

práci přes čas a nebude moci uplatnití zákonem stanovený nárok na odměnu za práci přes čas. Nejvyšší správní soud rozhodl nedávno správně, že dobu tak zv. pracovní pohotovosti nutno včítati do zákonné osmihodinné doby pracovní. Judikatura nejvyššího soudu o mzdě za práci přes čas, pro kterou si zaměstnavatel neopatřil úřední povolení, tuto práci však neposuzuje podle zákona o osmihodinné době pracovní, ačkoliv § 6. tohoto zákona stanoví, že za práci přes čas musí býti placena zvláštní odměna. Otázka, opatřil-li si zaměstnavatel pro tuto práci úřední povolení, má význam pouze policejní, nikoli však soukromoprávní.

Nejvyšší soud rozhoduje důsledně, že nároku na remuneraci lze se platně vzdáti a že vzdání se nároku na remuneraci neodporuje ustanovením zákonů o obchodních pomocnících a soukromých zaměstnancích, které stanoví, že nárok na remuneraci patří mezi práva, která smlouvou mezi zaměstnancem nemohou býti obmezena, ani zrušena. Toto ochranné ustanovení stává se bezvýznamným tím, že nejvyšší soud uznává za platné úmluvy o vzdá-

ní se nároku na remuneraci. V jednom podobném rozhodnutí klade však nejvyšší soud právem důraz na zjištění, zřekl-li se zaměstnanec novoročního »vážně a svobodně, ano šlo o zaměstnance hospodářsky na žalované závislého, jenž se mohl důvodně obávat, že by byl jinak ze zaměstnání propuštěn a vydán případně nebezpečí nezaměstnanosti«.

V celku nutno uznati, že pracovní soudy dobře plní svoje úkoly a že se též dobře osvědčila součinnost laických přisedících. Bylo by si však přáti, aby počet těchto soudů byl rozmnožen a aby byly vybaveny odbornou literaturou a judikaturou a zejména potřebným počtem soudcovských i kancelářských sil, aby mohla býti dodržována ustanovení jednacího řádu o rychlém projednávání sporů před pracovními soudy. Sbírka rozhodnutí pracovních soudů bude velmi cennou příručkou pro všechny, kdož jsou činní v oboru pracovních sporů; zejména nutno na tuto důležitou sbírku rozhodnutí upozorniti přisedící pracovních soudů i funkcionáře odborových organizací.

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

### **Služební smlouva**

§ 1153.

**2384.**

Na základe ujednania, ktorým zamestnanec prevzal vóči zamestnávateľovi zodpovednosť za poriadnený mu personál a za manko v tovare, vyjmúc to, ktoré bolo zapríčinené vyššou mocou, zodpovedný je i za manko, ktoré sám nezavinil (zavinil ho nepoctivý personál). (Rozh. nejv. soudu z 20. X. 1936, Rv III 813/36, Úr. sb. 2885.)

Z celého obsahu a smyslu služebnej smluvy, predloženej žalobníkom, ide najevo, že žalobník ručil za každé manko, ktoré sa vyskytlo v skladišti, kde bol zamestnaný, okrem výnimiek stanovených v odst. 5 smluvy. Nebolo tedy ručenie žalobníka kauciou za manko obmedzené na prípad, že manko bolo žalobníkom zavinené. Takýto záväzok zamestnanca je prípustný (čís. 13.594 Sb. n. s.)\*).

Nakoľko žalobník ani netvrdí, že manko vzniklo z prípadov, v ktorých podľa odst. 5. služebnej smluvy neručil, a výška zisteného dovolacou žiadosťou nie je napadnutá, sú bez významu sťažnosti, podľa ktorých vraj manko vzniklo zo zavinenia žalovanej strany, resp. osob tretích.

§ 1154.

**2385.**

Mzdu, vyměřenou za týden, jest platiti i za dny sváteční. (Rozh. nejv. soudu z 2. X. 1936, Rv I 1463/36, Váž. obč. 15457, Sb. min. sprav. 177.)

