

zavarovanja ne more izključiti. Slična zavarovalna dolžnost nastopi po prisojilu, če se najde nova zapuščinska imovina.

* * *

Zavarovalna zaščita v npp. se, kakor vidimo, poslužuje različnih še precej neizklesanih oblik. Materialnopravni in procesni elementi zavarovanja so večkrat pomešani, kar uvršča take oblike nekako v sredino med procesne in materialno pravne tipe zavarovanja. Pomanjkanje sistematske predelave zavarovalnega zahtevka v pravnem sistemu vobče se na področju np. posebno kvarno občuti, ker ni dvoma, da vedno rastoče razgibanosti življenjskih prilik kličejo po občem elastičnem tipu začasnih zavarovalnih odredb nepravdne narave. S tako izpopolnitvijo široke oblasti nps bi se širše odprla tehnična pot za uspešnejšo ostvaritev širokogrudnih ciljev npp., ne glede da bi že obstoj manj na formalnosti vezanih možnosti zavarovanja sam blagodejno vplival pri prostovoljni ureditvi pravnih odnošajev, ki je končno prvenstveni cilj vsakega pravnega reda.

Prekočasno delo.

Dr. Lev Svetek,

(Nadaljevanje.)

Judikatura priznava torej soglasno značaj prekočasnega dela vsakemu preko zakonitega dnevnega maksimalnega delovnika opravljenemu delu. Glede trgovinskih in obrtnih podjetij, obseženih v min. ur. iz l. 1929, bi mogle zaradi nejasnega besedila uredbe nastati težkoče. Podobno kot § 8 z. z. d. omenja tudi uredba iz l. 1929 plačilo prekočasnega dela le pri nekaterih primerih (na prim. t. 1 in 2 čl. 25, dočim pri drugih (čl. 24 ter t. 3 in 4 čl. 25) tega ne stori. Vedeti pa je treba, da velja prisilna določba § 10 z. z. d. brezizjemno za vse maksimalne delovnike, ustanovljene v § 6 cit. zak., torej tudi za trgovinske in obrtne obrate, za katere je predviden v isti določbi 8 do 10 urni maksimalni delovnik po naravi in teži posla, (6. odst. § 6). Uredba, izdana na podstavi z. z. d. (7. odst. § 6), ima samo namen, ta načelno že postavljeni maksimalni delovnik za razne vrste trgovinskih in obrtnih obratov podrobneje precizirati. Ne gre torej, da bi se isti primeri iz zakona in uredbe različno obravnavali. S tem, da smo priznali značaj prekočasnega dela vsakemu preko zakonitega dnevnega maksimalnega

delovnika opravljenemu delu iz z. z. d., ga moramo prav tako priznati analognim primerom iz uredbe, ki vrši nasproti z. z. d. itak samo funkcijo pravilnika.

Vsako prekočasno delo, ki ni zakonito dovoljeno, je prepovedano. Tako nedovoljeno prekočasno delo sankcionira z. z. d. z denarnimi kaznimi proti podjetniku (t. 1 § 123 in t. 1 § 124). Vendar dejstvo, da je nična ena sestavina službene pogodbe — v našem primeru torej dogovor o prekočasnem delu — ne povzroča še ničnosti službene pogodbe kot celote; še manj ima to dejstvo za posledico ničnost službenega razmerja kot takega. Gre za primer delne ničnosti službene pogodbe,⁷⁵ ko izgubi svojo veljavo le določba, ki nasprotuje zakonu, v našem primeru torej dogovor o nedovoljenem prekočasnem delu (prim. dol. §§ 251 in 338 ob. z., da se prisilne določbe delovnega prava s službeno pogodbo ne morejo niti ukiniti, niti omejiti). Namesto nične pogodbene določbe velja avtomatično popustljivemu pravu nadrejena, največkrat zakonska prisilna norma.⁷⁶ Zaradi tega, ker je opravil uslužbenec nedovoljeno prekočasno delo, ne izgubi svojih zahtevkov, nastalih na podlagi takega dela; ti zahtevki dospejo neokrnjeni v plačilo z izvršitvijo dela (§§ 1153 odz. in 212 ob. z.), in sicer v dogovorjeni višini, upoštevajoč prisilni 50 % pribitek po § 10 z. z. d.

Dočim je teorija skoraj soglasna v tem, da gre tudi nedovoljenemu prekočasnemu delu 50 % povešek po § 10 z. z. d.,⁷⁷ je judikatura pretežno zavzela stališče, da takemu delu ne gre značaj prekočasnega dela po z. z. d. in ga torej ni nagraditi po tem zakonu, temveč po posebnih določbah odz. (§§ 1041 in 1451), ker se podjetje s takim delom oko-

⁷⁵ O popolni in delni ničnosti službene pogodbe glej Bajič, Delovno pravo, splošni del, 1936, 131 ss.

⁷⁶ Prim. čl. 72. Libro del lavoro (Codice civile iz l. 1941) in čl. 2 sov. zakonika o delu iz l. 1922.

⁷⁷ Tako Bajič I, 135, II, 71, Krmpotić 154, Kun 445, Lekić 353, Politeo III, 44. — Nasprotno stališče zastopa Abramović 196, češ da je nedovoljeno podaljšanje delovnika prekršek po §§ 123 in 124 z. z. d., ni pa prekočasno delo in ga ni treba plačevati s 50 % poveškom, temveč po odz. Zakon namreč takšne pogodbe, s katero se podaljšuje redni delovnik, ni niti prepovedal, niti je ni proglasil za nično, zato je ustanova § 5 z. z. d. lex imperfecta, ker je ostala brez sankcije (!). Avtor razlikuje od nedovoljenega podaljšanja prepovedano delo po § 12 z. z. d. in uporablja nanj določbo § 878 odz. (pred III. novelo). — Podobno Trgovčević 395 z utemeljitvijo, da je to nujna posledica § 878 odz., ker se o nedovoljenem sploh ne more skleniti pogodba. Svoje mnenje podpira z nekaterimi judikati brnskega vrhovnega sodišča (l. c. op. 6), dasi bi imel na razpolago številne pravilnejše domače odločbe.

risti (odl. SS Zgb, 11. marca 1937, Mj. 1937, 506 in odl. 22. okt. 1939, Mj. 1939, 565).⁷⁸ SS B Zgb pri tem ugotavlja, da se v primeru, ko je pogodba glede prekočasnega dela nična, ne more vzdržati v veljavi dogovorjena plača in bi šla v tem primeru uslužbencu le primerna plača (odl. 20. jan. 1937, Org. 1937, 50.).

Ta praksa, ki predstavlja v glavnem pravni nazor zagrebskega vrhovnega sodišča, je nepravilna. Opira se na določbo § 878 odz. (ki velja tam v prvotni, nenovalirani obliki), češ da se o tem, kar je nedopustno, sploh ne more skleniti pogodba in dosledno iz takih dogovorov tudi ne more nastati nikak pogodbeni zahtevk. — Temu nasproti je treba poudariti, da v službenem razmerju ni koneksitete med delom in zahtevkom na plačilo v tem smislu, da bi zaradi ničnosti dogovora o delu ne mogel zahtevk na dogovorjeno plačilo temeljiti na službenem razmerju, prav tako tudi v primerih, če je bilo delo, dasi prisilnemu pravu nasprotujoče, že opravljeno. Te koneksitete ne more biti že iz razloga, ker za obstoj službenega razmerja sploh ni potrebna niti pogodbeni ureditev obsega dela, niti prejemkov (v prvem primeru velja § 1153 odz. odn. 210 ob. z., da je vršiti delo primerno okolnostim; glede prejemkov pa velja, da gre uslužbencu primerna plača po § 1152 odz. odn. 211 ob. z.). Ti sestavini torej nista med seboj v nikaki funkcionalni zvezi, zato tudi ne more biti med njima koneksitete v zgoraj označenem smislu.⁷⁹ Ker obstoji med strankama službeno razmerje, ki seveda ne ugasne spričo protizakonitosti neke pogodbeno ustanovljene sestavine, temelje tudi vsi zahtevki, nastajajoči spričo ničnosti take ureditve, ki jo nadomesti dotična prisilna norma, prav tako še vedno na pogodbenem temelju, to je službenem razmerju med strankama. Delna ničnost službeno razmerje urejajočih sestavin torej ne ukine pogodbene osnove razmerja samega. Zato ni nobenega razloga za utemeljevanje takih zahtevkov na obogatitveni temelj.

