

chaných před 28. říjnem 1918. § 1. tedy neruší § 30. Má § 30. totiž jeho slova: »a to i při...« za účel rušit slova »vydaným od počátku války« § 1.? Neboť v tomto případě nejednalo by se o pouhé obmezení účinku, nýbrž o naprosté zrušení. Vydává zákonodárce v jednom paragrafu předpis, aby jej v jiném paragrafu téhož zákona rušil?

Výklad opačný nejen, že odporuje jasnému znění § 1., ale vede i k dalším záhadám.

Není-li pro činy (válečnou lichvu) spáchané před 28. říjnem 1918 lidový soud lichevní příslušný, který soud je má souditi tehdy, když se kladou za vinu obžalovanému vedle činů spáchaných po 28. říjnu 1918?

Vzhledem k § 4. cit. zákona a § 56. tr. ř. mohlo by se tvrditi, že je tu příslušný ten z obou v úvahu přicházejících soudů, který předstihl. Avšak taková logika vedla by k tomu, že by pak lidové soudy lichevní soudily i krádeže atd. Lidový soud lichevní je soudem výmínečným. Mohou takovému soudu býti přidělovány trestní činy, jež k němu nejsou přikázány výslovně zákonem? Mohou mu ale nacpák býti odnímány tr. činy, jež k němu zákonem přikázány jsou? Nezbylo by nežli oddělit činy spáchané před 28. říjnem 1918 od činů pozdějších a stíhati každé u jiného soudu. Bude tohle ulehčením práce, bude možno urychlené vyřízení? To je úžasně zatěžování soudu zbytečnou dvojitou prací.

Ale nad to se to nedá provésti, neboť kdo a jak bude souditi tehdy, když se tím zisk přesahující 2000 K rozdělí na obnosy pod 2000 K?

Co s tím má dělat dvacátý osmý říjen 1918? Proč tu tak rušivě zasahuje? Komu je to k užitku? Nejlepší by bylo, kdyby tu zasáhl zákonodárce. Pouhému vládnímu nařízení lze tu stěží přiznati právo k rozhodnému zasáhnutí.

Dr. B. Šudoma.

*

Zákoník o práci.

Konečné vyřízení zápasu sociálního práce s kapitálem, dělnictva s podnikatelem neb zaměstnavatelem nastane zákonnou úpravou smlouvy námezdní neb pracovní. Látku čili materiál k úpravě té podati musí jak zaměstnanci čili dělníci, tak zaměstnavatelé čili podnikatelé, továrníci atd. Uvésti tuto látku spravedlivě do formy zákona, do článků, jimiž upravuje a vyměřuje se jak právní postavení dělníka a jeho nároky, tak právní posta-

vení a nároky zaměstnavatelovy — jest úkolem právníků školenných znalostí vývoje pozitivního práva a vyzbrojených značnou měrou zkušeností a znalostí skutečného života. Pouhá knižní vědomost na to nestačí. To uznává se již v říši německé, kteráž podivuhodnou rozhodností sbírá všechny svoje síly ku svému vzkříšení a obrození a proto záhy přistupuje ku nové úpravě smlouvy námezdní neb pracovní cestou říšského zákonodárství neb alespoň přípravou ku sepsání a vytvoření německého »zákonníka o práci«. (Deutsches Arbeitsgesetzbuch), Na to poukazuje článek syndika Dra. Taenzlera nadepsaný »Ein deutsches Arbeitsgesetzbuch« v měsíčníku »Recht und Wirtschaft« sešit červencový 1919:

Poněvadž zápas sociální mezi zaměstnanci a zaměstnavateli u nás trvá a pokračuje celkem paralelně se zápasem německým a ovládá všecken život veřejný, bude také u nás, v našem novém státě zákonné upravení smlouvy pracovní neb námezdní logickým a nezbytným požadavkem. Tu pak znalci dějin a vývoje práva i znalci dnešních poměrů životních bude asi tolik jasno: Jenom neprozíravý zaostalec mohl by dnes o to usilovati, aby právní nároky dělnictva za jeho práci čili ze smlouvy pracovní — zejména ve velkých závodech zaměstnávajících celé zástupy dělnictva — byly i dnes trvale omezeny toliko na nároky, jakéž dělnictvu dávaly zákony předválečné. Taková naprostá negace nároků dělnictva na zlepšení jeho hospodářského postavení vedla by k elementárním výbuchům jeho nespokojenosti a tudíž k ohrožení právní bezpečnosti a právního řádu. Na druhé straně však nelze dosavadní platné právo rázem obrátiti na ruby čili postaviti na hlavu a nahama vzhůru — snad tak, aby dosavadní majitelé továren a dosavadní podnikatelé stali se ve svých vlastních závodech bezprávními a aby na jejich místě v těchto závodech rozhodovaly snad nějaké »rady dělnické«. I tato cesta vedla by k rozvratu a záhubě velké části dosavadního velkého průmyslu, neboť podnikatelé čili fabrikanti vůči svému velikému risku by takovou hospodářskou a sociální degradaci sotva klidně snesli — a kdyby nebylo jinak, opustili by závod, rozumí se se svým movitým kapitálem, jenž jest pro podnik tolik, co benzin pro létadlo neb automobil. Třeba tedy zachovati při nezbytné reformě o nárocích ze smlouvy pracovní právní kontinuitu, čili jinak řečeno třeba navázati potřebná nová ustanovení o smlouvě pracovní na dosavadní u nás platné zákony. To, co v nich i dnes jest účelné a dobré, dlužno zachovati, co pak jest nedostatečné neb přežilé, dlužno odstraniti, opravit a nahraditi novými, účel-

