

P R A K T I C K É P Ř Í P A D Y.

Pokud není pro ten který případ v zákoně jinak ustanoveno, jest stranám přes to, že obě jsou členy organizací uzavřevších kolektivní smlouvu, nicméně volno, ujednati si individuální služební smlouvu odchylnou od smlouvy kolektivní a to bez rozdílu, zda byla úchyłka učiněna ve prospěch zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Rozhodnutím nejvyššího soudu ze dne 24. června 1924 č. j. Rv I 562/24 byla vyslovena zásada, že když obě strany jsou členy organizací uzavřevších kolektivní smlouvu služební, lze úchyłku od smlouvy kolektivní ujednati jen ve prospěch zaměstnance, nikoli však ve prospěch zaměstnavatele.

Rozhodnutím téhož soudu ze dne 6. března 1925 č. j. Rv II 892/25 vyslovena naopak zásada, že úchyłku takovou ujednati lze i ve prospěch zaměstnavatele.

V obou případech uvažována otázka ta jen pro obor a s hlediska § 6 odst. 2 zák. o obch. pom. a § 114 odst. 4. živn. ř.

Vzhledem k tomuto přímo protichůdnému stanovisku obou rozhodnutí byla presidiem nejvyššího soudu tato sporná otázka předložena plenárnímu senátu jmenovaného soudu, který se usnesl na hořejší právní větě a to z těchto důvodů:

Především dlužno pojednati o případnostech, jichž zákonná úprava smlouvu kolektivní připomíná, a potom teprve o případnostech, kde tomu tak není.

O smlouvě kolektivní či hromadné činí zmínku především zákon o obchodních pomocnících v § 6 odst. 2 a v § 114 odst. 4.

§ 6 odst. 2. zák. o obch. pom. stanoví sám výslovně, že kolektivní smlouva platí jako ujednání (t. j. nahrazuje smlouvu individuální) potud, pokud strany úmluvou nestanovily něco jiného.

Předpis tento vychází tudíž jak z úplné volnosti, tak také z úplné rovnosti stran: neomezuje je nijak v právu volné dispozice, nýbrž zachovává jim možnost učiniti individuální smlouvu služební odporující smlouvě kolektivní (volnost) a nestanoví nižádnou výhodu, nižádnou prerogativu pro jednu nebo druhou stranu služebního poměru, zejména také ne pro zaměstnance (rovnost) a není tedy vůbec způsobilý tvořiti nějaké právo nutící, pročež také není pojat do §u 40 téhož zákona, v němž se uvádí předpisy nadané mocí práva nutícího ve prospěch zaměstnance a už tím jest celá kontroverse v podstatě své pro obor zákona o obch. pom. rozřešena. Neboť, aby

se mohlo říci, že individuální smlouva nesmí v neprospěch zaměstnance stanoviti úchytku od smlouvy kolektivní, musil by zákon napřed odejmouti stranám volnost dispozice, což však se zde nestalo, jak právě kladný obsah § 6 odst. 2 a negativní obsah § 40 dokazuje.

Když ale zákon sám takto takové ujednání připouští, nemůže už proto na něm shledáváno býti nic nemravného. Než uvažujeme-li o otázce věcně, dospějeme dokonce k názoru, že připuštění takových ujednání je přímo hospodářsky oportunní, ne-li docela nezbytné. Jednak možno jest, že zaměstnanec jest ještě začátečník anebo pro tělesné vady neb jinou značně zmenšenou způsobilost pracovní silou méně cennou, které nelze ani při největší liberálnosti slušně přiznati nárok na stejnou mzdu jako ostatním zaměstnancům, takže, kdyby zákon individuální ujednání nepřipouštěl, mělo by to za následek, že zaměstnavatel by takovému zaměstnanci to dobrodiní, které mu přijetím do služby neb práce za mzdu jeho osobním kvalitám přiměřenou, ač výše mzdy kolektivní nedosahující, prokazuje, nucen byl odepřít, takže osoba taková zaměstnání hledající by zůstala bez zaměstnání a bez výživy, připadajíc na obtíž státu, protože rozmnožujíc řady nezaměstnaných, neb obci, protože spadajíc mezi osoby požívající práva chudinství. Ale i naopak mohlo by nepřipuštění míti neblahé hospodářské následky zase pro zaměstnavatele a ovšem tím opět i pro zaměstnanectvo. Může jíti o mladý podnik, který se hospodářsky teprv ujmouti a zakotviti snaží, postrádaje však potřebných finančních prostředků musí se zatím ve všem, tedy i ve mzdách, uskrovniti, nebo mohou postihnouti podnik třeba již zdárně existující různé rány a pohromy, jež mohly by přivoditi jeho ruinování, kdyby nenapjal všecky síly, ku kterémuž napětí bude pravidelně také náležití snížení mezd, ale nelze pochybovati, že tak bude lépe i pro samo zaměstnanectvo, když se snížení podrobí a části mzdy své vzdá, přispěvši takto k udržení závodu a tím pramene své výživy, kdežto příkrou neústupností závod hnán by byl v úpadek, jednostejno, zda neústupnost by měla původ a důvod svůj ve vůli zaměstnanectva nebo ve vůli zákona.