Dogovor o plačilu prekočasnega, dasi nedovoljenega dela ostane torej načelno nedotaknjen, zato je v tem primeru nedovoljeno prekočasno delo — abstrahirajoč seveda kazenske posledice za podjetnika po §§ 123 in 124 z. z. d. — obravnavati enako kot dovoljeno. V tem nas potrjuje določba § 10 z. z. d., ki ne loči med dovoljenim in nedovo-

⁷⁸ Niz podobnih judikatov tega sodišča navaja še Trgovčević, l. c. v op. 5, med njimi le enega, ki priznava tudi nedovoljenemu prekočasnemu delu 50% povešek (odl. Rev. 570/36).

⁷⁹ Prim. Bajič, Nameščensko pravo, 1930, 39 ss.

ljenim prekočasnim delom, temveč normira prisilno nagraditev vsakega prekočasnega dela kot takega, brez ozira na njegovo nadaljnjo pravno kvalifikacijo.⁸⁰

Nedelje so po delovnopravni zakonodaji namenjene odmoru, zato je nedeljsko delo po pravilu zabranjeno (§ 12/1 z. z. d., čl. 29/1 min. ur. iz l. 1929).⁸¹ Vendar more min. soc. pol. odrediti pomožnemu osebju posameznih podjetij kot dan tedenskega odmora tudi kak drug dan v tednu, in sicer na zahtevo vsaj treh četrtin možnega osebja dotičnega podjetja (§ 12/2 z. z. d., čl. 29/2 min. ur. iz l. 1929).⁸² Ob nedeljah mora imeti pomožno osebje neprekinjen odmor vsaj 36 ur; če pa sledita dva praznika neposredno drug za drugim, vsaj 60 ur (§ 12/3 z. z. d., čl. 29/3 min. ur.). Podjetja, v katerih je izjemoma dovoljeno nedeljsko delo že po zakonu samem,⁸³ morajo dati svojim

⁸⁰ Prim. Klang-Adler, Kommentar, 1928, 343 in Lautner, Geltendes und künftiges Angestelltenvertragsrecht, 1927, 191. — Tudi praksa avstrijskega vrhovnega sodišča je postavila konstrukcijo, da kršitev prisilnega pravnega predpisa v primeru, ko je bilo nedovoljeno prekočasno delo že opravljeno, nima za posledico ničnosti službene pogodbe; zato ostanejo uslužbenčeve pravice iz tega dela neokrnjene.

⁸¹ Po mornarski uredbi so dovoljena ob nedeljah in praznikih za časa, dokler leži ladja v pristanišču ali na sidrišču, samo ona dela, ki so neobhodno potrebna in neodložna (čl. 58); na debelem morju pa sploh le v izrednih primerih (izvzeta so dela, neobhodno potrebna za varnost in pogon ladje, kakor pogon strojev, sušenje jader, razpenjanje platna, služba v čolnu in oskrba ter posrežba oseb, ki se nahajajo na ladji — čl. 59). — Po uredbi o luškem delu se opravlja ob nedeljah in praznikih delo samo za linijske ladje, za ostale zgolj v primerih potrebe in z odobritvijo pristaniških oblasti (čl. 12/4 uredbe).

⁸² Tudi nedeljski odmor mornarjev se more nadomestiti z 24-urnim odmorom med tednom (čl. 27/1 pravilnika, cit. v op. 4); te primere nedeljskega dela je nagrajati v višini enodneвне plače (čl. 27/2). O prekočasnem delu torej tu ni govora, ker je varovan maksimalni tedenski okvir (48 ur, čl. 4/1, 15/3 in 16/3 pravilnika).

⁸³ Gl. čl. 4 nar. Vis. kom. z dne 12. sept. 1942 (cit. pri op. 56) in čl. 58/1 pravilnika o gostilnah, kavarnah in ostalih obratih z alkoholnimi pijačami z dne 25. junija 1925 (Sl. N. 171/XXXIV, Ur. l. 268, spr. in dop. z dne 28. nov. 1927, Sl. N. 280/LXXIV, Ur. l. 1 iz l. 1928). — Prav tako ne velja prepoved nedeljskega dela za obrate, v katerih je delo po značaju posla samega neprekinjeno ali pri katerih delovne razmere ne dovoljujejo prekinitve dela (§ 154/1 ob. z.; t. 1 § 425 ob. z. je derogirala predpis § 15 in 1. odst. § 14 z. z. d.). — Izjemni primeri nedeljskega dela v obratih, ki jih obsega z. z. d., so naštet v § 15 z. z. d.: o nedeljskem delu je potrebno naknadno obvestiti inspekcijo dela. Vse te izjeme ne veljajo za mladoletne delavce pod 18 leti, ki jim gre ob nedeljah brezizjemen in popoln odmor (§ 16 z. z. d.). — Podrobno ureditev nedeljskega dela v trgovinskih in obrtnih obratovalnicah prinaša min. ur. iz l. 1929 v čl. 29 do 33 in 38. — Za pekarnе veljajo specialne določbe banske naredbe iz l. 1937 in nar. Vis. kom. iz l. 1942 (nat. cit. pri op. 56). Po tej zadnji naredbi je pekarnam ob

uslužbencem namesto nedeljskega ustrezen odmor med tednom (2. odst. § 14⁸⁴ in 5. odst. § 15 z. z. d., čl. 33 min. ur.). V navedenih primerih pogodbeno ali zakonito določenega nedeljskega dela se more seveda pojaviti tudi vprašanje prekočasnega dela. Samo po sebi je jasno, da se mora tudi nedeljski delovnik gibati v dopustnem maksimalnem dnevnem okviru. Važnejša pa je vloga nedeljskega delovnika v vprašanju tedensko maksimiranega prekočasnega dela. Kakor smo že omenili o priliki, ko smo obravnavali izravnnavanje prekočasnega dela, dobila tu pojasnilna dodatka „oziroma 48 ur na teden“ v § 6/1 z. z. d. ter „ali 60 ur na teden“ v čl. 22 min. ur. iz l. 1929 svojo pravo vsebino. Z ozirom na ti določbi namreč tudi skupno tedensko delo pomožnega osebja — vštveši nedeljsko delo — ne sme prekoračiti v teh določbah ustanovljenega tedenskega maksima. Če ne bi bil namreč delovnik maksimiran tudi glede na tedensko število delovnih ur, bi se mogli podjetniki z nedeljskim delom, ki ne bi presežalo maksimalnega dnevnega delovnika, izogniti prisilnim zakonskim predpisom o prekočasnem delu, zlasti njega prisilni zvišani nagraditvi.

Nedeljski odmor je možno prenesti na drug dan v tednu, bodisi celoma ali deloma; vedno mora biti nadomestni odmor „primeren“ odn. „ustrezen“, to je, uslužbenec v svoji pravici do tedenskega odmora nikakor ne sme biti prikrajšan (§ 14/2 in 15/3 z. z. d., čl. 33 min. ur. iz l. 1929). Ta odmor mora torej količinsko docela ustrezati zakonito določenemu nedeljskemu odmoru; more pa biti ev. tudi razdeljen na dva dni v tednu. Okolnost, da je za uslužbenca nedeljeni celodnevni nedeljski odmor ugodnejši, kakor pa na nedeljo in še en dan v tednu razdeljeni, na preračun prekočasnega dela ne more vplivati (odl. VS Lj., 10. jan. 1940, Pravni Život 1940, 53, Org. 1941, 16).

nedeljah prepovedano peči kruh, razen zadnjo nedeljo pred božičnim dnem in v bolniških, zdraviliških in sanatorijskih pekarnah, vendar le za potrebe teh zavodov in naprav (čl. 6 nar. Vis. kom.); pomožnemu osebju pa se mora dajati nepretrgan nedeljski odmor po 36 ur (2. odst. čl. 42 ban. nar.). — V rudnikih Ljubljanske pokrajine je po čl. 1 nar. Vis. kom. z dne 20. febr. 1942 (Sl. l. 21) dovoljeno delati tudi vsako drugo nedeljo; to delo je treba naknadno prijaviti rudarskemu glavarstvu. Nedeljsko delo se mora nagraditi s 50% poviškom iz § 10 z. z. d.; poleg tega se mora osebju, ki dela na ta dan, dati v zvezi z nedeljo, na katero delo počiva, nepretrgan počitek 36 ur.

⁸⁴ KS Bgd zavrača mnenje, da natakarjevo delo v hotelu ob nedeljah in praznikih ni v nasprotju s § 14 z. z. d. iz razloga, ker je bil 1. odst. tega § ukinjen s poznejšo določbo obrtnega zakona, t. j. § 154 (odl. Branič, 1959, 345).