Tarifní smlouva rozeznává mezi zaměstnanci na denní a na týdenní plat; pokud jde o pouliční

dráhy města L., dělníci vrchní stavby obdrží týdenní plat ve výši, uvedené v bodě II A d) této smlouvy. Žalobci náležejí do skupiny dělníků vrchní stavby a kolektivní smlouva neobsahuje ustanovení o tom, zda se má či nemá zaměstnancům sraziti plat za svátky, v nichž se nepracuje. Sporná otázka nemůže tedy býti řešena podle kolektivní smlouvy, která by byla rozhodnou jen tehdy, kdyby obsahovala určité ustanovení o ní, neboť pak by kolektivní smlouva podle příslušných předpisů platila pro individuální služební poměr a upravovala by vzájemný poměr stran též v příčině sporné sračky. Není-li tomu tak, jest použití ustanovení zákona, jehož výklad náleží soudu, při čemž nemá významu ustanovení § 914 obč. zák., nařizující toliko, by soudce vyšetřil obsah smlouvy, nikoli by ji doplňoval neb opravoval. Podstatnou známkou týdenní mzdy je, že je vyměřena podle časové jednotky jednoho týdne (§ 1154, odst. 2. obč. zák.). Tvoří tedy týdenní mzda jednotný celek a nesejde při ní na výsledku práce v jednotlivých dnech vykonané, jako tomu je při mzdě za hodiny nebo mzdě denní, nýbrž záleží jen na výsledku práce týdenní, a z toho plyne, že mzdu vyměřenou za týden jest platiti i za dny sváteční. Nerozhodné je, zda zástupci města chtěli či nechtěli kolektivní smlouvu uzavřítí jen za předpokladu, že se zaměstnancům za svátky neplatí, neboť žalovaná nedosáhla toho, aby příslušné ustanovení bylo pojata do smlouvy, nýbrž bylo ustanovení dřívější kolektivní smlouvy o tom, že se zaměstnancům poskytuje plat i za svátky, ve smlouvě, o niž jde, prostě vynecháno a ponecháno tím řešením této otázky podle zákonných předpisů. Pohnutka a účel přivolení nebyl tudíž výslovně položen za výminku a nemá tedy projev takový právního účinku, ježto tu jde o úplatnou smlouvu (§ 901 obč. zák.). Ježto výše zažalovaného nároku ani nebyla spornou, bylo žalobě vyhověno.

\* Váž. obč. 13.594 (rozh. z 1. VI. 1934, Rv I 653/34, v »Pracovním právem« č. 885): Ujednání, jímž se zamestnanec zavázal zamestnávateľi, že mu nahradí i ztráty na zboží a na penězích, jež sám nezavinil, zejména škodu vzniklou krádežemi třetích osob, nepřičítá se dobrým mrávům.

Zaměstnavatel je povinen k opatřením podle § 1157 obč. zák., i když není pro ně zvláštních předpisů. Tuto povinnost má, pokud jest opatření možné podle povahy služby. Rozh. nejv. soudu z 13. XI. 1936, Rv I 1930/36, Sb. min. sprav. č. 183.