Dokud pro tyto a podobné případy hrozící účastníkům hospodářskou kalamitou není v zákoně opatřena přiměřená předvídaná úprava, do té doby nelze také do všeobec. předpisu § 6 odst. 2 zák. o obch. pom., jenž zněním svým žádné výjimky nedopouští, výjimky takové ani vinterpretovávati ani jinak vnášeti. Posud řád práva majetkového jest řádem soukromoprávním,

jak se za celá tisíciletí historicky vyvinul, zůstává v zásadě stranám právo, upravit poměr svůj podle vlastní souhlasné vůle, a kde se od této zásady uchyluje, je to právě odchylka, což vždy předpis *contra rationem juris*, jenž nemůže býti rozšiřován, neboť pořád platí stará *regule Paulova Dig. kn. 50 tit. 17 de div. reg. jur. 141 quod contra rationem juris receptum est, non est persequendum ad consequentias*, třeba že v moderní době tyto výjimky značně se množily a třeba že množení toto dlužno pozdraviti jako sociální pokrok, pokud daná společnost svým mravním uschopněním pro něj již zralá jest. Teprve v řádu kolektivistickém, jenž právě jest protivou řádu individualistického, jest naopak zase zásadou úprava veřejnoprávní, nedopouštějící volné dispozice soukromé, leč výjimkou, pročež zde zase tato výjimka nedovoluje rozšiřování. Ale i náš majetkový řád jest posud řádem soukromoprávním a individualistickým, jenom že arci reformovaným ve směru novodobých ideí sociálních, římskému právu téměř neznámých, agrární otázku vyjímaje.

Jako § 6 odst. 2 zákona o obch. pom. má obdobné ustanovení i § 114 b) odst. 4 živn. řádu, předpisující, že smlouva sjednaná mezi společenstvem živnostníků a jejich pomocnictvem — to byl prý v zákoně vzpomenutý případ smlouvy kolektivní — má sice pro strany náležející k společenstvu a pomocnictvu závaznou platnost, to však opět jen potud, pokud pořádek smlouvy nebyly učiněny odchýlné úmluvy, přičemž opět se rozeznává, zdali úchylka jest na prospěch zaměstnanci či zaměstnavateli.

S tímto ustanovením dospěli jsme k výmluvnému potvrzení hořejšího našeho stanoviska. Zákon ze dne 12. prosince 1919 č. 29 Sb. z. a n., upravující poměry domácí práce, stanoví totiž v § 21, že kolektivní smlouvy v oboru domácí práce platí za součást každé smlouvy, která byla ujednána příslušnými organizací, jež kolektivní smlouvu, zvanou tam tarifní, uzavřely (odst. 1) a praví pak v odst. 3, že »pro obor působnosti tohoto zákona«, to jest tedy pouze zákona o domácí práci, »neplatí ustanovení odst. 4 § 114 b) živn. řádu«. Z toho jasně zřejmo, že předpis odst. 4 § 114 b) živn. ř. všude jinde vyjma právě obor domácí práce zůstal úplně v platnosti, zejména platí tedy dále pro všechny živnosti živnostenskému řádu podrobené, jichž je nekonečná řada, pokud nejsou provozovány »domáckou prací«, kterou ovšem lišiti dlužno od domácího průmyslu (čl. V lit. e) úv. pat. k živn. ř., § 1 odst. 5

živn. ř. a Budw. 1019 A, § 78 a) živn. ř. a § 5 lit. c) zák. o živn. soud.).

