zda se snad žalobce vzdal za trvání pracovního poměru náhrady za práci přes čas. Zaměstnanec lze se i při nedovolených pracích přes čas domáhati náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelova a pro své poškození. K opodstatnění žalobního nároku s hlediska bezdůvodného obohacení žalovaného ke škodě žalobcově stačil v této věci přednes žalobcův, že byl nucen po ukončení své práce vykonávat ještě různé práce přes čas, za něž neobdržel vůbec nic zapláceno (srovnej č. 12.158).«

Sotva se rozhodování soudů přizpůsobilo tomuto »ustálenému« rozhodování nejvyššího soudu, tento soud, který o otázce placení mzdy za práce přes čas již dříve několikrát změnil svoje právní stanovisko, vydal plenární usnesení z 21. června 1937, Pres. 398/37, jež nebylo dosud vyhlášeno, ačkoli od jeho vydání uplynulo již téměř 5 měsíců a soudy prozatím rozhodují podle dřívějšího »ustáleného« rozhodování nejvyššího soudu. V novém plenárním rozhodnutí rozhodl nejvyšší soud, že úmluva stran o odměně za práce přes čas není zakázána a že lze platně paušalovati i odměnu

*) Viz článek: Nárok na odměnu za práci přes čas v č. 9 z 20. září 1937.

**) Rozhodnutí z 2. ledna 1936 R II 602/35.

za takové práce bez zřetele na to, zda příslušné správní úřady práci přes čas povolily či nikoliv. V důvodech rozhodnutí se správně uvádí, že úmyslem zákona o osmihodinné době pracovní bylo, aby bylo čeleno vykořisťování zaměstnanců zaměstnavatelem. V rozhodnutí se dále praví, že zákonodárce zákonem o osmihodinné době pracovní chtěl zameziti, aby »zaměstnavatel jako hospodářsky silnější mohl zneužití svého postavení vůči zaměstnancům a věc zaříditi tak, že by se zaměstnanec výslovně nebo mlčky podrobil práci přes čas bez jakékoli odměny, čehož by zajisté mohl snadno dosáhnouti v době nadbytku lidí, usilujících o práci, poněvadž v takovém případě bude zaměstnanec míti snahu, aby dostal zaměstnání, které by mu jinak nebylo poskytnuto, a dostane-li je, bude se obávat, aby je nepozbyl a jako hospodářsky slabší a na vůli zaměstnavatelově závislý nebude míti odvahy, aby své — byť i zákonem zaručené — nároky na odměnu za práci přes čas oznámil a jich se domáhal, dokud jeho zaměstnání trvá«. Nejvyšší soud právem zdůrazňuje, že ochrany zaměstnanců před vykořisťováním prací přes čas bude dosaženo, přizná-li se zaměstnanec »bezpodmínečný nárok na odměnu za práce přes čas« a dochází k názoru, že »tento účel bude však intenzivně chráněn pokutami uvedenými v § 13 zákona« a dále, že »účel dotčeného zákona tedy nevyžaduje, aby smluvní ujednání, která jsou s ním v rozporu, byla uznána za neplatná i v příčině odměny za práce přes čas, nepovolené příslušnými úřady«.

Konání práce přes čas nepovolené úřady jest velmi častým, k trestnímu stíhání pro nepovolenou práci přes čas dochází však výjimečně. Již z toho jest jasně patrné, že k ochraně před vykořisťováním zaměstnanců prací přes čas nemůže stačiti trestní ustanovení podle § 13 zákona. Nejvyšší soud ve svém novém

rozhodnutí velmi správně odůvodnil nutnost ochrany před vykořisťováním zaměstnanců úmluvami o úředně nepovolené práci přes čas. Tím však, že nejvyšší soud podle svého nového rozhodnutí uznává za platné úmluvy o paušalování odměny za práci přes čas, byl velice zmenšen význam zákona o osmihodinné době pracovní, jehož účelem byla ochrana zaměstnanců před vykořisťováním prací přes čas. Rozhodnutí nejvyššího soudu naprosto není způsobilé, aby zabezpečilo »bezpodmínečný nárok na odměnu za práce přes čas«. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí se nedotkl nijak důležité otázky, je-li úmluva o paušalování odměny za práci přes čas platná i tehdy, když úplata za práci přes čas není přiměřená.

JUDr. KAREL WITZ:

Obecná závaznost kolektivních smluv pracovních.

