Dr. Jan Fišer:

Informační poznámky o říšsko-německé osnově zákona o ochraně práce.

Zvýšená ochrana mladistvých zaměstnanců a žen.

(Dokončení.)

Ustanovení této části vztahují se jednak na noční práci, na pracovní přestávky, na výjimky, pak na stanovení nejvyšší přípustné pracovní doby a konečně na ochranu matek a dětí.

Zmíněné předpisy znamenají sesílení dosavadní pracovní ochrany žen a mladistvých zaměstnanců; účinnost jejich sahá pak oproti ostatním předpisům osnovy o pracovní době potud dále, že ustanovení o ochraně matek se vztahují i na zaměstnání jejích v podnicích, které osnova jinak vylučuje ať úplně neb částečně ze své působnosti, na př. na zaměstnávání matek v podnicích námořní, pozemní a vzdušné dopravy, v jejích bytech, dílnách a i v rodinných podnicích, atd.

Předpisy o ochraně dětí pak platí i pro zaměstnání jejich v rodinných podnicích, v dopravě tuzemské, mlékárnách atd.

V jednotlivostech se poznamenává, že všeobecně se zvyšuje ochrana mladistvých zaměstnanců ze 16 na 18 let. Zvláštní ochrany docházejí ženy, které mohou odepříti vykonávati smluvní práce, když lékařsky prokáží, že slehnou během 6 týdnů, a nesmí býti po 6 týdnů po slehnutí zaměstnávány. Během dalších 6 týdnů mohou odepříti vykonávání týchž prací, když lékařsky prokáží, že jim v tom brání nemoc, která je ve spojení s otěhotněním nebo slehnutím. Za dobu, kdy nevykonávají práci, mají nárok na mzdu, pokud to bylo výslovně smluveno.

Těhotné ženy nebo matky, které kojí, nejsou povinny pracovati přes 8 hodin denně. Zvláštní ustanovení pak platí o výpovědi, která jest neúčinnou, když byla učiněna zaměstnavatelem v době 6 týdnů před až 6 týdnů po slehnutí, když věděl při výpovědi, že žena slehla nebo je těhotna.

Předpisy o ochraně dětí nerozlišují mezi zaměstnáváním vlastních a cizích dětí. Za děti pokládá osnova ty, kdož ještě nedokončili 14. roku, nebo jsou ještě školou povinni. Děti přes 12 let mohou býti zaměstnány toliko při roznášení zboží a jiných pochůzkách a jen v rodinných podnicích ještě i jinými pracemi. Ve všech případech jest to však možno jen, pokud to neohrožuje dětí zdravotně nebo mravně. Zaměstnávati děti starší 3 let jest možno při hudebních produkcích a divadelních představeních, žádá-li toho vyšší umělecký nebo vědecký zájem a když tu není obavy, že by utrpělo jejich zdraví, mravnost nebo duševní rozvoj a že by nastalo předráždění jejich fantasie. Používání dětí mladších 3 let je dovoleno jen tehdy, když toho vyžaduje vědecká nebo umělecká potřeba a když jest postaráno o odborný dohled nad nimi.

Nedělní klid (§§ 28—39).

Ustanovení tato přejímají z valné části nynější právní předpisy. Hlavní ustanovení jsou: v nedělích a svátcích nesmí býti nikdo zaměstnáván, pokud to zákon výslovně nedovoluje. Pracovní klid trvá 24 hodiny a počítá se od půlnoci do půlnoci. V podnicích, kde se ve všední dny pracuje nepřetržitě, může pracovní klid začíti buď až 6 hodin dříve nebo

až 6 hodin později. Zvláštní ustanovení platí pak pro 2 po sobě jsoucí neděle nebo svátky.

I z nedělního klidu jsou učiněny značné výjimky a to částečně již přímo v zákoně samém, na př.: zákaz práce o nedělích a svátcích neplatí pro nepřetržité práce, o nichž jsem mluvil v poznámkách o pracovní době, částečně mohou býti stanoveny nařízením nebo konkrétním úředním povolením.

Zvláštní výjimky platí pro prodejny.

Délka pracovní doby v nedělích a svátcích je řešena buď tak,

a) že pracovní doba v těchto dnech nesmí přesahovati včetně práce ve všedních dnech určitou celkovou dobu, v zákoně stanovenou, nebo

b) že zákon přímo předepisuje počet přípustných hodin pracovních o nedělích a svátcích, nebo konečně

c) že předepisuje totéž omezení jako pro dny všední, pracuje-li se v neděli a ve svátcích tak jako v obyčejné dny.