nějšími a neodvratným požadavkům nové doby odpovídajícími předpisy. — A tu jest velice závažným i důležitým pro nás faktem, že poslední všeobecné zákonné upravení smlouvy pracovní (neboli námezdní) jest u nás zcela nového data, totiž, že obsaženo jest v III. dílčí novelle z 19. března 1916 č. 69 ř. z. v titulu 9 a §§ 1151.—1174. (§§ 150.—153. novelly).

Dalo by se očekávati, že tento zcela nový zákon obsahuje vydatné zlepšení právního postavení dělnictva a sice takovou měrou, aby vyhověl i dobám a názorům nynějším, totiž nárokům dělnictva na hospodářský výtěžek jeho práce pokud tento nárok jest vůbec oprávněný. — Třetí dílčí novella obsahuje sice značné zlepšení právního postavení dělníka a jeví silnou snahu pro ochranu dělníka, co strany hospodářsky slabší — zejména pokud se týče splatnosti mzdy; dále pokud se týče zachování nároku na mzdu i když možnost práce jest bez viny zmařena, dále v době nemoci, dále pokud se týče ochrany zdraví pracujícího, pravidelného skončení pracovního poměru a vůbec jeho zrušení atd.

Tato ustanovení prohlášena dokonce jako *jus cogens* t. j. za nezměnitelná a nezrušitelná dohodou stran (§ 1164.).

Ale objem nároku dělníka naproti závodu zaměstnavatelovu se ani třetí dílčí novellou nerozšiřuje; zejména nevysloven a neuznán nárok dělníkův na část zisku závodu a nevysloveno a neuznáno právní postavení souhrnu čili všech zaměstnanců závodu jak strany smlouvající při uzavírání smlouvy pracovní, nýbrž smlouvu uzavírá spíše jako dosud každý jednotlivý dělník pro sebe, majitelem neb podnikatelem závodu.

Zvláštností v ohledu tom překvapující, jest, že jiný zákon rakouský, upravující též právní poměr pomocníků, tedy též dělníků v širším smyslu obsahuje v obojím naznačeném směru značné uznání nových právních nároků tohoto dělnictva a to zákon starší o šest roků než třetí dílčí novella, totiž zákon o obchodních pomocnících a jiných zřízencích ze dne 16. ledna 1910 č. 20 ř. z.

Tento zákon o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zřízenců v podobném postavení uznává totiž možnost účastenství dělníka neb zaměstnance na zisku závodu (*Gewinn-Beteiligung*) a obsahuje částečné upravení právního postavení takového dělníka neb zaměstnance, jenž však, přes účastenství na zisku, zůstává zaměstnancem neb služebníkem závodu a nestává se tím jeho společníkem. Tato úprava děje se § 14. cit. z., jenž pod význačnou marginální rub-

rikou »účasť na zisku« (Gewinn-Beteiligung) připouští, že mzda pomocníková buď zcela neb částečně záležeti může z části zisku závodu ze všech neb z jistého druhu jeho obchodů. Takový způsob odměny dělníka částkou zisku závodu jest ohromná důležitost hospodářská i sociální, poněvadž takovým způsobem součije zájem dělníkův se zájmem podnikatelským, neboť snaha obou pak bude, aby zisk celého závodu byl co nejvyšší — a závod vůbec prospíval — kdežto jinak, bez takové smlouvy, dělník má zájem jen v tom, aby on dostával co možná nejvyšší mzdu — ať to jde závodu k duhu neb jest na jeho záhuby. Zkrátka účastenstvím dělníka na zisku závodu uklízí se neb alespoň zmírňuje se odpor neb nepřátelství mezi dělníkem a podnikatelem neb továrníkem, jenž pak už nejeví se býti takovým vyssavatelem, kapitalistickým vykořisťovatelem atd., za jakého bývá obyčejně vydáván.