Nedeljsko delo more biti torej protizakonito v dvojnem smislu: prvič kot absolutno zabranjeno po § 12 z. z. d., ker ni bilo niti pogodbeno dogovorjeno (§ 12/2 z. z. d.), niti ni zakonito dovoljeno (primeri §§ 14/2 in 15 z. z. d. ter ostali zakoniti primeri, gl. op. 83!) — tako delo še samo po sebi ni prekočasno —; drugič kot nedovoljeno prekočasno delo, ker je, dasi kot nedeljsko delo načeloma dovoljeno, vendarle prekoračilo za dotično panogo maksimirani, ev. v skladu z zakonitimi predpisi določeni tedenski maksimalni delovnik (§§ 6/3 in 8 z. z. d., čl. 24 in 25 min. ur. iz l. 1929). Za obe navedeni vrsti nedovoljenega nedeljskega dela veljajo splošna načela o nedovoljenem, a že izvršenem delu, ki smo jih razvili zgoraj; zato gre tudi nedeljskemu nedovoljenemu prekočasnemu delu 50% zakoniti povišek po § 10 z. z. d. (odl. ap. sod. Lj., II Pl 28/39, Reisman II, 117).⁸⁵

Glede dela o praznikih je ureditev delovnika prepuščena svobodnemu dogovoru med podjetnikom in uslužbenci; v skladu z dogovorom more delo na te dni počivati ali pa teči naprej (§ 12/4 z. z. d.)⁸⁶ Prazniško delo ni prepovedano in se glede prekočasnega dela presoja tako kot delo ob delovnikih.

Nočno delo je prepovedano ženskam in mladoletnikom pod 18 leti (§ 17 z. z. d., čl. 34 min. ur.)⁸⁷ Nočni delovnik drugih uslužbencev nima na sebi ničesar specialnega: spremenjena je le lega delovnika, ki je premaknjena v nočni čas; glede plačila nočnega dela ne veljajo nobene posebnosti, posebno ne glede na višino prejemkov, vsaj ne ex lege.

Med delom pritiče uslužbencu odmor, in sicer obvezno na vsakih osem ur dela ena ura odmora; v poletni

⁸⁵ Tudi Krmpotić 159 meni, da je podjetnikova obveznost v vseh primerih nedeljskega in prazniškega dela ista kot v primerih nedovoljenega podaljšanja delovnega časa po §§ 6 in 8 z. z. d.; sploh se nedovoljeno nedeljsko in prazniško delo razlikuje od siceršnjega nedovoljenega dela samo po tem, da se v nobenem primeru ne sme in ne more dovoliti.

⁸⁶ Gl. nar. Vis. kom. z dne 19. sept. 1941 o seznamu državnih praznikov, prazničnih dni in narodnih praznikov (Sl. l. 76).

⁸⁷ Izjeme so naštetje v § 18 z. z. d. — Posebne določbe veljajo tudi tu za pekovo pomožno osebje (§ 19 z. z. d. in čl. 36 min. ur. iz l. 1929). Na osnovi § 34 z. z. d. je izšla ur. o omejitvi nočnega dela pomožnega osebja v pekovskih podjetjih z dne 27. marca 1936 (Sl. N. 129/XXX, Sl. l. 384). — Nočno delo je po § 295 pravilnika o higijenskih in tehničnih varnostnih odredbah v podjetjih z dne 25. okt. 1921 (Sl. N. 19/III iz l. 1922, Ur. l. 305 iz l. 1924) prepovedano v kamnolomih ter pri kopanju ilovice, peska in gramoza. — Nočno delo je zabranjeno tudi mornarjem pod 18 leti (čl. 20/2 pravilnika, cit. v op. 4).

vročini, kadar se vrši delo na planem, pa dve uri (§ 11 z. z. d.). Odmor določajo zakon, pogodba ali običaj (§ 7 z. z. d.); v zadnjih dveh primerih spričo prisilnosti z. z. d. odmor seveda ne more biti krajši od zakonito predvidenega. Ostalih prekinitev dela, zlasti onih, ki so v neposredni zvezi s tehničnim procesom samim (ne da bi se uslužbenec odstranil iz obrata!), ni smatrati za delovni odmor; torej jih je všteti v delovni čas.

Glede teh prekinitev imamo nekaj zanimivih odločb. KS Bgd poudarja v primeru pekovskih delavcev, da se čas čakanja med vzhajanjem testa ne more smatrati za odmor po § 7 z. z. d.; delavec se namreč ta čas ne sme poljubno odstraniti, temveč mora paziti, da testo ne prekipi, in ga mora potem pregnesti in pripraviti za peko (odl. 5. marca 1937, Su. Pr. III, 1509). Podobno razloguje okrož. kot priz. sod. v Novem mestu, ki ugotovi zahtevku delavca na nadure za čas, ko je s hlodi čakal na vlak (odl. Pl 317/36, Reisman II, 116). SS Zgb je razpravljal o primeru kopališke mojstrice, ki je morala biti za določen čas na razpolago kopališkemu podjetju, in je odločil, da ji je ves ta čas všteti v službeno zaposlitev, ne glede na to, ali je delala nepretrgoma odnosno z večjo ali manjšo intenzivnostjo. Njena službena zaposlitev ni obstajala le v pripravi kopeli in postrežbi kopalcev, temveč tudi v pripravljenosti, to delo vršiti. Sodišče pristavlja, da bi mogli spričo nasprotnega tolmačenja trditi o natakarih, da v času, ko v kavarni ni gostov, niso službeno zaposleni (odl. 26. aprila 1938, Odl. Slov. Prav. III, 594). KS Bgd zavrača pravno mnenje podrejenega ap. sodišča, da mora biti delovnik izpolnjen z učinkovitim delom in da se morajo zato vse prekinitve dela od delovnega časa odšteti. Ta odločba, ki se tiče natakarja, ugotavlja, da je to mnenje neosnovano, ker z. z. d. za slučajnostne prekinitve dela ne predvideva nikakih posledic (odl., obj. v Politiki dne 28. febr. 1939). Končno všteta isto sodišče v delovnik natakarja tudi čas, ki ga porabi za svoj zajtrk, kosilo in večerjo, češ da se po § 7 z. z. d. ne računa v odmor samo ona prekinitev dela, ki je predvidena po zakonu, pogodbi ali z običajem; tak tožilčev dogovor s podjetjem pa ni izkazan (odl. Branič 1939, 343).

Judikatura torej pravilno upošteva kot delovni odmor po § 7 z. z. d. le oni čas, ko uslužbenec ni podjetniku na razpolago za vršitev pogodbenega dela. Nasprotno pa všteta v delovnik one, čeprav po naravi zaposlitve češče prekinitve, ko mora biti uslužbenec vendarle vsak hip pripravljen, poprijeti za delo. Delovni odmor moremo torej definirati

kot popolno telesno in duševno sprostitvev uslužbenca, ki je vnaprej predvidena v ta namen in ko je uslužbenec oproščen svojih službenih dolžnosti.⁸⁸ Ta odmor se seveda ne računa v delovni čas.

Preostal je še problem prekočasnega dela pomožnega osebja, ki opravlja „višje posle“ po 2. odst. § 3 z. z. d. Ko smo govorili o subjektivnem obsegu časovne zaščite po z. z. d., smo v zvezi z odl. VS Lj. z dne 25. okt. 1940 podčrtali tendenco po vključitvi čim večjega števila tudi z višjimi posli poverjenih uslužbencev v časovno zaščito tega zakona. Na tem mestu hočemo obravnavati vprašanje plačila prekočasnega dela onega pomožnega osebja, za katero je nedvomno, da mu ne gre zaščita po z. z. d. Delovnik tega osebja se ravna po prosti pogodbi,⁸⁹ pri čemer je presumirati, da se morejo ti uslužbenci že sami ščititi proti zlorabam s strani podjetnikov. Prav isto velja glede njih prekočasnega dela: tudi plačilo tega dela ureja svobodna pogodba in ne prisilni zakonski predpisi. Nejasnost nastane edino tedaj, kadar je opravil tak uslužbenec prekočasno delo, pa pogodba o tem nima nobene določbe.⁹⁰ Praksa je v tem primeru deloma sploh odrekla

⁸⁸ Prim. pravilnik o ureditvi in razporedu delovnega časa mornarjev z dne 22. junija 1938 (Sl. N. 142/XVIV). Kot čas učinkovitega dela je po tem pravilniku smatrati oni čas, ko se člani posadke nahajajo po kapitanovem povelju izven stanovanjskih prostorov in mu morajo biti na razpolago (čl. 1); kot čas odmora pa je smatrati oni čas, v katerem so člani posadke prosti službe in imajo pravico, ostati v svojih stanovanjskih prostorih (čl. 2). Enako čl. 3 pravil. o delovnem času na plovnih objektih Direkcije pomorskega prometa z dne 3. maja 1940 (Sl. N. 167/XXXIII). — Podobno načrt mednarodne konvencije o ureditvi delovnega časa v trgovinah in pisarnah iz l. 1930: za delovni čas velja oni čas, ko je uslužbenec na razpolago svojemu službodavcu; ni pa vanj vštetih odmorov, med katerimi mu ni na razpolago (čl. 2 cit. konv.).