Zaměstnanci mladší 16 let nemohou až na určité výjimky býti v nedělích a svátcích zaměstnáváni.

Zvláštní předpisy má pak osnova o dnu prázdna pro ony zaměstnance, kteří pracují o nedělních a svátečních dnech.

Zavírání obchodů. (§§ 40—46.)

Prodejny mohou, ať již mají zaměstnance čili nic, ve všedních dnech býti pro obchod otevřeny od 7 hodin ráno až do 7 hodin večer, 24. prosince však jen do 5 hodin odpoledne. Určité úchylky je možno stanoviti nařizovací cestou v zájmu malých měst, venkovských okresů atd.

V neděli a ve svátek mohou tyto prodejny, i když nemají zaměstnanců, býti otevřeny jen, pokud mohou v týchž dnech dle osnovy zaměstnávati námezdní síly.

Provádění zákona. (§§ 47—63.)

Prováděti zákon přísluší zvláštním úřadům pro ochranu práce. Jsou to úřady zemské, a sice úřad pro ochranu práce jako orgán lokální a zemský úřad pro ochranu práce jako vyšší stolice. Organisace zvláštních úřadů neznamená oproti dosavadnímu právnímu stavu v podstatě nic nového, ježto dnes takové úřady již existují skoro ve všech německých zemích.

Z postátnění dozoru — jistě žádoucího — zatím sešlo a to proto, že se nechtělo předbíhati touto dílčí reformou všeobecné reformě správní, a pak pro odpor zemí, které poukazovaly na úzkou spojitost všeob. zem. správy se živnostenským dozorem a pokládaly považlivým odlučovati ochranu zaměstnanců od ostatních úkolů živnostenské policie.

Úřady pro ochranu práce jsou vybudovány na podkladě teritoriálním, ale mohou býti také vytvořeny pro zvláštní odvětví živnostenská.

Obvody zemských úřadů pro ochranu práce pak mají zahrnovati zpravidla obvod nejméně 4 úřadů pro ochranu práce.

Úřady pro ochranu práce se skládají z potřebného počtu dozorčích osob, úředníků a zřízenců.

Přísluší jim dohlížeti na provádění zákona, působiti vedle nositelů úrazového pojištění na zachování předpisů těmito nositeli vydaných za účelem vystříhání se úrazům, dále na provádění zákonných předpisů o pracovním řádu.

Další úkoly mohou na ně býti přeneseny jen, když jsou ve spojitosti s dozorem na práci. Mohou také býti pověřeny vydáváním policejních trestních opatření.

Zemské úřady pro ochranu práce vedle toho vykonávají dozor nad úřady pro ochranu práce a působí v určitých věcech jako instance odvolací. Ve všeobecných zásadních otázkách ochrany práce mají zemské úřady k ruce zvláštní poradní sbor.

Nad těmito zvláštními úřady pro ochranu práce stojí jako dosud nejvyšší zemský úřad jako vrcholný orgán zemský pro dohled nad prací.

Říšské ministerstvo práce jako orgán státní pak pečuje o jednotné provádění zákona a funguje v určitých případech jako odvolací instance proti rozhodnutí zemského úřadu pro ochranu práce.

Říšské ministerstvo má k ruce říšský výbor pro ochranu práce jako poradní sbor.

Oprávnění dohlédacích osob.

Tyto osoby mohou v každou dobu provozní, tedy i v noci, prohlížeti dílny včetně leháren a jinakých místností ubytovacích, které zaměstnavatelé dali zaměstnancům k disposici. Mimo pracovní dobu mohou vykonávati prohlídku, když je podezření, že se pracuje. Při dozírání na dodržení předpisů o ochraně dětí mohou jmenované dozorčí osoby také prohlížeti denní místnosti, lehárny a jiné místnosti, když jest podezření, že v nich děti pracují.

Zaměstnavatel a zaměstnanci jsou povinni dohlédacím osobám poskytnouti potřebné údaje.

Zvláštní předpisy o dozoru nad prací platí pro podniky a správy veřejného práva.