Proto také, jak vyjímáme z Krémáře, smlouva nám ez dní str. 132., v této soustavě mzdy, totiž účasti dělníkovy na zisku, v předešlém století spatřováno dokonce rozluštění celé sociální otázky. Třeba tato naděje jest příliš optimistická, přece soustava ta jest z celé řady jedním z nejúčinnějších prostředků k uklidnění a uspokojení dělnictva a jeho nároků a proto bude nezbytně třeba popřáti jí v budoucí úpravě smlouvy nám ez dní neb pracovní vůbec nejširší platnosti (tedy ne jen pro jeden druh zaměstnanců, jak tomu dosud u nás bylo).

Nepůjde to ovšem bez jistých obtíží. Dle dosavadního názoru commis intéressé (t. j. obchodní pomocník s nárokem na část zisku čili tantiému) byl účasten jen zisku; na ztrátě neměl účastenství. (Randa: Das Gesetz vom 1. Jänner 1910, Nr. 20 RGBl. über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen str. 16.)

Čím vyšší bude totiž procento zisku, na který bude míti dělník nárok, tím těžší a méně snesitelné bude právní i hospodářské postavení podnikatelsko neb továrníkovo, který ponese sám risiko celé jakékoliv ztráty — výše druhdy nevypočítatelné. Vždyť podle zkušenosti jsou léta pasivní, kde továrníci prací nevydělávají a přece nemohou práci hned zcela zastaviti, chtějí-li sobě zachovati jádro vycvičeného dělnictva a zabrániti znehodnocení strojů a celého závodu. Tu pak továrník často musí pracovati třeba se škodou na sklad. Bude tedy velmi obtížno určití míru účastenství dělnictva na zisku — má-li při tom také podnikatel uhájiti svou hospodářskou existenci.

Snad by se dalo provésti zřízení jakéhosi rezervního fondu k uhrazení ztrát při provozu závodu, do něhož by také dělnictvo malým procentem své tantiémy přispívalo.

Druhá velice podstatná, právní i hospodářská výhoda poskytuje se cit. zákonem o obchod. pomocnících těmto zaměstnancům uznáním a připuštěním nové formy uzavření smlouvy pracovní; dle § 6. odst. 2 možno totiž, že za veškeré dělnictvo uzavře smlouvu námezdní neb pracovní sdružení tohoto dělnictva — aniž třeba k tomu zvláštní plné moci od každého jednotlivého zaměstnance, nýbrž za něho nastoupí jako smluvník nebo kompaciscent sdružení všech jeho soudruhů v práci téhož podniku. Taková forma uzavírání smlouvy pracovní, zvaná kolektivní až dosud v právu rakouském uznávána nebyla, jak správně ukazuje slov. náš učitel Randa cit. str. 14 pozn. 2. Přípustnost a závažnost takové kolektivní smlouvy pracovní stanovena teprv zák. o obchod. pomoc. a ku své platnosti nemá potřebí žádného dalšího úředního povolení.

Bije do očí, že zájem jednotlivého zaměstnance při uzavírání smlouvy pracovní formou kolektivní dochází mnohem mocnější ochrany váhou veškerého sdruženého dělnictva, než když smlouvu uzavírá toliko jednotlivý zaměstnanec sám za sebe; neboť při smlouvě kolektivní podnikatel neb továrník má co činiti se souhrnem svého dělnictva a musí míti na mysli, že mohl by snad zůstatí úplně bez dělnictva, kdyby uzavření smlouvy se nezdařilo.

Proto lze pevně očekávati, že tato forma kolektivní smlouvy pracovní bude rozšířena na dělnictvo vůbec, kde v závoďě zaměstnán větší počet dělnictva. Ano většinou se tak již ve velkých závodech stalo. K tomu bude třeba vypracovati zákon všeobecně platný, čili vybudovati zásadu přípustnosti smlouvy kolektivní pro dělnictvo všech podniků, jak již Randa l. c. poznával a vyslovil.

Obě tyto naznačené zásady, totiž předně účastenství dělnictva na zisku závodu a za druhé uzavírání smlouvy pracovní formou kolektivní budou pak velice důležitou součástí všeobecných zákonných předpisů o smlouvě pracovní a námezdní vůbec v budoucím zákoníku o smlouvě námezdní.