⁸⁹ Pač pa morajo vplivati nanj posredno oblastvene naredbe o odpiralni dobi zavodov; prim. nar. Vis. kom. z dne 18. nov. 1941 (Sl. l. 80) o delovnem času za denarne zavode, ki predvideva zanje nedeljeni delovnik od 9.—15. ure (v poletnem času od 8.—14. ure), ob nedeljah od 9.—15. ure (8.—12.). Z veljavnostjo od 7. septembra 1942 pa je bil zanje uveden ponovno deljeni delovni čas (8,50—15. in 16.—18,50) s popolnim nedeljskim odmorom. Odpiralni čas sicer ni vedno identičen z delovnim časom pomožnega osebja, vendar nanj brez dvoma — vsaj posredno — vpliva (prim. op. 56!).

⁹⁰ Literatura priznava, kolikor a priori ne stoji na stališču, da gre tudi pomožnemu osebju, ki opravlja višje posle, zaščita po z. z. d. (gl. op. 44!), tem uslužbencem plačilo za prekočasno delo, in sicer deloma po odz. (Abramović 197, Politeo II, 190, Trgovčević 394, Politeo III, 38, po analogiji s § 10 z. z. d.), deloma po ob. z. (Bajič I, 152, tudi za one uslužbenca, ki zanje z. z. d. sploh ne velja, Tauber 499: primerna plača po § 211 ob. z.).

takemu pomožnemu osebju pravico do plačila prekočasnega dela, češ da § 210 ob. z. ureja samo dolžino normalnega delovnika primerno okolnostim za primer, da o tem ni bilo ničesar dogovorjenega (ap. sod. Bgd, 12. sept. 1959, Arhiv 1940, 496, glede nekega inženjerja), deloma pa priznava za prekopogodbno delo kot po podjetju naročeno in v njegov prid opravljeno primerno plačo po § 211 ob. z. (SS B Zgb, 2. maja 1953, Org. 1954, 50, glede knjigovodje velikega tovarniškega podjetja). — Druga odločba je pravilnejša.

Seveda si more tudi pomožno osebje, obseženo v 1. odst. § 5 z. z. d., ustanoviti svoj delovnik s prosto pogodbo, saj so določbe z. z. d. le relativno prisilnega značaja in zato dovoljujejo dogovore, ki so za uslužbenca ugodnejši. Zamislimo si primer, ko si uslužbenec, ki ga ščiti po zakonu 8-urni delovnik, izgovori s pogodbo 6-urni delovni čas. V pravni literaturi najdemo mnenje, da je tudi tako le prekopogodbno delo (v našem primeru n. pr. 7-urno dnevno delo ob dogovorjenem 6-urnem delovniku) smatrati kot prekočasno delo po določbah z. z. d., dasi ne presega v tem zakonu postavljenih meja.⁹¹ To stališče je nesprejemljivo. Pod izrazom „vsako prekočasno delo“ razumeva § 10 z. z. d. samo preko zakonitega maksima opravljeno delo. Za to govori tudi prisilni značaj citirane določbe (§ 5 z. z. d.), ki hoče preprečiti izrabo delavske delovne sile s prekočasnim delom. Če pa dela delavec manj, kakor znaša zakoniti maksimalni delovnik, ni mogoče govoriti o izrabljanju, kakor ga ima v mislih z. z. d. Ker torej v tem primeru ni nikakega izrabljanja, tudi ne more biti prisilnega poviška za tako, z uslužbenčevega stališča sicer prekopogodbno, a s stališča zakona ne prekočasno delo. Kar se tiče odplate tega dela, mora veljati tudi za to pomožno osebje prav isto, kar smo ugotovili zgoraj za pomožno osebje, ki opravlja višje posle: odločilen bo dogovor, v pomanjkanju tega pa bo šla uslužbencu primerna plača za tako prekopogodbno delo po §§ 1152 odz. odn. 211 ob. z. Drugačen položaj nastane, kadar prekorači prekopogodbno delo tega osebja tudi zakoniti maksimalni delovnik po z. z. d.: v tem primeru stopijo zaščitne določbe zakona v polno moč.

III. Pravne posledice prekočasnega dela.

Raziskali smo vprašanje, katero delo je prekočasno v smislu z. z. d. V naslednjem se bomo bavili s pravnimi posledicami, ki jih sproži dejstvo, da je bilo opravljeno tako

⁹¹ Politeo II, 192, Trgovčević 395.

delo. Najprej bomo razpravljali o višini in izračunavanju plače za prekočasno delo po različnih vrstah prejemkov (časovnih, akordnih, naturalnih, kombiniranih), dalje o pavšaliranju plače za prekočasno delo, nato bomo razpravljali o dolžnosti vršenja prekočasnega dela in o odrečenju zahtevkom, ki iz njega izvirajo, končno bomo na kratko omenili zastaranje ter kazenske sankcije kot posledice prestopkov v zvezi s prekočasnim delom.

Glavna pravna posledica, ki jo zakon navezuje na prekočasno delo, je prisilno povišanje njegga odplate. Ratio je jasna: prekočasno delo zahteva potenciran napor uslužbenca preko normalnega, t. j. za maksimalni delovnik potrebnega. Zakon je namreč na podlagi empirično dognanih izkušenj določil za posamezne delovne panoge oni delovnik, ki ustreza napornosti posla (prim. 6. odst. § 6 z. z. d.: „v ostalih podjetjih traja delovni čas od 8—10 ur po naravi in težini posla“). Delo, ki ga uslužbenec opravlja preko normalnega delovnika, predstavlja prekomerno izrabo njegove delovne sile. Že iz tega razloga je treba prekočasno delo nagraditi višje kakor normalno. Če že ne fiziološki, naj vsaj gospodarski moment podražitve uslužbenčeve prekočasne zaposlitve odvrne podjetnika od prekomerne izrabe uslužbenske delovne sile, obenem pa nudi delavcu višjo odmeno za delo. Temu se pridružuje še tretji, socialnopolitični razlog: borba proti brezposelnosti, kajti z omejitvijo delovnika ter finančno, upravno in kazensko otežitvijo prekočasnega dela je zmanjšana rentabilnost take zaposlitve in s tem ustvarjena možnost zaposlitve novih delavskih množic.⁹²

Prisilni povišek plačila za prekočasno delo pomožnega osebja, obseženega po z. z. d. (1. odst. § 3),⁹³ odreja § 10 tega zakona tako, da se mora tako delo plačati z najmanj 50% poviškom na prejemke za normalni delovnik.⁹⁴ Ti redni

⁹² „Razlog zaščite z. z. d. je bil uslužbencev šibkejši gmotni položaj nasproti podjetniku. Državi je namreč do tega, da podjetnik uslužbenca ne izkorišča s prekomernim delom, ker ga s tem fizično izrablja in jemlje s preveliko izrabo delovne moči delo drugim delavcem. Gospodarsko šibkejša pozicija in preprečevanje brezposelnosti sta bili torej glavni gibalni za izdajo tega zakona“ (SS B Zgb, Ut 158/33, Reisman II, 115).

⁹³ Glede plačila prekočasnega dela pomožnega osebja, ki opravlja višje posle po 2. odst. § 3 z. z. d. in osebja, za katero z. z. d. v nobenem pogledu ne velja, se sklicujemo na izvajanja v zaključku prejšnjega poglavja.