Důležité jest upozorniti ještě, že před vydáním nařízení všeobecného obsahu, která výlučně nebo převážně se dotýkají jednotlivých živnostenských odvětví, mají býti slyšeny hospodářské svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců těchto odvětví.

Zákon nabude účinnosti zároveň se zákonem o práci důlní dnem, který určí nařízení.

Poučné jsou názory podnikatelských a zaměstnaneckých kruhů, jež byly projeveny v sociálně-politickém výboru říšské hospodářské rady o jednotlivých otázkách pracovní doby, neboť osvětlí i linii této osnovy, která, jak jsme uvedli, oproti původnímu návrhu až na organisaci dozoru nedoznala větších změn a která z tohoto důvodu nebyla podruhé dána říšské hospodářské radě, aby se o ní vyjádřila.

Zaměstnavatelé neměli stejného názoru na denní pracovní dobu. Byly návrhy pro osmihodinovou, devítihodinovou a i desítihodinovou pracovní dobu.

Naproti tomu zaměstnanci mluvili celkem stejně pro osmihodinovou pracovní dobu. Jen zahradníci byli ochotni přistoupiti na úpravu, odpovídající zvláštní povaze zahradnictví.

V otázce pracovní pohotovosti žádali zástupci zaměstnanců náležité její omezení, poukazujíce zvláště na to, že moderní vedení podniků beztoho netrpí nedostatečně zaměstnaných sil a že je buď jinak zaměstná anebo propustí. Také dokládali, že racionalisace průmyslu a obchodu využití času ještě více stupňuje. Uznávali sice pohotovost určitých skupin zaměstnanců, ale žádali aspoň její tarifní úpravu.

Naproti tomu zaměstnavatelé žádali širší připuštění pracovní pohotovosti a to nejen na základě úmluvy tarifní, nýbrž i dle nařízení říšského ministerstva práce.

Také úprava práce přes čas byla předmětem živých úvah.

Zástupci zaměstnanců požadovali její omezení a tarifní úpravu. Naproti tomu zástupci podnikatelů byli až na určité výjimky pro rozšíření práce přes čas nad rámec návrhu.

Proti tarifní úpravě pak mluvili zástupci stavebních živností, cementářského průmyslu, fotografických a kamenotiskařských živností, navrhujíce volnější úpravu. Zástupci maloobchodu žádali dokonce 600 hod. práce přes čas ročně.

Zajímavou kapitolu tvořila zvláště otázka systému dvojí či trojí směny.

Pro systém dvojí směny se vyjadřovaly těžařské podniky na hnědé uhlí, na rudy, velkoprůmysl železářský, průmysl chemický, papírnický, řepařská industrie, cementářský průmysl, sklářský atd.

Proti systému dvou směn a tedy pro systém trojí směny mluvili všichni zaměstnanci s malými výjimkami dílenských mistrů z cukerní industrie. Poukazovali oproti názoru kruhů podnikatelských na to, že systém trojí směny jest zcela proveditelný a dotvrzovali to poukazem na racionalisaci podniků a zvýšenou výkonnost, která nastoupila přes propouštění pracovních sil.

V souvislosti s otázkou směn dovozovali také zástupci zaměstnanců, že i dělníkům v podnicích s nepřetržitou prací by se měl zajistiti týdně den klidu pracovního, a to ať již v neděli neb jiný den v týdnu.

V otázce jinakého rozdělení práce než 8 hodin denně poukazovali zástupci zaměstnanců na to, že pokládají je za spravedlivé jen tam, kde je omezeno na týž týden a že z důvodů kontrolních by se nemělo prováděti u jednotlivých zaměstnanců. Připomínali také, že osnova zákona porušuje zásadu 48 hod. týdenního pracovního období tím, že neděle se nevpočítává do pracovního týdne, neboť je podrobena zvláštním předpisům, jednajícím o nedělní práci.

Můžeme shrnouti a říci, že osnova, ač s hlediska sociálního možno vznésti k ní různé připomínky, znamená v otázce vybudování soustavného pracovního práva v Německu významný krok.

Dr. Jan Fišer:

Informační poznámky o říšsko-německé osnově zákona o ochraně práce.

Říšskému sněmu byla koncem ledna t. r. předložena osnova zákona o ochraně práce. Není to však návrh, k jehož předložení dala souhlas říšská rada v březnu r. 1928, neboť tento návrh pro rozpuštění říšského sněmu nebyl tehdy v něm projednán.

