

sterilizacijskega zakona. Razlogi te odločbe so tako značilni, da jih citiramo dobesedno:⁷⁵

»Opetovano smo videli, da zahteva občestvo, naj mu najboljši člani žrtvujejo življenje. Čudno bi bilo, da ne bi smelo zahtevati od njih, naj mu doprinesejo te majhne žrtve, da se prepreči porast manjvrednih elementov. Boljše je za ves svet, preprečiti, da prenesejo manjvredni svoje lastnosti na potomce, kakor pa čakati na to, da bo moralo občestvo izprijene potomce za njihove zločine usmrtiti. Načelo, ki upravičuje prisilno cepljenje, je dovolj obsežno, da opravičuje tudi preraz jajčnih dovodnikov.«

Moti se pa, kdor misli, da je sterilizacija edino sredstvo, ki je sposobno preroditi človeštvo na duhu in telesu. Sterilizacija, naj si bo izvedena še tako temeljito, bo pljusek v vodo, če se ne prerodi tudi evgeniško zdravi del ljudstva. Kaj pomaga odstraniti bolni del narodnega telesa, kaj pomaga napraviti manjvredne ljudi neplodne, če se zdravi in nadarjeni branijo otrok, če se nadarjeni vdajajo narkotičnim strupom in spolnim ekscesom.

Sterilizacija bo dosegla svoj uspeh le tedaj, če bo šla roko v roki z etičnim preporodom naroda!

O prekočasnem delu.

Dr. Stojan Bajič.

(Konec.)

§ 5. Odplata prekočasnega dela.

Višina prejemkov se ravna, če ni prisilno urejena v kolektivni pogodbi, po službeni pogodbi, torej po dogovoru med sd. in sj. Če takega dogovora ni in tudi morda poslovni red o tem ničesar ne določa (§ 340 t. 2 o. z.), se šteje, da je prekočasno služba odplatna in da gre sj. primerna plača (§ 221 o. z., § 1153 o. d. z.). Ker je pa odplata za prekočasno delo urejena kot povišek na osnovno plačo, je treba za ugotovitev tega poviška najprej določiti plačo za eno uro dela kot odplatno osnovo za odmero (o časovni osnovi zgoraj § 4).

⁷⁵ Schmidt 60.

A) Časovna plača. Če je plača časovno določena, to je če se odmerja po časovnih obdobjih (na uro, teden, mesec), je treba izračunati plačo na uro. Če je plača že v pogodbi tako urejena, se odmerja 50% povišek od tako ustanovljene plače. Če je pa plača odmerjena po daljših časovnih obdobjih (dnevi, tedni, meseci), je treba — upoštevajoč vsebino službene pogodbe — ugotoviti, kolika bi bila plača na uro. Po takem določanju je treba paziti na tole. Plača, ki jo sj. prejema za pogojeni delovni čas, je plača za ves delovni čas, če ni dogovora o pavšaliranju plače za prekočasno delo (o tem spodaj). Zato ni moči domnevati, da je s tako pogojeno plačo plačano samo delo v teku normalnega delovnika, dočim prekočasno delo še sploh ni plačano. Zmotno je zato, če se brez utemeljitve v službeni pogodbi smatra, da je sd. dolžan v primeru prekočasnega dela plačati sj. osnovno plačo za ure prekočasnega dela, poleg tega pa še 50% povišek. Z ničemer ni osnovana domneva, da prekočasno delo ni plačano s temeljno plačo, če ni še plačan 50% povišek. V dvomu namreč, če vsebina službene pogodbe kaj drugega ne pokaže, je dogovorjena plača odplata za vse delo in torej tudi za prekočasno delo. Vprašanje je samo, če je s tem plačan tudi 50% povišek. Ni zakonite zapreke, da stranki službenega razmerja višino plače ne bi prosto dogovorili, seveda kolikor takega dogovora ne preprečuje ustanovitev osnovne plače v kolektivni pogodbi. Dogovori se torej lahko (z učinkom seveda tudi za odplato prekočasnih delovnih ur) poljubna osnovna plača, ker je odplatna osnova plača ostalih delovnih ur po prostem dogovoru. Prisilnost § 10 z. o. zašč. del. je potemtakem osnovana na neprisilnem temelju, enako kakor na pr. določbe § 219 o. z. in § 1154 b o. d. z. Prisilnost ima v tej smeri samo učinek, da se mora 50% povišek odmerjati od plače za ostale delovne ure in ne morda od kake nižje osnove, posebno ne posebej samo za nadure dogovorjene.