§ 1157 obč. zák. ustanovuje mimo jiné, že zaměstnavatel jest povinen v příčině místnosti pečovat o to, aby byly chráněny život a zdraví zaměstnaného, pokud jest to možno podle povahy služby, je-li zaměstnaný přijat do jeho domácnosti, zaříditi co do obývací a spací místnosti, čeho jest zapotřebí vzhledem ke zdraví zaměstnaného. Tato povinnost zaměstnavatelova se netýká jen místnosti, pokud se týče obývací a spací místnosti, nýbrž samozřejmě i příchodu, tedy i schodů vedoucích k nim, a obsahuje, i když pro to není zvláštních předpisů, též péči o řádný stav a osvětlení jejich. Tuto povinnost má ovšem zaměstnavatel podle dotčeného ustanovení zákonného jen, pokud je možno podle povahy služby. Nerozhoduje technická možnost úpravy zmíněných místností a příchodu k nim (schodů), nýbrž v mezích jejich je podle konkrétních poměrů rozhodnouti, co se od zaměstnavatele může právem žádati. V souzené věci bylo zjištěno, že žalobce spadl s neosvětlených, dosti příkrých schodů, vedoucích k jeho ložnici, opatřených vadným zábradlím a posypaných zrním, po kterém žalobce skouzl. Zavinění žalovaných shledal odvolací soud právem jednak v tom, že se žalovaní nepostarali o odstranění závadnosti zábradlí, jednak v tom, že nechali ležeti na schodech zrní, a konečně v tom, že neupozornili žalobce na zařízení osvětlení elektrického a jeho umístění při nich. Jde sice vesměs o opominutí, ale žalovaní byli povinni postarati se o řádné zábradlí i o to, aby na schodech nebylo roztroušeno zrní, a upozorniti žalobce na elektrické světlo. Nesejde na tom, že schody a zábradlí při nich pocházejí z doby před vydáním stavebního řádu, předpisujícího opatření schodů zábradlím, neboť zaměstnavatel jest povinen k opatřením podle § 1157 obč. zák., jak již doličeno, i když není pro ně zvláštních předpisů. Opatření, která žalovaní opominuli učiniti, byla také možná podle povahy služby, i když šlo o česače chmele, zaměstnaného jen přechodně u žalovaných v době česání chmele, kdy provozování polního hospodářství žalovaných bylo podle jejich tvrzení velmi ztíženo. Nestačí ani omluva prvního žalovaného, že se schodů se zábradlím v tom stavu, v jakém bylo v době úrazu žalobcova, užívalo již dlouhá léta a denně, takže tento žalovaný byl na ně zvyklý, nemohl poznati nebezpečnost užívání jejich a že proto nelze od něho žádati, aby když přijme do služeb přechodně pomocného dělníka, prohlížel dům, zdali v něm nehrozí nějaké nebezpečí. Právě proto, že žalobce neznal pro krátkost doby místních poměrů, byli žalovaní povinni podle § 1157 obč. zák. pečovat o řádný stav schodů a upozorniti ho i na to, že a kde jest u nich umístěno elektrické osvětlení. Žalovaní mohli a měli si býti vědomi i toho, že žalobce půjde po schodech do své ložnice nebo z ní podle své potřeby i bez předchozího oznámení.

Podmínkou nároku zaměstnanca na výpověď podľa § 13 (druhá část prvej vety) zák. č. 244-1922 Sb. z. a n. je, aby služební pomer trval tri mesiace, nie však, aby práca bola po dobu troch mesiacov skutočne vykonávaná. Rozh. nejv.

Podľa § 13 zák. čís. 244/1922 Sb. z. a n. môže byť zamestnanec prijatý pri mzde určenej podľa hodín — jestli jeho služební pomer zaberá jeho hlavnú zárobkovú činnosť a trval už tri mesiace — vypovedaný prvého všedného dňa na koniec kalendárneho týždňa. Zo slovného znenia tohoto zák. ustanovenia plyne, že podmienkou nároku zamestnanca na výpověď je, aby pracovný pomer trval tri mesiace, nie však, ako za to má mylne odvolací súd, aby práca bola po dobu troch mesiacov, t. j. po dobu 90 dní, skutočne vykonávaná. Pre posúdenie oprávnenosti nároku žalobníka na plat na výpovednú dobu je preto rozhodná okolnosť, či od vzniku pracovného pomeru až do jeho zrušenia uplynuly tri mesiace a v ktorý deň bol žalobník prepustený. Odvolací súd v tomto smere skutkový stav nezistil. Bolo preto treba učiniť opatrenie podľa § 543, odst. 2., Osp.

Na beh lehoty stanovenej v § 23 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. je bez vlivu trestné pokračovanie, počaté proti prepustenému zamestnancovi pre čin, ktorý bol dôvodom výpovedi zo služebného pomeru. Rozh. nejv. soudu z 22. IX. 1936, Rv III 632/36, Úr. sb. 2318.

Najvyšší súd už opätovne zaujal stanovisko, že ustanovenie § 23 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. vzťahuje sa aj na všetkých poľnohospodárskych zamestnancov, ktorých služobné pomery upravené sú zák. článkom XLV:1907.

Na beh lehoty, stanovenej v § 23 cit. zák., trestné pokračovanie zavedené proti žalobníkovi je bez vlivu, lebo táto lehota je prepadná (prekluzívna), počína sa skončením služebného pomeru — lebo vtedy mohol byť nárok vznesený — a nárok jej uplynutím zanikne.