Nová osnova nevykazuje až na organisaci dozoru nad prací podstatných změn oproti původnímu návrhu. Proto také nebyla tato osnova dána znovu říšské hospodářské radě, aby se o ní vyjádřila.

Zákonodárství o ochraně práce v Německu jest značně rozptýleno, takže již po delší dobu se jevila potřeba toto právo přehlédnouti a systematicky vybudovati. K tomu má býti dán základ touto osnovou. Podnět k osnově dala okolnost, že bylo nutno již definitivně upraviti otázku pracovní doby, která tvoří také jádro návrhu; dosavadní předpisy o pracovní době jsou totiž jenom přechodného a nouzového rázu (viz nařízení o pracovní době z 21. prosince 1923, které uvolnilo ochranu pracovní doby, a zákon ze 14. dubna 1927 „Arbeitszeitnotgesetz").

K tomu přispívala i otázka ratifikace washingtonské konvence o osmihodinové době pracovní, jež vždy více vystupovala do popředí.

Vedoucí myšlenky osnovy zákona.

Návrh zákona řeše otázku pracovní doby upravil také zároveň příbuzné obory úzce související s ochranou pracovní doby a to: ochranu pracujících žen a mladistvých zaměstnanců, nedělní klid a zavírání obchodů; i předpisy o těchto otázkách jsou totiž značně rozptýleny (hlavně v živnostenském řádě a částečně i v novějších předpisech o ochraně pracovní doby).

Osnova zákona zahrnuje dle důvodové zprávy k vůli přehlednosti jen pracovní ochranu oněch odvětví, jejichž pracovní poměry jsou v podstatě stejnorodé, takže dovolují stejnoměrné vybudování ochrany práce, ač ovšem vedoucí věta návrhu (§ 1), že zákony o ochraně práce platí pro zaměstnance všeho druhu, má jistě širší smysl.

Z toho důvodu osnova vylučuje buď úplně nebo částečně určitá odvětví podniků nebo určité skupiny osob.

Osnova se také nevztahuje na ochranu domácké práce, neboť její poměry jsou zvláštního druhu a mají proto býti upraveny zvláštními předpisy.

Také neupravuje dovolené mladistvých dělníků, neboť i tato otázka má býti upravena zvláště.

Zato však pokouší se zavésti aspoň fakultativně pro zaměstnance mladší 16 let jednou týdně vedle nedělního klidu delší pracovní prázdno, počínající 2. hod. odpolední, aby se zotavili a posílili; zemský úřad pro ochranu práce může totiž na návrh úřadu pro péči o mládež nařídíti, že zaměstnávání mladistvých sil v sobotu a v předvečer svátků po 2. hod. odpolední není přípustné.

Osnova vybudovává toliko ochranné předpisy, určujíc tak hranici, jež při používání cizí pracovní síly nemá v zájmu veřejném býti překro-

čena. V těchto mezích pak mohou býti upraveny soukromoprávní pracovní otázky, do nichž osnova jinak nezasahuje. Toliko výjimkou obsahuje předpisy soukromoprávní, na př. § 15. osnovy, když mluví o tom, že práce přes čas se honoruje, není-li tu odchylné dohody, vedle normální mzdy ještě 25% příplatkem. Dále obsahuje zajímavé ustanovení povahy soukromoprávní i § 23., když jedná o otázce pracovní povinnosti, o mzdě a výpovědi pracujících žen-matek.

Stejně i tarifní úmluvy mají se pohybovati jen v naznačených mezích. Osnova však umožňuje stranám těmito úmluvami nebo jinakými dohodami podnikovými, aby mohly spoluurčovati hranice veřejnoprávní ochrany práce, na př. tím, že tarifní úmluvou je možno zvýšiti normální 60hod. práci přes čas o dalších 240 hod. v roce.

Osnova vychází dle konstatování důvodové zprávy ze základní myšlenky, že při nové úpravě pracovní doby jest sice nutno vyhověti potřebám národního hospodářství německého, že však úprava musí býti ve shodě s dosavadními, již značně uskutečněnými požadavky sociální politiky; při tom byl dle téže zprávy také vzat zřetel na to, aby byla umožněna ratifikace washingtonské konvence o pracovní době.