⁹⁴ Mornarska uredba (1935) je višino plače za prekočasno delo normirala izjemoma na pogodbeni osnovi (čl. 36/4: „Višino nagrade za prekočasno delo določita mornar in lastnik ladje sporazumno“). Ta

prejemki se ravnaajo, kolikor niso oblastveno določeni (na pr. minimalne mezde),⁹⁵ po določbah kolektivne in individualne službene pogodbe. Če ni dogovora, niti ne govori o tem ev. poslovni red (t. 2 § 340 ob. z.), presumira zakon odplatnost in daje v tem primeru uslužbencu pravico na primerno plačo (§ 1152 odz., 211 ob. z.).⁹⁶ O primernosti odloča sodišče po svobodnem preudarku (po ev. poizvedbah v sm. t. 1 § 57 z. z. d.). Če hočemo po tako ugotovljeni plači izračunati nagrado za prekočasno delo, moramo najprej ugotoviti odmerno osnovo, to je znesek, ki odpade na eno uro uslužbenčevega dela. Ko temu znesku pribijemo 50% (ev. dogovorjeni višji) povešek na redne prejemke in dobljeno pomnožimo s številom opravljenih nadur (časovni

nagrada odpade pri poslih za oskrbo in postrežbo oseb na ladji, dalje pri delih za odstranitev nevarnosti, ki neposredno preti ladji, ter v primerih, ko se število osebja občutno skrči neposredno pred odhodom ali med plovbo samo čl. 47 v zvezi s čl. 56/4 uredbe). Pravilnik (1938) je postavil določbo o plačevanju prekočasnega dela na prisilno osnovo, s tem da je predpisal višino te nagrade v iznosu vsaj za 50% povišane redne plače, ohranivši sicer svobodo dogovora (čl. 6/2 pravilnika). — Tudi pristaniškim delavcem gre za prekočasno delo za 50% povišana redna plača, za nočno delo od 19. do 5. ure zjutraj pa celo 100% povešek (čl. 10 uredbe o luškem delu). — Viničarjem pripada za prekočasno delo (gl. op. 60!) za 50% povišana redna meзда, razen ob spravljanju sadja in ob trgatvi, ko jim pripada samo normalna meзда, če so preko noči popolnoma preskrbljeni z gospodarjevo hrano (§ 10 viničarske uredbe, cit. v op. 57).

⁹⁵ Minimalne mezde so bile urejene pri nas l. 1937. Temelj njih ureditvi tvori ur. o določanju min. mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in razsodništvu z dne 15. febr. 1937 (Sl. N. 33/XI, Sl. l. 103, spr. z dne 9. sept. 1940, Sl. N. 207/LXXI, Sl. l. 458). Uredba ima zakonsko moč (t. 1 § 88 fin. zak. za l. 1936/37). K tej ur. je izšel pravilnik v obliki navodil za izvrševanje ur. o min. mezdah z dne 15. apr. 1937 (Sl. N. 86/XXVII, Sl. l. 262, spr. z dne 10. sept. 1940, Sl. N. 208/LXXI, Sl. l. 459). Na podstavi čl. 2 cit. ur. so bile izdane naredbe o minimalnih mezdah, tako z dne 28. sept. 1940 za nekvalificirane delavce (Sl. l. 500/79), z dne 16. okt. 1940 za trgovsko in ostalo višje pomožno osebje (Sl. l. 549/83A), in z dne 14. dec. 1940 za pomožno osebje v gostinskih obratih (Sl. l. 729/102). — V novih razmerah je to materijo nanovo uredil odn. izpopolnil Vis. kom. z nar. z dne 5. julija 1941 o prilagoditvi plač in mezd (Sl. l. 54/60, pojas. z dne 31. dec. 1941, Sl. l. 3 ex 1942) ter z nar. z dne 24. nov. 1941 o min. mezdah za delojemnike, zaposlene pri javnih delih (Sl. l. 103).

⁹⁶ Prejemke torej določajo po visti: minimalne mezde (po ur. o min. mezdah iz l. 1937, pravilniku iz istega leta ter posameznih banskih naredbah, prim. op. 95), mezde po — ev. razširjeni — kolektivni pogodbi (§ 209 ob. z.), mezdana tarifa (2. odst. čl. 14 ur. o min. mezdah), poslovni red (§ 340 ob. z.) in končno individualni dogovor med strankama. Šele v pomanjkanju vseh teh virov nastopi presumpcija §§ 1152 odz. odn. 211 ob. z.

koeficient), dobimo kot rezultat celotno nagrado za opravljeno prekočasno delo.

V praksi ni enotnosti niti glede ugotavljanja odmerne osnove, niti časovnega koeficienta. O ugotavljanju poslednjega smo v zvezi z izravnavanjem prekočasnega dela in s problemom § 8 z. z. d. že govorili zgoraj v II. poglavju, ko smo ugotovili, da je smatrati za prekočasno delo vsako na dan preko zakonitega maksimalnega delovnika opravljeno delo, dočim pritegnemo v primeru nedeljskega dela kot pomožni kriterij še zakonito omejitev tedenskega delovnika.⁹⁷ Pri izračunavanju odmerne osnove je sporno zlasti vprašanje, ali je pri določitvi osnovne urne plače upoštevati v divizorju tudi čas izvršenega prekočasnega dela. Praktično: ali moramo, da dobimo odmernu osnovo (t. j. na eno uro uslužbenčevega dela odpadajočo kvoto njegovih prejemkov), deliti iznos dogovorjenih odn. „primernih“ (§§ 1152 odz. in 211 ob. z.) prejemkov le s številom zakonito maksimiranih delovnih ur (n. pr. pri maksimalnem 8-urnem delovniku za 25 delovnih dni⁹⁸ z 200 urami), ali pa moramo v tem številu upoštevati že tudi dejansko opravljene nadure (recimo ob dveh dnevno opravljenih nadurah število 50, tako da bi divizor v tem primeru narasel na 250), s čimer se seveda odmerna osnova sorazmerno zniža.⁹⁹

⁹⁷ Na tem mestu navedemo še odl. VS Lj. z dne 10. jan. 1940 (Org. 1941, 17), kjer sodišče ugotavlja, da normira zakon delovni čas na dan, ne na teden. Zato ni možno onega časa, ki ga je tožilec zamudil s prepoznim prihajanjem na delo, odšteti od celokupne računске osnove (t. j. števila opravljenih nadur) kot podlage zahtevku na plačilo prekočasnega dela. Zakon izravnavanja delovnika v okviru enega tedna ne dopušča, razen v t. 4 § 8 z. z. d.; v obravnavanem primeru pa v tej določbi zahtevani pogoji niso podani. Podjetnik bi se bil mogel zoper uslužbenčevo zamujanje braniti z drugimi sredstvi.

⁹⁸ Pri ugotavljanju števila delovnih dni v posameznih mesecih bodo koristno poslužili vsakomesečni plačilni nalogi OUZD, ki upoštevajo normalno število mesečnih delovnih dni, odbivši nedelje in ostale proste dni, ter po tem odmerjajo zavarovalni prispevek. Zlasti bo to praktično pri uveljavljanju zahtevkov iz prekočasnega dela za več let nazaj, ko stranki dejanskega števila mesečno opravljenih delovnih dni ne moreta več z gotovostjo utrditi. — Ad. sod. Lj. jemlje v sodbi II Pl 28/38 (Reisman II, 117) za podlago število dni, ki so bili pogojeni kot delovni dnevi. — Za akordante velja zakonito določeni preračun po 2. odst. § 10 z. z. d., po katerem se opravljeno prekočasno delo ne upošteva pri izračunu odplatne osnove.

⁹⁹ Kun, 445, je mnenja, da se pri pomožnem osebju s tedensko ali mesečno plačo izračunava plača za eno uro po številu delovnih ur, ki jih dela uslužbenec po obstoječih predpisih na teden ali na mesec. Pri tem je za mesec vzeti 25 dni. — Podobno Lekić, 353, ki priznava načelno tudi nameščencem plačilo prekočasnega dela po z. z. d.; za nameščence velja analogija po § 10 z. z. d.; ker ima po z. z. d. mesec

Naša judikatura rešuje to vprašanje v treh različnih smereh. Po prvem mnenju je z dogovorjeno plačo plačano celotno delo uslužbenca, vštevši nadure, in je treba dognati samo še to, ali je v tem obsežen tudi že zakoniti povešek za prekočasno delo.¹⁰⁰ Po drugem mnenju je vsebovana v do-

4 tedne, teden pa 6 delovnih dni, je stvar tako jasna, da je zakon (nasprotno kot za akordante, kjer je izračunanje plače za eno uro težje) ni smatral za potrebno izrečno normirati. — Nasprotno Bajič I, 270, ki meni, da je v dvomu plača po temelju dogovorjena za vse delo, vštevši prekočasno (brez poviška!), in je torej od tega ugotavljati odplatno osnovo.