To isté platí aj o nárokoch, ktoré uplatňuje žalobník pre predčasné prepustenie na tom základe, že bol zo služby bez svolenia Št. pozemkového úradu prepustený — najmä keď žalobník ani nevrdí, že z tohoto dôvodu podal sťažnosť na príslušnú rozhodčiu komisiu pre zaopatrenie zamestnancov na veľkom majetku pozemkovom v Prahe.

I keď žalobník v svojom žalobnom prednese zastával názor, že jeho služební pomer v dôsledku bezprávnosti predčasného zrušenia aj ďalej trvá, nárok vznesený na tomto podklade je nárokom, na ktorý sa vzťahuje ustanovenie § 23 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. o prekluzívnej lehote, najmä keď ani zamestnavateľ ani zamestnanec nemôžu byť prinútení k tomu, aby proti svojej vôli pokračovali v služebnom pomere, ale v prípade, že služební pomer jeden z nich bezprávne zruší, môže byť tento zaviazaný len na to, aby druhému smluvníkovi nahradil škodu z toho vzniklú, a práve tento nárok uplynutím šesťmesačnej prekluzívnej lehoty zaniká.

## Soukromí zaměstnanci

Nárok na remuneraci, vznikající z jejího pravidelného vypláčení zaměstnavatelem, lze smluvně vyloučiti. (Rozh. nejv. soudu z 24. X. 1936, Rv I 2168/36, Sb. min. sprav. č. 181.)

Zákon o obchodních pomocnicích č. 20/1910 ř. z. ani zákon o soukromých zaměstnancích č.

154/1934 Sb. z. a n. sám nezakladá nárok na remuneráciu, neboť § 16 týchto zákonov stanoví len vykladací pravidlo pro prípad, že zamestnanci již prísluší nárok na poskytnutí remunerácie. Není proto dotčenými predpisy týchto zákonov nijak omezena smluvní volnosť stran, pokud jde o nárok na remuneráciu (rozh. č. 10.661, 13.259, 14.205 Sb. n. s.)\*). Nárok na periodickú remuneráciu se může proto opíratí buď o smluvní ujednaní stran, nebo, když placení remunerácie nebylo ujednané, o obchodní zvyklosti v místě, nebo o zvyklost v podniku zamestnávateľov (rozh. č. 8.560, 10.661 Sb. n. s.)\*).

Zvyklost taková vzniká v zamestnávateľov podniku vyplácaním a prijímaním remunerácie po delší dobu a tím se stává remunerácia součástí žalobcovy odměny za konané práce. Vyplácaním remunerácie dáva totiž zamestnávateľ najevu, že uznává, že žalobce má na ni nárok, a prijímaním projevuje zamestnanec souhlas s tímto zvýšením svých služebních požitků, takže dochází mezi stranami k dohode mlčky podle § 863 obč. zák. (rozh. č. 11.242 Sb. n. s.)\*).

Jádro tohoto sporu proto tkví v tom, zda mohlo mezi stranami k takev dohode dojíti mlčky a následkem toho i ke zvyklosti přes to, že žalobce, jak dovolací soud zjišťuje a dovolání to nenapadá, výslovně ujednal smlouvou ze dne 6. srpna 1930 a ze dne 15. srpna 1934, že nemá nároku na remuneráciu v jakékoli výši v letech příštích, i kdyby mu byla v předcházejících letech nějaká remunerácia vyplacena.

Podle názoru soudu dovolacího právě zmíněné smlouvy zavdávají příčinu k pochybnostem ve smyslu § 863 obč. zák. o tom, že vyplácaním a prijímaním remunerácie v předšlých letech měla býti utvorená zvyklost, ba naopak tyto smlouvy to přímo vylučují podle souhlasné vůle obou stran. Tyto smlouvy jsou závazné i pro žalobce a soud dovolací schvaluje právní úsudek odvolacího soudu, že žalobce projevil v nich souhlas, že na remuneráciu nemá nárok a že — budou-li vyplácany — mají býti pokládány jen za dobrovolnou odměnu, závislou jedině na volném uvážení zamestnávateľky (rozh. č. 13.259 Sb. n. s.).