Na některé hospodářské zřetele příkladmo poukazujeme. Jsou to:

a) značné exempce buď z celého navrhovaného zákona nebo z jednotlivých jeho částí, jež ovšem znamenají oddálení ochrany vyloučených skupin zaměstnaneckých a tím i časové zúžení ochrany práce.

O poměrně velikých výjimkách z ustanovení o pracovní době praví důvodová zpráva, že to není snad proto, že by jejich počet byl rozmnožen, nýbrž jedině z toho důvodu, že předpoklady a rozsah jednotlivých výjimek byl zevrubněji upraven než dosud, aby tím právě se exempce omezily na míru nezbytně nutnou.

Z výjimek z 8hod. doby pracovní sluší upozorniti na široký pojem eximovaných rodinných podniků, za něž osnova pokládá takové podniky, kde pracují „členové rodinné domácnosti podnikatelovy, kteří s ním nebo jeho manželem jsou zpříznění až do 3. stupně, pak schovanci a osoby dané na výchovu".

Washingtonská konvence vylučujíc rodinné podniky z 8hod. doby pracovní, mluví jistě důvodně jen o podnicích, kde pracují „členové téže rodiny, t. j. podnikatelovy".

b) Úprava pracovní doby je dosti volná, neboť nestanoví na ochranu zaměstnanců normálního 48hod. pracovního týdne, čímž postrádá pevného vázání mezi normálním pracovním dnem a normálním pracovním týdnem.

Dále sluší poznamenati, že u podniků, v nichž pracuje zpravidla nejvíce 5 dělníků, jest možno nařizovací cestou provésti úpravu pracovní doby odchylně od předpisů zákona.

Naproti tomu londýnská konference z března 1926, jednající o odstranění sporných otázek výkladu zmíněné konvence, výslovně konstatuje, že konvence o době pracovní vztahuje se na průmyslové podniky bez ohledu, kolik dělníků zaměstnávají.

c) V kampaňovém průmyslu je možno odsunouti účinnost předpisů o pracovní době až do konce března 1932, když by provádění jejich mohlo těžce ohroziti hospodářskou situaci tohoto průmyslu nebo značné jeho části.

d) Ustanovení dosavadních tarifních úmluv o pracovní době, i když nejsou slučitelna s předpisy tohoto zákona, platí ještě dále a to nejdéle až do roka po dnu, kdy nabyl zákon účinnosti. Ustanovení toto, třebas je přechodného rázu, nezdá se býti ve shodě s vedoucí myšlenkou návrhu, vyjádřenou v první větě § 1., o níž jsme se zmínili, t. j. že ochrany má se dostati zaměstnancům všech druhů.

V celku se zdá, že hospodářské zřetele se obrážejí v osnově silněji než sociální.

Po stránce sociální zvláště upozorňuji na to, že osnova znamená v podstatě rozšíření ochrany práce na podniky každé velikosti, kdežto

dosud velká část ochranných předpisů platila jen pro velké podniky a na menší podniky mohla býti rozšířena jen za určitých předpokladů.

O poměru k washingtonské konvenci se zevrubně nezmiňujeme, neboť by to přesahovalo rámec tohoto článku.

•

Hlavní ustanovení zákona.

Ochrana práce vztahuje se dle návrhu:

a) na ochranu proti nebezpečím podnikovým,

b) na ochranu pracovní doby včetně zvýšené ochrany mladistvých zaměstnanců a žen,

c) na nedělní klid,

d) na zavírání obchodů.

Všeobecné předpisy (§§ 1—3).

Osnova zachycuje v zásadě zaměstnance všeho druhu; činí však četné výjimky.

Vyloučeny jsou jednotlivé výdělečné obory, na př. zemědělství, lesnictví, paroplavba, domácí hospodářství, včetně personálu pro osobní služby v domácnosti zaměstnavatelově, ježto ochrana práce v těchto oborech má býti vybudována zvláštními normami.

Koná-li někdo vedle prací vyloučených také nevyloučené, vztahuje se ochrana na tyto práce neeximované.

Ve sporných případech pak může říšské ministerstvo práce, vyslechnuvši říšský výbor pro ochranu práce, určiti se svolením říšské rady, zda jednotlivé druhy podniků nebo zaměstnání zákonu podléhají čili nic.