¹⁰⁰ Prim. odl. SS B Zgb z dne 24. junija 1938 (Org. 1938, 119), ki izvaja med drugim sledeče: „Iz ugotovitve, da si je bil tožilec ob sklepu pogodbe na jasnem, kolik je delovni čas in kolika je plača, preračunana na uro, zaključuje prvostopno sodišče, da je dogovorjena plača za vse delo, torej tudi za morebitno prekočasno delo s 50% poviškom vred. Prizivno sodišče pa pravi, da velja dogovorjena plača le za zakoniti delovnik, ker ni bilo točno dogovorjeno, koliko normalnih in koliko nadur bo delal tožitelj pri tožencu in koliko znaša normalna urna mezda, nadalje pa tudi zaradi tega, ker je bilo podaljšanje delovnega časa preko 10 ur nedopustno, ker ni podan noben izmed razlogov § 8 z. z. d. in je zato dogovor za prekočasno delo protizakonit in ničen. Niti eno niti drugo naziranje ni pravilno. Če bi bilo podaljšanje delovnega časa nedovoljeno, potem bi sledilo iz tega pač, da tožitelj prekočasnega dela ni dolžan vršiti, da ga toženec k temu ni mogel siliti in da je postal kazniv, ako ga je k temu silil (§ 124 z. z. d.). Ne da pa se iz tega zaključiti, da velja za celotni pogojeni delovnik dogovorjena plača, ki je bila mogoče prav z ozirom na prekočasno delo pogojena prekomerno visoko. Upoštevati je treba na eni strani načelo pogodbene svobode, na drugi pa prisilno določbo § 10 z. z. d., da je vsako prekočasno delo plačati z najmanj 50% poviškom od rednega. Prvostopno sodišče je ugotovilo, da je bil tožitelj ob sklepanju pogodbe po podjetniku samem in po lastnih izkušnjah, ki jih je imel o načinu in trajanju mesarskega dela, ter še po pripovedovanju prejšnjega pomočnika poučen, koliko časa bo delo trajalo. Iz razlogov drugostopnega sodišča ni možno točno posneti, ali je hotelo prizivno sodišče to ugotovitev spremeniti. Če pa je tožilec vedel, da bo moral za dogovorjeno plačo vršiti dnevno ali nekatere dni v tednu za dogovorjeno plačo prekočasno delo in mu je bil obseg dela približno znan, potem je dobil z dogovorjeno plačo osnovno plačo za vse delo, vključno prekočasno, in je treba samo še preiskati, ali je bil s tem plačan tudi 50% povešek“. — Cit. odl. daje tudi smernice, kako je ugotoviti, ali je bil ta 50% povešek že plačan. Najprej je treba ugotoviti povprečno običajno mezdo enakega delavca za normalno delovno uro. Če je ta enaka ali višja od mezde, ki jo je prejemal tožitelj, preračunane na uro po celotnem delovnem času, potem je treba za nadure priznati tožilcu 50% povešek njegove mezde, ki jo je prejemal na uro. Če pa je nižja, potem je stvar računa, ali je tožitelj z dogovorjeno plačo prejel 50% povešek v celoti ali deloma. — Podobno ugotavlja isto sodišče v odl. 20. jan. 1937 (Org. 1937, 50), da je s plačo, ki je bila mesečno dogovorjena za 12-urno delo, plačano tožilčevu temeljno 12-urno delo ob delavnikih in nedeljah. Ugotoviti je treba še, ali gre tožitelju še kak povešek za zatrjevane nadure. Sodišče je v tem primeru računsko ugotovilo, da je bil s to plačo plačan tudi omenjeni povešek. — SS B Zgb

govorjeni plači tudi že nagrada za prekočasno delo, vštrevši zakoniti povišek (prim. SS B Zgb, 7. junija 1939, Nj. 1940, 519)¹⁰¹ Tretje mnenje smatra, da se dogovorjena plača nanaša le na redni delovni čas in da z njo niso plačane nadure niti po temelju, niti s poviškom (prim. Banski stol Zgb, sodba br. 47/52).

Problem je treba razrešiti tako: Temeljna določba, na katero se moramo opreti, je določba § 10 z. z. d. o prisilnem 50% povišku na doplačilo za normalno, to je redno delo. Vprašanje, ali je s to osnovno plačo (odmerjeno na dan, teden ali mesec) po temelju plačano tudi že prekočasno delo, je pa dejansko vprašanje, ki ga je treba rešiti oziraje se na vsebino dogovora (§ 914 odz.). Pri analizi tega dogovora je treba upoštevati, ali je bilo v pogodbi ustanovljeno, koliko bo uslužbenec delal in kaj bo za to dobil. Če je bil na pr. kasneje delovni čas podaljšan preko normalnega, toda brez istočasnega zvišanja plače, ne bomo mogli trditi, da je dodatno delo že plačano. V takem primeru je treba torej razlikovati: 1. plačo za normalno delo, 2. še nedogovorjeno plačo za prekočasno delo in 3. 50% prebitek na to plačo. — V primeru, da od vsega početka ni bilo dogovora o tem, ali je s to pogojeno plačo obseženo tudi plačilo za prekočasno delo, moramo smatrati, da je s to plačo pokrito vse delo, ki ga uslužbenec opravi, vštrevši prekočasno, ker ni mogoče misliti, da bi pogodbenika prekočasni del službovanja sicer dogovorila, a ne bi upoštevala tudi v prejemkih. Vprašanje, ali je s tem plačan tudi že zakoniti 50% povišek, je tudi dejansko vprašanje in ga moramo razbistriti za vsak konkretni primer posebej. V primeru, da ob primerjavi s povprečnimi mezdami za dotično stroko ugotovimo presežek v korist uslužbenca, je stvar izračuna, ali krije ta presežek poleg osnovne plače tudi prisilni zakoniti povišek za prekočasno delo popolnoma ali pa ga krije le deloma. V tem drugem primeru bo treba manjkajočo nagrado doplačati (prim. v op. 100 cit. odl. SS B Zgb z dne 24. junija 1958).

je v sklepu z dne 26. aprila 1938 (Odl. Sl. Prav., 594) mnenja, da je zazreti temeljno plačo uslužbenca, ki dobiva poleg naturalnih prejemkov samo napitnine, tako v napitninah iz deseturnega kakor v onih iz preko deseturnega dela. Zato je treba ugotoviti število nadur ter nato višino zakonitega 50% poviška zanje.

¹⁰¹ Uredništvo Mjesečnika, kjer je bila ta odločba priobčena, pripominja, da to mnenje ni točno, ker obstoje primeri, ko hoče podjetnik s pavšalno plačo plačati enako redne kakor prekočasne ure in da poleg tega zavaja k izogibanju predpisom o prekočasnem delu.

Do uzakonitve minimalnih mezd in do možnosti razširitve kolektivnih pogodb (po odst. 1 čl. 14 uredbe, cit. v op. 95) je bila zaščita prekočasnega dela nepopolna. Osnova za izračun prisilnega poviška je bil namreč svoboden dogovor med strankama o višini plače; šele na to pogodbeno — torej neprisilno — osnovo je postavil z. z. d. svojo prisilno odredbo o 50% povišku. Zato ima ta določba zgolj relativen, posreden učinek v tem smislu, da je treba odmerjati omenjeni povišek prav od normalne, to je pogojene osnove in ne od kake druge, samolastno, eventualno celo naknadno postavljene. Labilnost te konstrukcije¹⁰² je logična posledica dejstva, da je bil nje pogodbeni del še do nedavna — do uzakonitve minimalnih mezd — skoraj docela odvisen od volje strank;¹⁰³ zaradi neločljive povezanosti nadzidka te zgradbe z neprisilnim, pogodbenim temeljem pa je moralo imeti vsako znižanje osnovne plače kot nujno posledico tudi sorazmerno znižanje nagrade za prekočasno delo. Šele prisilnost norm kolektivne pogodbe (§ 209 ob. z.) in uvedba minimalnih mezd sta stabilizirali višino prejemkov in zagotovili določbi o plačilu prekočasnega dela poln učinek.

Izračunavanje nagrade za prekočasno delo pomožnega osebja, ki opravlja višje posle in je izvzeto iz zaščite z. z. d., ne prizadeva težkoč. Za delo, ki ga tak uslužbenec opravi preko svoje pogodbene obveze in za katero ni dogovorjeno specialno odplačilo, mu gre, kakor smo že ugotovili, primerna nagrada po §§ 1152 odz. ali 211 ob. z. O primernosti te nagrade sklepa sodišče po svobodnem preudarku (prim. odl. SS B Zgb 2. maja 1933, Org. 1934, 50).

Za akordante je položaj jasen, ker normira zakon zanje izrečno, kako se preračuna akordna plača na časovno (2. odst. § 10 z. z. d.). Pri njih se za izračun odmerne osnove število ur prekočasnega dela ne upošteva, temveč le zakonito normirani normalni (to je maksimalni) delovnik 48, 54 ali 60 tedenskih ur po § 6 z. z. d.; s tem številom delimo nato celokupni znesek akordne plače za en teden. Ko dobimo tako odmerno osnovo (mezdo za eno uro), pribijemo zakoniti (ev. dogovorjeni višji) povišek in dobljeni znesek pomnožimo s številom opravljenih nadur, (časovni koeficient). Zmnožek predstavlja celokupni iznos plače za akordantovo prekočasno delo (prim. op. 69!).