B) Akordna plača. Za preračun akordne plače na časovno v svrhu, da se izračuni odplatna osnova, daje drugi odst. § 10 z. o. zašč. d. pravilo, da se »šteje pri akordantih za normalno plačo ene ure 48., 54. ali 60. del povprečnega tedenskega zaslužka«. Ugotoviti je treba povprečen tedenski zaslužek in ga deliti z normalnim, ne podaljšanim delovnikom. Če dela industrijski delavec v akordu dnevno 9 ur, se mora deliti njegov tedenski zaslužek z 48 in ne s 54, kar da fiktivno plačo na uro kot odmerno osnovo. Da je to stališče pravilno, potrjuje besedilo zakona samega,

ki določa, da je treba povprečni tedenski zaslužek deliti z 48 itd. Omenitev 48 urnega delovnika bi ne imela smisla, če bi se moralo pri preračunu vzeti podaljšani delovnik, ko vendar 48 urni delovnik v nobenem primeru ne more biti prekočasno delo. Od tako ugotovljene plače od ure se odmerja 50% povešek.

V primerih sestavljenega načina odplate je treba skladno mezdnemu sistemu uporabljati gorenja pravila na dele plače, iz kakršnega načina pač izvirajo.

Ni po sebi zabranjeno, da se sd. in sj. pogodita tako, da določita za prekočasno delo pavšalno odplato. Vendar mora sd., ki se hoče na tak dogovor sklicevati, dokazati, da se je s sj. izrečno pogodil. Tak dogovor je mogoč samo, če sta si bili stranki na čistem, kolik je delovni čas in kolika je plača na uro. Če te osnove ni, more tak dogovor obveljati samo, če se spričo dejstva, da plača za posamezno uro ni dogovorjena, smatra, da je dogovorjena primerna plača v sm. § 221 o. z. (ki jo je moči ugotoviti s poizvedbami pri delavski zbornici, § 37 t. 1 z. o zašč. d.) in se ob preračunu take plače s prištetim prekočasnim pribitkom ugotovi, da sj. ni prikrajšan.²⁸

Določbe § 10 z. o zašč. d. so prisilnega značaja (§§ 4, 5 z. o zašč. d.). Zatorej se sj. med službenim razmerjem ne more odreči iz njega izvirajočim pravicam niti v naprej, niti potem, ko so že nastale. Zato ne more izjaviti niti izrečno, niti tihoma, da se je odrekel.²⁹ Če sj. ob razvezi

²⁸ »Ni osnovan revizijski razlog nepravilne pravne presoje, kajti ob ugotovljenem stvarnem položaju ni moči uspešno prigovarjati naziranju prizivne stopnje, da tožitelj ne more sedaj posebej zahtevati plačila za nadure, ker so bile ob sklepu vkalkulirane v dogovorjeno pavšalno plačo... Dodaje se še, da zakon o zaščiti delavcev nima nobene določbe o tem, na kakšen način se naj nadure plačujejo, in da vsled tega ni zakonite zapreke, da se plačilo nadur vkalkulira v dogovorjeno plačo. Naravno se pri tem ne sme obiti predpis o plačilu nadur. O tem pa v tukajšnjem primeru ne more biti govora, tem manj, ko stoji, da je tožitelj pri sklepu službene pogodbe bil izza dobe poskušnje podučen o trajanju dnevnega delovnega časa v toženčevem podjetju in zato od toženca pri sklepu pogodbe ni mogel biti izkoriščan«. Sodba s. s. B v Zagrebu z dne 18. oktobra 1932, Rv 488/32-1.