Za zaměstnance pokládá osnova dělníky a zřízence včetně učňů a osob připravujících se k povolání. Také děti podléhají ochraně dle tohoto zákona, i když nejsou činny na základě pracovní smlouvy. Určité skupiny osob se nepokládají za zaměstnance, na př. zaměstnanci ve vyšších službách, jichž činnost vyžaduje zvláštní zodpovědnosti, veřejní úředníci a zřízenci, příslušníci branné moci atd., takže ochrana zákona pro ně neplatí.

Ochrana proti podnikovým nebezpečím (§§ 4—9).

Zaměstnancům se má dostati ochrany proti nebezpečím života, zdraví a mravnosti, neboť zaměstnavatel jest povinen zařídit a udržovati provoz a provozovací zařízení tak, aby zaměstnanectvo bylo proti oněm nebezpečím chráněno, pokud arci druh takového podniku to dovoluje. Vedle toho však požívají mladiství zaměstnanci a ženy zvýšené ochrany proti nebezpečím života, zdraví a mravnosti, jež vyplývají z jejich pohlaví a mládí.

V celku navazuje osnova na dnešní právní stav; přináší však některé novoty, na př. že zaměstnavatelům, kteří mravně nevyhovují, může býti zakázáno zaměstnávati mladistvé zaměstnance a ženy, že zvyšuje ochranu života a bezpečnosti zaměstnanců při používání strojů a jinakých podnikových zařízení, až na výjimku v osnově uvedenou, a to, i když se těchto strojů a zařízení užívá při pracech, které jsou jinak z působnosti zákona vyloučeny atd.

Pracovní doba (§§ 10—27).

Ustanovení o pracovní době tvoří vlastní jádro zákona.

V zásadě platí pro zaměstnance všech kategorií. Určité skupiny však osnova vylučuje, na př. zaměstnance v dolech pod zemí, protože tato otázka bude upravena zvláštním zákonem o práci důlní, zaměstnance

v dopravnictví a vorařství z toho důvodu, že tu provoz je odvislý od povětrnostních a vodních poměrů a že namnoze zaměstnanci jsou tu v pohotovosti; osnova nepojímá do ustanovení o pracovní době také zaměstnanců v letecké dopravě, protože poměry o pracovní době se tu nedají ještě plně přehlédnouti, dále neplatí pro rodinné podniky z toho důvodu, že dohled na zachování předpisů by se tu nemohl díti bez zasahování do rodinných poměrů zaměstnavatelových atd.

Naproti tomu však předpis o ochraně matek a dětí vztahuje se i na matky a děti pracující v těchto rodinných podnicích.

Normální pracovní doba nesmí přesahovati 8 hodin denně. Do ní se však včítá i doba, během níž zaměstnává podnikatel dělníky, jinak v podniku pracující, v jejich vlastním bytě nebo dílně. Tento předpis se dosud týkal jen dělnic. Pracuje-li pak zaměstnanec trvale a zvýšenou měrou u více podnikatelů, připočítává se doba hlavního zaměstnání k pracovní době u ostatních zaměstnavatelů. Jinak se připočítává dřívější zaměstnání k pozdějšímu.

Osnova nestanoví normálního 48hodinového pracovního týdne ku zesílení ochrany pracovní doby, protože připouští:

a) jiné rozdělení pracovní doby,
b) přípravné a dodatkové práce,
c) pohotovost,
d) práci přes čas,
e) mimořádné případy a
f) nepřetržitou práci.

Tyto výjimky dovoluje osnova dle důvodové zprávy proto, že by důsledné provádění 8hodinového pracovního dne mohlo vésti k hospodářským závadám a sociálním nespravedlnostem.

ad a) Osnova připouští jiné uspořádání denní pracovní doby než normální osmihodinové, na př. tehdy, když se pracuje v určité dny týdenní pravidelně méně než 8 hodin, nebo když se pracuje pravidelně jen 5 dnů v týdnu, nebo ve více směnách atd. V těchto případech (osnova uvádí jich 6 skupin) pak je stanoveno, jak jest možno pracovní dobu rozděliti.

Jiné uspořádání pracovní doby je možné buď tarifní úmluvou anebo, není-li jí, pracovním řádem nebo jinakou podnikovou dohodou. Takovouto dohodu jest však oznámiti úřadu pro ochranu práce, jenž ji může zbaviti účinnosti, není-li slučitelna s požadavky zákona.