¹⁰² Primerjaj podobno konstrukcijo v § 1154/b odz. in 219 ob. z.

¹⁰³ Kolikor seveda takega dogovora ni bilo mogoče kvalificirati kot ravnanje proti dobrim šegam v smislu § 879 odz. (zlasti t. 4!).

V primerih, ko obstoje uslužbenčevi prejemki celoma ali deloma v naravnih dajatvah (n. pr. v prehrani, stanovanju itd.), je treba naravne dajatve preračunati v denarno plačo. Preračun izvrši sodišče, opiraje se na analogne primere iz odredb o minimalnih mezdah v zvezi s § 2 pravilnika (cit. v op. 95).¹⁰⁴ V primeru kombiniranega sistema plače (časovna + akordna ali časovna + naravna) je uporabljati smiselno gornja pravila na posamezne sestavne dele.¹⁰⁵

Izračunavanje plače za prekočasno delo more, kakor smo videli, predstavljati dokaj komplicirano računsko operacijo. V izogib sporov prakticirajo nekateri podjetniki pavšaliranje plače za prekočasno delo: za vse nadure, ki bi jih uslužbenec eventualno vršil (ali pa tudi ne vršil), se dogovori pavšalen znesek poleg dogovorjene redne plače za normalno delo. Pavšaliranje ima torej namen, poenostaviti obračun nadur; tak dogovor je dopusten, dokler opisani namen dejansko izpolnjuje, to je dokler ustreza dogovorjeni pavšalni znesek vsaj v glavnem višini zakonitega poviška.¹⁰⁶ Nedopusten in neučinkovit pa je tak dogovor takrat, kadar stremi za tem, da zakrije izigravanje povišanega plačevanja za prekočasno delo; gre za objektivno vprašanje, tako da o tem ne odloča subjektivno mnenje uslužbenčev o pravilnosti dogovorjenega pavšala.¹⁰⁷ Na vsak način ostanejo uslužbencu nedotaknjeni,

¹⁰⁴ Še bolje bo služila tablica denarnega ekvivalenta, ki jo je izdal Vis. kom. za Ljubljansko pokrajino z nar. 19. dec. 1941 (Sl. l. 104) kot spremembo tabele denarnega ekvivalenta prejemkov v naravi v socialnem zavarovanju (§ 22/2 z. zav. d.). Tabela velja od 1. novembra 1941 dalje.

¹⁰⁵ SS B Zgb (sklep z dne 26. aprila 1958, Odl. Sl. Prav. 594) ugotavlja, da obstoji pravica pomožnega osebja po § 5 z. z. d. do poviška plače za nadurno delo tudi takrat, kadar to osebje ne prejema razen naravne oskrbe nikake fiksne plače, ampak samo napitnino. V takih primerih predstavljajo uslužbenčev plačo naravni prejemki, katerim je prišteti povprečno dnevno 10-urno napitnino (sklep se tiče kopalniške mojstrice).

¹⁰⁶ Bajič I, 271, II, 77, Politeo III, 45. — Z. z. d. nima nobene določbe o tem, kako naj se nadure plačujejo in zato ni zakonske zapreke, da se plačilo nadur ne dogovori kot kalkilirana pavšalna plača (SS B Zgb, 18. okt. 1952, Sl. Prav. 1954, 145).

¹⁰⁷ Nekateri odločbe zahtevajo, da mora biti v primeru pavšaliranja plače za prekočasno delo strankama znano, koliko znaša redni delovni čas, koliko tedenske ali mesečne plače odpade na vsako redno delovno uro, koliko nadur bo treba delati in tudi, kako se potem izračuna, pavšalira tedenska ali mesečna plača za redne delovne ure in za nadure s 50% poviškom. Ako delavcu ni znano, koliko nadur bo delal in ako se ni upošteval 50% povišek, potem je tak dogovor ničen v smislu § 879 odz. in kazniv po 2. odst. § 123 z. z. d. (ap. sod. v Lj.,

kljub eventualni neučinkovitosti dogovora o pavšaliranju prekočasnega dela, oni zahtevki, ki so mu nastali na podlagi že izvršenega prekočasnega dela. — V primeru, ko ni bila dogovorjena plača za posamezno uro, je treba ugotoviti najprej primerno plačo po §§ 1152 odz. oziroma 211 ob. z.,¹⁰⁸ in ali je krit po tej osnovi zakoniti 50% povišek po § 10 z. z. d.

Iz kazenskih sankcij, ki jih z. z. d. zagroža za kršitve svojih prisilnih določb, izhaja, da uslužbenec ni dolžan v ršiti nedovoljenega, niti dovoljenega prekočasnega dela, kolikor se k slednjemu ni zavezal v službeni pogodbi (prim. § 125/1 in 124/1 z. z. d.). Po predpisih, ki v zaščito uslužbencev omejujejo pogodbeno svobodo glede delovnega časa, ne obstoji za podjetnika pravica zahtevati od uslužbenca prekočasno delo in dosledno tudi ne za uslužbenca adekvatna obveza.¹⁰⁹ Iz tega razloga odklonitev vršitve nedogovorjenega prekočasnega dela ni odpustni razlog po št. 5 § 259 ob. z. (odl. SS B Zgb, 2. aprila 1931, Ut 74/31, cit. Bajič II, 72). Na drugi strani ima uslužbenec pravico do plačila prekočasnega dela, tudi če ga ni vršil prostovoljno (odl. SS B Zgb, 26. aprila 1938, odl. Sl. Prav., 594). — Nasprotno seveda ni prekočasno delo tisto, ki ga uslužbenec vrši proti podjetnikovi volji in tega tudi ne zahteva obseg njemu odkazanega dela (odl. SS Zgb, 21. jun. 1938, Ut 251/38, neobj.).¹¹⁰ Zato se nam zdi pretirana odločba, po kateri

II Pl 274/35, Reisman II, 114; okr. kot priz. sod. Maribor, Pl 796/35, Reisman II, 116). — Dogovora o pavšaliranju nagrade za prekočasno delo ni zazreti že v dejstvu, da je uslužbenec vedel vnaprej, da bo z njegovim poslom združeno prekočasno delo; potreben je izrečen dogovor o tem, da je z določenimi prejemki (napitninami) plačan tudi prisilni 50% povišek za prekočasno delo (SS B Zgb, 26. aprila 1938, Odl. Sl. Prav., 594).

¹⁰⁸ Pozvedbe v smislu t. 1 § 37 in 1. odst. § 39 z. z. d., seveda kolikor ne veljajo kolektivno pogodbene ali minimalne mezde.

¹⁰⁹ Podjetnik more zahtevati vršitev prekočasnega dela ex bona fide, n. pr. v primeru višje sile; takrat odpadejo vse omejitve delovnika (prim. Bajič I, 141; Radno pravo II.) — Po zakonu so dolžni opravljati prekočasno delo mornarji v primerih višje sile, kadar je v nevarnosti ladja ali ukrcane osebe ali tovor, kakor tudi v primerih, kadar je poveljnik edini zapovednik na ladji. Poveljnik mora vse te primere zabeležiti v ladijski dnevnik (čl. 3/2 pravilnika). Ti primeri so izpopolnjeni v čl. 25 cit. pravilnika s primeri boleznih, odstranitve, bega ali siceršnjega zmanjšanja števila posadke. To prekočasno delo — kolikor ga ne more zamenjati ustrezní odmor (na 8 ur dela se računa 24 ur odmora, čl. 26/1 pravilnika) — je po izrečni določbi čl. 26/2 pravilnika tudi plačati kot prekočasno delo.

¹¹⁰ Politeo III, 44 odreka značaj prekočasnega dela v smislu z. z. d. tudi akordantu, ki je nepotrebno — z ozirom na svoje povprečne sposobnosti — podaljšal svoje akordno delo v prekočasno delo.

ni dovolj, da se podjetnik omeji na enostavno prepoved opravljanja prekočasnega dela, temveč mora napraviti tudi vse ukrepe, da se taka prepoved dejansko izvrši (okrož. kot priz. sod. v Novem mestu, Pl 317/36, Reisman II, 116). Zakon take dejavnosti podjetnika, ki prehaja že v fizične mere, sigurno nima v mislih; zadostovala bo vsekakor jasna in razumljiva verbalna prepoved, ker ima podjetnik na temelju službenega razmerja pravico, razpolagati v obsegu službene pogodbe z uslužbenčevo delovno silo, in sicer na temelju enostranskih odredb.