Tím více ale zůstal v platnosti i náš § 6 odst. 2 zákona o obch. pom., jenž s domácí prací vůbec co činiti nemá, z čehož podle parodie exceptio firmat regulam jde, že dovolávati se hořejšího ustanovení zákona o domácí práci jako nějaké zásady, která by měla v všeobecnou platnost a byla prolomila opačnou zásadu zákona o obch. pom., naprosto nelze.

Ale ještě v jiném směru je § 21 zákona o domácí práci poučný. Právě proto, že zákon dobře ví, co shora šíře vyloženo, že taková kolektivní smlouva jest s to, podnik za jistých nepříznivých konstelací neb konjunktur ruinovat, poskytuje v odst. 2 každé smluvní straně prostředek, aby se z ní vyzula, stanově, že po vydání řádu — rozuměj řádu domácí práce podle §u 18 — odporujícího hromadné smlouvě, může každá strana smlouvu tu vypověděti na 6 neděl, bez ohledu na jinak smluvenou dobu její platnosti, ač není zcela jasno, kdo se tu míní »smluvní stranou«, zda strany služebního poměru nebo kolektivní smlouvy a ani tisky 1586 a 1968 věc neosvětlují. Řád domácí práce jest souhrn usnesení ústřední komise týkajících se poměrů domácí práce, zejména mzdových a pracovních, tedy souhrn opatření úředních, při nichž na všecky směrodatné poměry náležitý zřetel bráti předepsáno jest (§§ 14—17) a jichž potom každý zaměstnavatel na prospěch zaměstnance šetřiti musí, aniž by dovoleno bylo soukromou úmluvou (na rozdíl od smlouvy kolektivní) se od ní odchýliti (§ 18). Tato nevyzutečná závaznost řádu jest něco jiného, než závaznost smlouvy kolektivní, neboť známo, že úřední předpisy pro obor soukromoprávních poměrů vyžadují a také požívají tak intenzivní závaznosti, že všecku odporující jim dispositivní činnost stran vylučují, jako na př. maximální ceny a jiná opatření lichevního práva.

Ale hlavní věcí je, že §em 21/3 zákona o domácí práci vyřazen jest § 114 b) odst. 4 živn. ř. z poměrů domácí práce naprosto, tudíž nejen v neprospěch zaměstnance, ale také v neprospěch zaměstnavatele, zachována tedy parita stran. Mělo-li by se tedy zákona užití analogicky, ač, jak ukázáno, to nelze, musela by se analogie vztahovati i na tuto paritu, což znamená, že doložka §u 6 odst. 2 zákona o obch. pom. »pokud nebylo ujednáno něco jiného« byla by výkladem škrtnuta, k čemuž nejsme oprávněni.

Že smlouva individuální uzavřená mimo rámec smlouvy kolektivní nemůže za platného řádu pokládána býti za smlouvu proti dobrým mravům, plyne dále mocně také z toho, že není posud žádného zákonného předpisu, jenž by nutil účastníka, aby se stal členem organisace, a že tudíž, jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, jsou extranei, tak zvaní outsiders, divocí, kteří nejsou členy žádné organisace, nejen mají úplnou volnost, ale přímo odkázáni jsou vylučně na smlouvy individuální.

Podle toho všeho dlužno tedy vyčkati dalšího vývoje zákonodárství. Dosud § 6 odst. 2 zákona o obch. pom. nebyl nijak změněn, ale pakli tomu tak, tož zajisté musí míti smysl pořád stejný, jaký měl dřív, takový musí míti i nyní a byť byl vývoj kolektivismu nevím jaké síly a jakého stupně dosáhl. Jaký ale smysl má a jak mu vždy bylo rozuměno, o tom třeba nahlédnouti jen do bohaté judikatury v příručnici Mayera-Grünberga (1915 u Manze) str. 59, podle níž kolektivní smlouva může býti z platnosti vyřazena speciální úmluvou a to i mlčky dohodnutou a že platnosti také speciální úmluvy nevadí ani zákaz její v kolektivní smlouvě obsažený. Docela tak ale také nauka. Stačí tu odkázati na důkladné dílo Mayer-Grünberg (Manz 1911) str. 90--92, kteří citují i význačná místa z motivů. Ustanovení to připojil národohospodářský výbor poslanecké sněmovny, jenž kolektivní smlouvu charakterisoval jako úmluvu o druhu a objemu služeb, jakož i o výši úplaty a přiznal jí jen platnost dispositivní, nikoli nutící.