²⁹ »Res je podsodno ugotovljeno v dejanskem pogledu, da je tožitelj v dolgi dobi 120 tedenskih plačil sprejemal ob vsakem izplačilu zavitek z napisom, da je treba reklamacije javiti takoj po sprejemu vsakokratnega izplačila, dalje da se tožitelj ob nobeni teh številnih prilik ni javil, da zahteva tudi še 50% pribitek za opravljene nadure, da se

službenega razmerja ni zahteval plačila prekočasnega dela, se mu s tem še ni odrekel. More se pa takim zahtevkom odreči ob razvezi službenega razmerja in tudi kesneje, ko ni več odvisnosti, ki jo ustvarja službeno razmerje in zaradi katere je zaščiten. Po prestanku službenega razmerja more potemtakem sj. s svojim zahtevkom za prekočasno delo razpolagati po svoji volji.

je marveč javil šele ob zadnjem izplačilu s takim svojim zahtevkom, ki se nanaša na vso službeno dobo. Toda podsodno je tudi ugotovljeno, da si je tožitelj od vsega početka natančno zapisoval vse nadure, ki jih je opravil, a niso bile plačane s 50% pribitkom, v nameri, da ob dani priliki stavi tudi še tak svoj zahtevek naproti toženi sd. Na tako ugotovljen dejanski stan je pobijana sodba pravilno pravno zaključila v smislu § 863 o. d. z., da se tožitelj z ustreznimi dejanji ni odpovedal pri vsakem izplačilu za nazaj izplačilu do takrat zapadlih nadur. Tega ni moči prezreti. Pravilen je torej pravni zaključek pobijane sodbe, da se tožitelj izrečno tudi ni ničemur odrekel. Ko je tožitelja kot delavca prištevati v razred gospodarsko šibkejših, se tožitelju tudi ne more njegovega zavestnega molčanja vse do zadnjega izplačila zamerjati z vidika § 879 o. d. z., marveč se more najti v takem molku edinole naravno obrambno sredstvo šibkega napram gospodarsko neprimerno jačjemu. Zahtevek glede nagrade nadur ni namreč šel med dvema gospodarsko enako močnima in tožitelju zaradi tega njegovega defenzivnega molka ni vzeti na rovaš ravnanja proti dobrim šegam in običajem. Prav ma sicer revizija, da bi ne bilo mogoče govoriti o daritvi, ač bi se bil tožitelj v smislu § 863 o. d. z. nagradi nadur enostransko odrekel. Enostransko odrečenje ni daritev (§§ 939, 144 o. d. z.). Daritev je namreč dvostranska pogodba in odrečenje nadurni nagradi brez sprejema takega odrečenja s strani tožene stanke pravno ne bi bila daritev (§§ 1381 in 938 o. d. z.). Toda od pravilnosti tega pravnega mnenja revizija ne more ničesar imeti, ko pa je, kakor rečeno, pravno ugotovljeno, da se tožitelj ni odrekel v smislu § 863 o. d. z. Sodba s. s. B v Zagrebu z dne 8. marca, Rv 1072/31-1, cit. Bajič 77. Prav tako sodba z dne 2. maja 1933, Rv 211/33-1: »Prizivna sodba je povsem pravilno smatrala, da glede toženca ni domnevati, da se je izplačilu pribitka za nadure odrekel tihoma (§ 863 o. d. z.). Res ni šlo za ukazano nadurno delo in tožitelj vso dolgo dobo 3 let ni nikdar ob izplačilu mezde zahteval izplačila pribitka za nadurno delo, vendar še ti okolnosti ne utemeljujejo nujnega zaključka, da se je tožitelj hotel s tem odreči povišku za nadure, ko je ugotovljeno, da si je tožitelj nadure zapisoval in svojega zahtevka pred izstopom ni uveljavil, ker se ni hotel izpostaviti nevarnosti, da izgubi službo. Zbog slednje okolnosti pa se tudi ne more upravičeno trditi, da tožiteljevo postopanje, to je prikrivanje namena

Veljavnosti § 10 z. o zašč. d. ni moči izključiti niti s kolektivno pogodbo (§ 5 z. o zašč. d.).