Teorija in praksa obširno obravnavata vprašanje odrečenja zahtevkom za prekočasno delo. Nagraditev tega dela s prisilnim poviškom podjetnikom ne gre vedno v račun. Zato so skušali, izrabljajoč uslužbenčev odvisni gospodarski položaj, od njega doseči s posrednim ali neposrednim pritiskom, da bi se svojim zahtevkom iz naslova prekočasnega dela odrekel. Vendar sta tako početje tako teorija kakor tudi praksa obsojali kot protipravno. Judikatura se je v glavnem sklicevala na prisilno naravo določb z. z. d., katerim niti kolektivna, niti individualna pogodba ne smeta nasprotovati, niti se jim izogniti.¹¹¹ Pač pa je možno odrečenje takrat, kadar uslužbenčeva volja ni več vklenjena v spone podjetnikove gospodarske premoči. Ta moment nastopi po mnenju judikature šele po razvezi službenega razmerja (SS B Zgb, 18. okt. 1938, Ut 296/38, neobj. in SS Zgb, 17. jan. 1938, R-S. II, 985).¹¹² Šele ob razvezi ali po njej se uslužbenčeva volja toliko osamosvoji, da ji moremo priznati po § 869 odz. zahtevano prostost, to je pravno nezavisnost od vseh zavržnih vplivov. Poslej se more odrečenje izreči v kakršni koli obliki: pismeno, ustno, tudi molče ali s konkludentnimi dejanji (§ 863 odz.). Pismeno odrečenje se izvrši navadno v obliki poravnave; seveda je v poravnavi (§ 1580 odz.), s katero se uslužbenec odreče vsem zahtevkom proti podjetniku, vsebovano tudi odrečenje zahtevkom iz naslova prekočasnega dela (tako SS B Zgb, Rv 1062/31, Reisman II, 114). Kot delno zgrešeno moramo omeniti odločbo dež. sod. Ljubljana z dne 15. julija 1931 (Cg I 25/31, neobj.), ki priznava odrečenje zahtevkom iz prekočasnega dela po prenehanju gospodarskega pritiska podjetnika, najsi bo to za časa trajanja službenega razmerja, ob njega prenehanju ali tudi po njem. — K temu pripominjamo, da se spričo

¹¹¹ Literatura je v tem pogledu enotna. Prim. Politeo II, 205, Ba-
jič I, 271, II, 75, Lekić 39, Trgovčević 397, Tintić II, 496.

¹¹² Trgovčević, 397, navaja še dvojje enakih odločb istega sodišča
(l. c. op. 11).

prisilnosti z. z. d. uslužbenec sploh ne more veljavno vnaprej odpovedati plačilu za prekočasno delo, saj je prav lahko mogoče, da se gospodarski pritisk, ki je začasno morda res prenehal, uveljavi še pred razvezo službenega razmerja. Spričo prisilnosti § 10 z. z. d. dopušča SS Zgb protidokaz proti priznanici, s katero potrjuje uslužbenec prejem nagrade za prekočasno delo, z utemeljitvijo, da taka izjava, čeprav v listinski obliki, še ni nobeno jamstvo za materialno resničnost nje vsebine (odl. 11. marca 1937, R-S. II, 984).

Ker je odrečenje za časa službenega razmerja načelno nedopustno, ne more biti veljavno v nobeni obliki, torej tudi ne tihoma ali s konkludentnimi dejanji. Tako je odločil v primeru rudarskega delavca SS B Zgb (odl. 2. maja 1935, Sl. Prav. 1934, 272), v primeru natakarja ap. sod. Lj. v odl. 1. maja 1940 (II Pl 28/39, Reisman II, 117) ter v primeru industrijskega delavca SS B Zgb v odločbi 8. marca 1931 (Sl. Prav. 1934, 271).¹¹³ Diametralno nasprotna pa je odločba SS Zgb (1. maja 1940, Mj., 1940, 320), ki vidi v dejstvu, da tožilec v smislu določbe dotične kolektivne pogodbe vse do naslednjega plačilnega dne ni uveljavljal zahtevka na plačilo prekočasnega dela, odrečenje tem zahtevkom, češ da odrečenje že pridobljenim pravicam ni prepovedano in da predpis 3. odst. § 209 ob. z. sploh ni prisilne narave, ker ni naveden v § 251 ob. z. — Ta odločba je popolnoma zgrešena spričo gorenjih izvajanj o odrečenju zahtevkom iz naslova prekočasnega dela; obenem je treba podčrtati, da kolektivna pogodba kot zakonu podrejeni pravni vir ne more razveljaviti njegovih prisilnih določb, ne glede na to, da določbe § 209 ob. z. niso dispo-

¹¹³ Poslednja odločba ugotavlja, da je tožitelj v dolgi dobi 120 tedenskih plačil sprejemal ob vsakem izplačilu zavitek z napisom, da je treba reklamacije javiti takoj po prejemu vsakokratnega izplačila. Tožitelj se ob nobeni navedenih prilik ni javil, da zahteva tudi še 50% pribitek za opravljene nadure, marveč se je javil šele ob zadnjem izplačilu z zahtevkom, ki se nanaša na vso službeno dobo. Toda pododno je tudi ugotovljeno, da si je tožitelj od vsega začetka natančno zapisoval vse nadure, ki jih je bil opravil, a niso bile plačane s 50% poviškom, v nameri, da ob dani priliki stavi še ta zahtevek nasproti toženi stranki. Na tako ugotovljeni dejanski stan je pobijana sodba pravno pravilno zaključila, da se v smislu § 863 odz. tožitelj z ustreznimi dejanji ni odpovedal pri vsakem izplačilu mezde plači za opravljene nadure. Ker je tožitelja kot delavca prištevati v razred gospodarsko šibkejših, se mu tudi ne more njegovega zavestnega molčanja vse do zadnjega izplačila zamerjati z vidika § 879 odz., marveč se more najti v takem molku edinole naravno obrambno sredstvo šibkega nasproti gospodarsko neprimerno jačjemu.

zitivne, na kar bi se dalo sklepati, ker niso navedene v § 251 ob. z., kajti prisilne so po svoji lastni vsebini.

Popolnoma svojevrstno stališče je glede tega problema zavzela sodna praksa v Vojvodini. Dasi načeloma ni dopuščala pravnoveljavnega odrečenja nagradi za prekočasno delo, je vendarle zahtevala, da si mora uslužbenec ob prekinitvi službenega razmerja pridržati pravico, sodno uveljaviti te zahtevke; v nasprotnem primeru so sodišča smatrala, da se je uslužbenec tem zahtevkom odrekel. To prakso so sodišča utemeljevala s tem, da je nemoralno od uslužbenca, če po več letih (zastaralni rok znaša tam 32 let!) zahteva nagrado za prekočasno delo, pa tudi z razlogom pravne sigurnosti, češ da podjetnik ne bi bil nikdar varen pred vedno novimi tožbami že davno izstopivših uslužbencev. KS B Bgd (odl. 20. junija 1958, Prav. Glasnik 1958, 246) pravi med drugim, da mora uslužbenec, ki vloži tožbo zaradi neizplačanih prejemkov, že v tožbi izkazati, da si je ob priliki izstopa iz službe pridržal pravico sodnega uveljavljanja prejemkov, ker se sicer smatra, da se jim je odrekel; tožilec tega ni izkazal niti v tožbi, niti v postopku pred nižjimi sodišči, zato sodišče njegovo revizijo zavrača. Podobno izvaja isto sodišče v drugi odločbi (Rev II 241/58, Radno pravo 1940, št. 10—11), da se delavec ob namestitvi sicer ne more odreči vnaprej pravice, ki mu jo daje z. z. d. glede nagrade za prekočasno delo, vendar pa si mora, ko službo zapusti, pridržati pravico, uveljavljati svojo terjatev, ker se sicer presumira odrečenje tem zahtevkom.¹¹⁴

(Konec prih.)

O B Z O R N I K.

Podložniški odvetnik.

(Advocatus subditorum.)

Dokaj zanimiva ustanova iz naše pravne zgodovine druge polovice XVIII. stoletja, pa četudi le krajšega trajanja, je ustanova podložniškega odvetnika. Srečamo ga na Kranjskem že leta 1775.¹ Končno obliko je dobila ustanova šele

¹¹⁴ To stališče je bilo tembolj nevarno, ker je na vojvodinskem pravnem področju sodna praksa po zak. čl. LXIV iz l. 1912 še vedno vir objektivnega prava. Vendar so po § 75 cit. zak. čl. nižja sodišča dolžna upoštevati samo tiste odločbe kasacije, ki jih izda senat za izenačenje pravosodja ali plenarni senat.

¹ Gl. Land-Krainerischer Schematismus za l. 1775.