Individuelní či speciální úmluva prevaňuje tedy smlouvě kolektivní a není opačný náhled, že prý by se to přičilo dobrým mravům a sociálnímu cítění, aby zaměstnavatel zvláštním ujednáním mohl zaměstnance zbaviti výhod ze smlouvy kolektivní, nijak oprávněn, obsahuje již v sobě samém kontradikci: stalo-li se ujednání, tedy zaměstnanec souhlasil a tu pak nelze říci, že zaměstnavatel ho zbavil výhod.

Ovšem opačný názor omezuje neplatnost individuelní smlouvy toliko na případ, že je vůči smlouvě kolektivní na úkor zaměstnanci, nikoli je-li na úkor zaměstnavateli a tudíž zaměstnanci na prospěch: tu se však pořád přehlíží, že i to by bylo správným, jen kdyby § 6 odst. 2 zák. o obch. pom. byl zaměstnanci nějaké výhody poskytl a § 40 téhož zákona byl tuto výhodu prohlásil za právo nutící, kdežto on vůbec § 6 v sobě neobsahuje.

K tomu ovšem dodati dlužno, že § 6 odst. 1 a 2 zák. o obch.

pom. přejet byl do osnovy unifikovaného občanského zákona v §§ 1151 a 1152, k čemuž motivy výslovně prohlašují, že po zralé úvaze osnova ponechala stranám volnost, upravití služební poměr odchylně od smlouvy kolektivní.

Mimo uvedené již předpisy zákona o obch. pom., živn. řádu a zákona o domácí práci odkazuje na smlouvu kolektivní také ještě zákon o nemocenských pokladnách ze dne 20. listopadu 1917, č. 457, ř. zák. v §u 6 lit. e) a zákon o domovnících ze dne 30. ledna 1920 č. 82 sb. v §u 9 a 18, avšak zda a pokud tyto speciální předpisy služební stanoví závaznost kolektivních smluv jako právo nutící a vylučující volnost dispozice, zejména však také rovnost stran, dlužno ovšem i tu uvažovati jak ze znění těchto předpisů samých a ostatního obsahu jednoho každého zákona (přímé ustanovení rovné §u 40 zák. o obch. pom. tu chybí), což však přesahuje již rámec vzniklé kontroversy a dlužno to tedy ponechatí řešení konkrétních případů, až se v praxi vyskytnou, neboť do té doby by to bylo předčasné a ovšem i zbytečné. Právní věta shora položená odpovídá však i řešení těchto případů, ať vypadne kladně nebo záporně.

Naproti tomu platí, jak se samo sebou rozumí, disposiční volnost stran vůči smlouvě kolektivní ve všech těch případech, při jichž úpravě zákon o smlouvě kolektivní žádného ustanovení nemá, zmínky o ní nečině, neboť tu rovněž nezavdává obsah zákona žádné příčiny disposiční volnost stran omezovati.

Plenární rozhodnutí ze dne 24. listopadu 1925, pres. 544/25. Dr. B.

L I T E R Á R N Í Z P R Á V Y.

Komentované zákony čs. republiky vydává »Československý kompas«, sv. XIX.

Řády konkursní, vyrovnací a odpůrčí.

Upravil dr. Jaroslav V o s k a, ministerský rada v ministerstvu spravedlnosti. Praha 1926. Nákladem »Československého kompasu«, tiskařská a vydavatelská akc. spol.

Nemine málem ani měsíce, aby neúnavný Československý kompas nevydal nového svazku kom. zákonů čs. republiky. Tentokráte vyslán byl na knižní trh svazek XIX., obsahující řady konkursní, vyrovnací a odpůrčí. Autorem je min. rada dr. Voska, současně profesor na Vysoké škole obchodní a t. č. též zkušební