Konečně sluší uvážiti ještě třetí (rovněž důležitou) otázku a pomýšleti na její upravení zákonem pod záhlavím »o smlouvě pracovní a námezdní«. Přiznáme-li dělnictvu nárok na jisté procento zisku závodu, uznáváme tím jeho právní zájem na úspěšném provozu a řízení závodu, a tím jsme se octli při účastenství dělnictva ve správě a řízení závodu, v němž dělnictvo jest zaměstnáno. Po tomto účastenství dělnictvo a zaměstnanstvo dávno volá. Rozumí se, že se tu jednati bude především o závody velké, totiž velké množství dělnictva zaměstnávající. Takovými závody jsou u nás v první řadě závody, náležející akciovým společnostem. A tu jest zajímavo, že již dosavadní platné právo, totiž náš zákon obchodní, poskytuje možnost, aby alespoň jistou měrou připuštěno bylo zaměstnanstvo neb dělnictvo ku správě spolkového závodu.

Dle našeho obchodního zákona (čl. 227 ve spojení s čl. 209, 7), jest totiž výkonným orgánem akciové společnosti představenstvo, jež zastupuje společnost na venek.

Pokud se týče složení neboli organizace představenstva poskytuje obchod. zákon stranám značnou volnost; neboť dle čl. 227, odst. 2. může představenstvo (u nás nazývané obyčejně »správní rada«) skládati se z jednoho neb více členů, kteří nemusí býti akcionáři a mohou dostávat i odměnu za svou činnost a neb mohou býti bez odměny. Volitelný jsou ovšem jenom fyzické osoby (Srov. na příkl. *Gareis das deutsche Handels-R. § 33., die Organisation der Aktieng. str. 323 »der Vorstand«, Randa das öst. Handels-R.-II. vyd. 2. díl str. 145 a 146.*) Nedostávají-li členové správní rady odměny, jest jejich poměr ku společnosti čistě poměr mandátní.

Tato značná volnost organizace správní rady poskytuje tedy možnost, že do správní rady mohou býti povoláni také dělníci neb zaměstnanci v závodě akciovém zaměstnaní a sice buď jeden neb několik z nich. Ano máme za to, že jest na vůli akciového spolku samého, jakou právomoc chce přiznati těmto dělnickým členům správní rady a že jest i možno přiznati jim toliko hlas poradní (*votum consultativum*), což ovšem musilo by býti již stanoveno v samé smlouvě společenské (čl. 209, 7), kterouž třeba zapsati do obchod. rejstříku pod sankcí čl. 211. zák. obch. Zaměstnanstvo čili dělnictvo ovšem usilovati bude o nejširší právomoc svých členů ve správní radě neboli v představenstvu. Tu při oboplném rozumném nazírání dalo by se snad docíliti kompro-

misem, aby po nějakém čase snad po dvou neb třech letech votum consultativum v případě osvědčení přeměnilo by se na votum decisivum.

Pro právníka jest zde zajímavým úkazem, že i v této otázce právo obchodní jest pokročilejší než právo občanské a že možné jest hlavně vybudování zásad práva obchodního pro budoucí nový zákonník o smlouvě námezdní neb pracovní, kterouž by se odstranily neb překlenuly dosavadní spory a rozpory mezi zaměstnavateli čili aspoň většími závody a jejich dělnictvem. Ovšem máme na mysli, že nový zákonník obsahoval by napřed všeobecnou část pro smlouvu námezdní podniků a dělnictva vůbec povšechně platnou — a pak následovaly by speciální předpisy pro zvláštní druhy zaměstnanců, jako na př. pro práci domácí, skalní, regulační, v poli neb při vodách atd. J. H.

DENNÍK.

Dr. KAREL MATTUŠ. A. O. ZEITHAMMER.

Dne 24. října 1919 odešel na věčnost vrchní ředitel zemské banky království Českého Dr. Karel Mattuš v řídkém věku 83 let věnovaných od mužných let životu veřejnému. Od roku 1861, kdy povýšen na doktora veškerých práv, snažil se seznámiti se s praktickým životem právním v praxi notářské, soudní i advokátní, aby po té věnoval se správě autonomní ať jako úředník obecní ať jako representant samosprávy okresní i obecní. Ve své funkci jako starosta obce Ml. Boleslavské a jako člen i pozdější starosta okresu Ml. Boleslavského zajímal se hlavně otázkami školskými a finančními, kteréžto jeho vědomosti urovnaly mu později cestu k důležitému úkolu rozpočtového zpravodaje na českém sněmu i na radě říšské, kterýmžto sborům zákonodárným náležel již od r. 1866 pokud se týče od r. 1879. Od roku 1889 byl vrchním ředitelem zemské banky kr. Č. až do roku 1918, kdy odešel na zasloužený odpočinek. Jako politik všestranně zaměstnaný a činný našel přes to chvílek k odborným literárním pracím, zejména o historickém právu a národnosti jako (žadoucích) zá-