I. Historický úvod.

Rozvoj průmyslové výroby a zákonné uznání koaliční svobody v letech osmdesátých minulého století přinesly vznik nového zjevu v hospodářském životě — t. zv. kolektivní smlouvy pracovní. Vývoj a význam těchto smluv, které byly na počátku také nazývány smlouvami tarifními — obsahem jejich byla nejčastěji úprava mzdy (tarifu) — souvisí těsně s vývojem a významem odborového hnutí dělnického. O kolektivní smlouvě pracovní mluví národohospodářská věda tehdy, nejsou-li podmínky pracovních smluv sjednávány jednotlivě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž mezi podnikatelem a odborovou organizací zaměstnanců, nebo mezi touto a svazem zaměstnavatelů. Ke vzniku kolektivní smlouvy pracovní dochází, je-li alespoň jednou ze smluvních stran mnohost osob, vystupujících solidárně.¹⁾

Ve skutečnosti se zde n e j e d n á o smlouvy pracovní. Stanoví se tu jen abstraktní podmínky pro ujednávání individuálních pracovních smluv, jež v budoucnosti za platnosti hromadné smlouvy pracovní budou sjednány.

Dalším vývojem průmyslu — racionalisací a koncentrací — na počátku dvacátého století a zejména po světové válce hospodářský a sociální význam tohoto zjevu ještě stoupl.

V následujícím budu nejprve stručně sledovati, jak reagoval náš právní řád na tento nový zjev hospodářského života.

Rakouské zákonodárství reagovalo na existenci kolektivních smluv pracovních poměrně pozdě. Stává se tak teprve tehdy, když vlivem t. zv. katedrového socialismu a v důsledku zavedení všeobecného práva hlasovacího a tím

Kdežto v dřívějším rozhodnutí č. 6854 vyslovil nejvyšší soud, že úplata za práci přes čas musí být aspoň přiměřená úplatě za práce pravidelné a že »úmluva tomu se přičítá jest nicotná«, plenární usnesení neobsahuje žádné zmínky o nutnosti, aby odměna za práci přes čas byla přiměřená úplatě za práce pravidelné. Nutno mítí za to, že nejvyšší soud nezamýšlel novým judikátem změnití svoje dřívější rozhodnutí, že úplata za práci přes čas musí být aspoň přiměřená úplatě za řádné práce. Kolišavost judikatury je povážlivá pro právní jistotu a působí hospodářské škody těm vrstvám, jimž zákonodárce přiznal ochranu před vykořisťováním.

příchodem dělnických zástupců do parlamentu dochází ke změně názoru na úkoly státu. První náběh nacházíme v zákonu ze dne 5. února 1907, č. 26 ř. z., kterým byl novelisován rakouský živnostenský řád (v § 114b). Tento zákon, podobně jako některé další rakouské zákony a později i celá řada československých zákonných předpisů, dívá se na kolektivní smlouvy pracovní jako na směrnice, které platí pro konkrétní individuální pracovní poměr, jestliže v jednotlivé smlouvě služební nebylo nic jiného ujednáno. Tedy jako na něco podobného, jako je zvyklost při smlouvách mezi obchodníky (t. zv. obchodech). Sem patří na příklad § 6, odst. 2. zák. ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z. o obchodních pomocnících, § 6, lit. c) zák. ze dne 20. listopadu 1917, č. 457 ř. z., jímž se mění zákon o nemocenském pojištění dělníků, § 1 zákona ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., kterým se mění ustanovení § 1154b) obč. zák. a § 4, odst. 2. zák. ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích.

Značný pokrok přinesly zákony z první doby po státním převratu. Pro jednotlivé obory pracovních poměrů stanoví se tu závaznost nebo t. zv. nevyučitelnost (Unabdingbarkeit) mzdových ustanovení kolektivních smluv pracovních, která platí pro všechny jednotlivé služební poměry, i když tu byly mzdové podmínky ujednány jiné. Sem patří zejména § 21 zák. ze dne 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z. a n. z r. 1920 o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, § 18 zák. z 30. ledna 1920, č. 82 Sb. z. a n., kterým se upravují právní poměry domovníků a zákony o stavebním ruchu. — V době zhoršených hospodářských poměrů a vzrůstající nezaměstnanosti dochází k stanovení závaznosti mzdových (pla-

¹⁾ Srov. Engliš, Národní hospodářství (1928), str. 406.