Rozhodnutí nejvyššího soudu, uveřejněné pod čl. 10.372 Sb. n. s., k němuž dovolání odkazuje, se na souzenou věc nehodí, neboť tam šlo jednak o kolektivní smlouvu, jednak bylo pouze stanovení novoročného ponechání šéfovi, nebylo však výslovně projevováno, že utvorená zvyklosti má býti vyloučeno.

\* Váž. o bč. 8560 (rozh. z 15. XII. 1928, R I 843/28, v »Pracovním právu« roč. VIII, str. 29): Nárok na remuneráciu může zamestnanci vzniknouti zvyklosti na zamestnávateľov podniku.

Váž. o bč. 10.661 (rozh. z 31. III. 1931, Rv I 567/30, v »Pracovním právu« č. 225): Nárok na periodickou remuneráciu může se opíratí buď o smluvní ujednaní stran neb o obchodní zvyklosti v místě, kde jest zamestnávateľův závod, anebo může býti podle okolností založen i tím, že zamestnávateľ vyplácí ve svém podniku remuneráciu po delší dobu pravidelně, třebaš dobrovolně a ne vždy ve stejné výši. Pravidelné poskytování remuneráci jest svažovatí po případě v tom, že byly v podniku zamestnávatele vyplácany po tři léta.

Váž. o bč. 11.242 (rozh. z 9. XII. 1931, Rv I 1631/30, v »Pracovním právu« č. 335): Novoročné se stalo placením a prijímaním po celou dobu služebního poměru součástí zamestnancovy odměny za konané práce.

Váž. o bč. 13.259 (rozh. z 8. II. 1934, Rv I 91/34, v »Pracovním právu« č. 779): Zákonem není vyloučena dohoda stran, že dosavadní remunerácia nebude na příště vyplácaná.

Váž. o bč. 14.205 (rozh. z 28. II. 1935, Rv I 102/35): Lze platně ujednatí, že nárok na remuneráciu přísluší zamestnanci jen za určitých podmínek, pokud se týče, že zamestnanec nárok ten za určitých podmínek ztrácí.

I. Keď zamestnávateľ dal svojmu zamestnancovi výpoveď z služebného pomeru, ale výpovednú lehotu mu predĺžil a po uplynutí predĺženej výpovednej lehoty strany pokračovali v služebnom pomere bez toho, že vopred určily deň skončenia služebného pomeru, nebola tým mlčky predĺžená výpovedná lehotá, ale bol predĺžený služebný pomer na ďalšiu neurčitú dobu.

II. Keď zamestnávateľ predčasne bez dôležitého dôvodu prepustil zamestnanca, má zamestnanec v smysle § 37 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. vedľa nároku na požitky za výpovednú lehotu aj nárok na náhradu ďalšej škody, ktorou je aj ujma, že zamestnanec predčasným zrušením služebného pomeru prišiel o dovolenú, ktorú v prípade riadnej výpovedi bol by si býval mohol vziať. Rozh. nejv. soudu z 10. XI. 1936, Rv III 859/36, Váž. obč. 15.644, Úr. sb. 2932.

Listinou zo dňa 1. februára 1935 bola žalobníkoví daná 4týždňová výpoveď. Záver nižších súdov, že výpovedná lehotá bola stranami predĺžená, obstál by len vtedy, keby byly strany zrušily služebný pomer po uplynutí vopred stanovenej určitej výpovednej lehoty a prípadnej dodatočnej lehoty, tedy v súdom prípade po uplynutí 14-dňovej dodatočnej lehoty. Keď však strany pokračovali v služebnom pomere po uplynutí predĺženej výpovednej lehoty bez toho, že by vopred určily deň skončenia služebného pomeru, nebola mlčky predĺžená výpovedná lehotá, ale bol predĺžený služebný pomer na ďalšiu neurčitú dobu, ktorý služebný pomer mohol byť ukončený len novou výpoveďou. Výpovedná lehotá činila podľa § 56, bod 1. a 2. a § 31, bod 2 a) zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. šesť týždňov a mohla byť daná podľa služebnej smluvy zo dňa 28. februára 1934 a bodu 3. § 31 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. ku koncu mesiaca, tedy dňa 15. mája ku koncu júna. Je preto žalobný nárok na mzdu 900 Kč za výpovednú lehotu po práve.