Zahtevek na plačilo prekočasnega dela je pogodbenega, ne odškodninskega značaja in z a s t a r a tako kot zahtevek na prejemke, namreč po § 1486 t. 5 o. d. z. oz. § 330 o. z.³⁰

terjati svoj čas povisek za nadurno delo, krši poštenost v prometu in dobre šege (§ 879 odst. 1 o. d. z.). Tožena stranka se more tem manj na to pozivati, ko je s stavljenim pogojem za dovolitev nadurnega dela, namreč da morejo delavci vršiti nadurno delo, a le proti plačilu navadne mezde brez 50% pribitka, grešila zoper predpis § 5 z. o zašč. d., po kojem delovne pogodbe ne smejo nasprotovati odredbam tega zakona, ki določa za nadurno delo 50% povisek, odnosno zoper določbo § 4 istega zakona, ki nalaga podjetnikom, da morajo izpolnjevati vse obveznosti, predpisane z navedenim zakonom.«

³⁰ Politeo 207. — Nasprotno nazoru v opombi 2 je s. s. B. v sodbi z dne 25. septembra 1934, Rv 559/34-1 (sr. s. Maribor, II P 566/33) odrekel stavbnemu podjetju industrijski značaj. »Tožitelj zahteva na temelju § 10 zakona o zaščiti delavcev od tožene stranke, ki je lastnik stavbnega podjetja v M., plačilo zneska 1101 Din, ker je bil v letu 1931, 1932, 1933 kot stavbni delavec zaposlen pri tožencu in ni za svoje 8 ur dnevno presegajoče delo dobil 50% poviška. — Rešitev pravde je torej odvisna od vprašanja, ali je normalni delovni čas za podjetje, ki je bil tožitelj v njem zaposlen v gorenji dobi, 8 urni, kakor trdi tožitelj, ali pa 10 urni, kakor trdi toženec. Predvsem prihaja tu v poštev § 6 zakona o zaščiti delavcev. V tem predpisu so podjetja, ki jih definira § 2 cit. zakona, kategorizirana nastopno: 1. industrijska podjetja, 2. rudarska podjetja, 3. prometna podjetja, 4. ostala podjetja. — Zakon rudarskih podjetij ne opiše podrobneje. Prepušča torej drugim predpisom odnosno naziranju prometa, da določijo, kaj je smatrati za rudarsko podjetje. Tudi glede industrijskih podjetij nima zakon druge določbe, nego zgolj predpis odst. 2 § 6. Iz kategorizacije podjetij in pa iz dejstva, da zakon tudi rudarskih podjetij podrobneje ne opisuje, je zaključiti, da zakon ni hotel in tudi samo za svojo uporabo ni dal določbe v tem smislu, kakor bi kazalo besedilo odst. 2 § 6, da bi namreč bilo šteti za industrijska podjetja v smislu zakona o zaščiti delavcev vsa ona, četudi po drugih predpisih neindustrijska podjetja, če le v njih dela najmanj 15 delavcev povprečno v enem trimesečju. Če bi bil to smisel določbe zakonodajalca, potem bi bilo odveč nadaljno razlikovanje prometnih podjetij in ostalih podjetij. Zato je pravilno smatrati in razumeti v odst. 2 § 6 zapisano določbo tako, da se smatrajo za industrijska podjetja vsa ona podjetja, ki v njih dela najmanj 15 delavcev v enem trimesečju. Ker pa o tem ni spora, da je za kriterij industrijskega podjetja tako po obstoječem obrtnem zakonu, kakor tudi po gospodarskem naziranju potrebno, da podjetje prede-