Nemá se tu však jednati o skutečné prodloužení pracovní doby nad osm hodin, nýbrž jen o jiné rozdělení v určitých obdobích tak, aby osmihodinová pracovní doba během tohoto období nebyla překročena.

ad b) Přípravnými a dodatkovými pracemi rozumí osnova jen práce prováděné jednotlivými zaměstnanci, kterých je třeba, na př., aby provoz mohl býti náležitě ukončen, nebo práce ku přípravě pomocných látek, čištění strojů pecí atd., pokud to není možné během normální pracovní doby. Těmito pracemi se však již prodlužuje pracovní doba přes 8 hodin denně. Osnova uvádí, jak dlouho mohou tyto práce trvati.

ad c) Pohotovost dovoluje osnova v případech, ve kterých pracovní přestávky jsou dány jaksi povahou prací, jež se mají provésti, a to proto, že dle důvodové zprávy by bylo nespravedlivým, podříditi zaměstnance, kteří pracují intensivně plných 8 hodin, téže pracovní době jako zaměstnance, jichž práce je přerušována častými a většími přestávkami. Proto osnova uvádí skupiny zaměstnanců, u nichž pro pracovní pohotovost může býti 8hodinová pracovní doba prodloužena až na 10 hodin denně.

Při tomto prodloužení pracovní doby však nesmí doba směny včetně odpočinku přesahovati 12 hodin denně; dále ponechává nařizovací cestě, aby určila další skupiny zaměstnanců, u nichž může býti pracovní doba pro pohotovost prodloužena na stejnou dobu.

ad d) Pracovati přes čas jest možno, když jest tu naléhavá potřeba vícepráce, a to dvě hodiny denně, nejvýše 60 hodin během kalendářního

roku. Tarifní úmluvou jest však možno zvýšiti těchto 60 hodin práce přes čas o dalších 240 hodin v kalendářním roce. Celkově je tedy možno pracovati 300 hodin ročně přes čas, to znamená průměrně jednu hodinu denně v roce více.

Za práci přes čas se dává zaměstnancům s vyloučením učňů vedle normální mzdy ještě zvláštní příplatek a to, není-li ničeho jiného ujednáno, 25 procent.

ad e) I v mimořádných případech jest možno překročiti normální pracovní dobu, na př. když se jedná o neodkladné práce na strojích, pecích a zařízení nějakého podniku, které se nedají bez vážných poruch nebo přerušení provozu provésti během pravidelné doby provozní, a když počet takto zaměstnaných dělníků v poměru k počtu poruchou postižených zaměstnanců jest nepatrný: dále jest to možno, když jde o dokončení prací, jejichž přerušení by mohlo výsledek práce ohroziti nebo způsobiti nepoměrnou hospodářskou škodu, a to jedná-li se při tom jen o menší počet dělníků přes čas pracujících a zaměstnavatel nemohl učiniti jiného opatření.

Tyto práce se honorují jako práce přes čas, s vyloučením neodkladných prací v jiných mimořádných případech, které dle osnovy nezávisí na vůli postiženého, zvláště když hrozí zkáza surovin nebo požívatin atd.

Důvodová zpráva pak toto ustanovení vykládá tak, že se tu jedná o nouzové případy v přísnějším slova smyslu, o jichž odstranění zaměstnavatel se nemůže jiným způsobem postarati, takže o zvláštní honorování těchto případů jako práce přes čas z tohoto důvodu se návrh nepostaral.

Tento výklad s hlediska zaměstnaneckého ovšem zcela neuspokojuje, neboť povaha všech mimořádných případů, o něž se tu jedná, jest dle návrhu zákona více či méně rázu nouzového, takže by bylo na místě stejnoměrnější honorování všech případů.

ad f) Při pracích, jejichž povaha vyžaduje nepřetržitého pokračování, nesmí pracovní doba jednotlivých zaměstnanců přesahovati denně 8 hodin a včetně práce nedělní 56 hodin týdně. Znamená to tedy 56hodinový pracovní týden u těchto prací.

Aby se umožnila směna, může pracovní doba v třínedělním období býti rozdělena nestejnoměrně jinak.

Doba směny včetně pracovních přestávek nesmí však v žádném případě překročiti 16 hodin.

Prodloužení pracovní doby při pracích nepřetržitých je pak možno jen výjimečně při přípravných a dodatkových pracích, při pracovní pohotovosti a v mimořádných případech.

(Pokračování.)