Žalovaný prepustil žalobníka predčasne, nemajúc k tomu dôležitého dôvodu. Má preto žalobník proti nemu vedľa nároku na požitky za výpovednú lehotu aj nárok na náhradu ďalšej škody (§ 37 zák. 154/34 Sb. z. a n.). Takou ďalšou škodou je aj ujma, ktorú žalobník utrpel tým, že predčasným zrušením služebného pomeru prišiel o dovolenú, ktorú bol by si býval mohol vziať v prípade riadnej výpovedi (§ 26, bod 6. cit. zák.). Je preto oprávnený jeho nárok na náhradu v peniazoch, ktorý sa rovná peňažitým požitkom, pripadajúcim na dobu dovolenej, ktoré mu byly odvolacím súdom priznané.

Konanie zamestnanca, ktorým mohol byť jeho zamestnávateľ poškodený a jeho dobrá povest mohla byť uvedená v pochybnosť medzi zákazníkmi, je spôsobiteľá vzbudíť odôvodnenú ne dôveru zamestnávateľá a je dôvodom predčasného zrušenia zamestnaneckého pomeru. Rozh. nejv. soudu z 13. X. 1936, Rv III 727/36, Váž. obč. 15490, Úr. sb. 2871.

Zákon čís. 154/1934 Sb. z. a n. uvádza v 1. bode § 34 medzi dôležitými dôvodmi, pre ktoré je zamestnávateľ oprávnený zamestnanca predčasne prepustiť, aj prípad, keď zamestnanec sa dopustí takých činov, pre ktoré sa javí byť nehodným dôvery zamestnávateľá. Z toho, že zákon použil slova »ak sa dopustí konania«, vyplýva, že tu musí byť zavinenie na strane zamestnanca. Nižšie súdy zistily, že žalobník predložil žalovanej strane objednávku firmy F. zo 4. februára

1935, která sa mala len predznačiť, ako pevne učinenu, ďalej objednávku Jozefa T. z 19. februára 1935, ktorú Jozef T. neučinil, a že Stefanovi P. zatajil, ktorú firmu zastupuje. Z tohoto zistenia vyplýva, že sa žalobník dopustil týchto konaní vedome. Takým konaním žalobníka mohla byť žalovaná firma poškodená a jej dobrá povest' mohla byť medzi zákazníkmi uvedená v pochybnosť. Bolo preto konanie žalobníka spôsobilé vzbudiť odôvodnenú nedôveru žalovanej strany a bolo tedy aj dôležitým dôvodom, pro ktorý bola žalovaná strana oprávnená zamestnanecký pomer so žalobníkom predčasne zrušiť.

§ 34.

2392.

Neposlušnosť jest propouštěcím důvodem podle § 34, č. 4 zákona o soukromých zaměstnancích tehdy, zpěčuje-li se zaměstnanec trvale konati práce nebo podrobiti se zaměstnavatelovým rozkazům odůvodněným předmětem pracovního výkonu. Výrazem »trvale« nerozumí se jen časové trvání, nýbrž tu jde též o povahu odporu, t. j. ze zaměstnancova chování musí býti možno souditi, že není ochoten konati práce smluvené nebo odpovídající zákonu. Stačí po případě jediný případ. (Rozh. nejv. soudu z 24. IX. 1936, Rv I 1890/36-2, Váž. obč. 15.437, Sb. min. sprav. č. 173.)

Podle § 34, č. 4 zákona ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., jest důležitým důvodem, pro který jest zaměstnavatel oprávněn předčasne propustiti zaměstnance, nekoná-li bez řádné odůvodněné překážky práce po značnou podle okolností dobu.

V souzené věci jde o překročení dovolené o jediný den, k čemuž žalobkyně neměla ovšem důležitý důvod, ježto mohla a měla se tak zaříditi, aby včas nastoupila službu. Leč další podmínkou tohoto propouštěcího důvodu je, že zaměstnanec nekoná práce po dobu podle okolností značnou. Okolnost, zda opominul po značnou dobu konati službu, jest posuzovati podle okolností případu (č. 1163 sb. n. s.), doba překážky může býti podle okolností značnou, třebaž je poměrně krátká, tak na př. za čilé obchodní sezony, ledaže by zaměstnanec byl přece jen poměrně postradatelný a mohl snadno býti nahrazen jiným. Žalobkyně byla zaměstnána na velkostatku žalovaného a jest obecně známo, že sezona na velkostatcích jest v létě, kdežto v souzené věci šlo o opoždění dne 2. ledna 1935. Žalobkyně byla, jak zjištěno, po dobu dovolené zastoupena jinými zaměstnanci, zejména správcem W. a bylo žalovaným tvrzeno ani prokázáno, že by W. tak nemohl učiniti též 2. ledna bez újmy pro žalovaného, že zejména jeho přítomnost mimo kancelář byla téhož dne zvláště nutna, že bylo tím něco promeškáno a nastaly nebo aspoň mohly nastati pro podnik závažné nesnáze.

Žalovaná, přijedši z dovolené teprve dne 3. ledna 1935, jednala — jak zjištěno — proti výslovnému příkazu žalovaného, který jí nepovolil požadovanou dovolenou až do 2. ledna 1935 včetně, nařídív, že má nastoupit dne 2. ledna 1935 ráno, a celou službu podle toho zařídil. Neposlušnosť jest propouštěcím důvodem podle § 34, č. 4 zákona o soukromých zaměstnancích tehdy, zpěčuje-li se zaměstnanec trvale konati práce, nebo podrobiti se zaměstnavatelovým rozkazům odůvodněným předmětem pracovního výkonu. Výrazem »trvale« nerozumí se jen časové trvání, nýbrž jde tu též o povahu odporu, t. j. ze zaměstnancova chování musí býti možno souditi, že není ochoten konati práce smluvené nebo odpoví-

dající zákonu. Stačí po případě i jediný případ, avšak musí to býti případ závažný, je-li z okolností trvalost zjevná [srv. č. 12.921 sb. n. s.\*)]. Tomu však tak v souzené věci nebylo, zjištěno-li, že odvolatelka skutečně již 31. prosince 1934 odešla z domova, dne 1. ledna 1935 ráno byla v Brně a telegrafovala žalovanému, že přijede dne 2. ledna 1935 a že její opoždění nebylo svévolné, jsou poněkud omluvitelné zvláštními okolnostmi případu.

Překročil-li však zaměstnanec ojedinele příkaz, nemaje v úmyslu poškoditi zaměstnavatele, nelze z toho ani usuzovati, že se stal nehodným zaměstnavatelovy důvěry [srov. č. 447 sb. n. s.\*]].

§ 35.

2393.

Je-li ve služební smlouvě ustanoveno, že zaměstnanec může býti propuštěn pouze po provedení disciplinárním řízení, jest 8denní lhůta v § 35 zákona o soukromých zaměstnancích stanovená dodržena jen v tom případě, když v této lhůtě bylo disciplinárním řízením zavedeno a když zaměstnavatel v 8denní lhůtě po ukončení kárného řízení z výroku disciplinární komise vyvodí důsledky. Rozh. nejv. soudu z 5./3. 1937, Rv I 8/37.

Žalobce, zaměstnanec banky, který byl podle ustanovení tehdy platné kolektivní smlouvy jmenován definitivním, obdržel v době, kdy kolektivní smlouva pozbyla platnosti, tříměsíční výpověď. Žalobce domáhal se neplatnosti této výpovědi a dovozoval, že podle ustanovení mezitím vypověděné kolektivní smlouvy mohl býti služební poměr jeho zrušen jedine po provedení disciplinárním řízením a že obsah kolektivní smlouvy stal se součástí jeho individuální smlouvy, k jejímuž uzavření došlo jeho jmenováním definitivním zaměstnancem. Žalovaná strana ve sporu namítala, že vypověděním kolektivní smlouvy zamikla i definitivita žalobcova a že kromě toho byla výpověď žalobci daná odůvodněna služebními přestupky, jichž se žalobce dopustil a které by byly i podle ustanovení kolektivní smlouvy odůvodňovaly okamžité propuštění cestou disciplinární.

Rozsudkem pracovního soudu v Praze ze dne 22./11. 1935, č. j. Cpr IV 512/35, bylo vysloveno, že výpověď žalovanou bankou k 15./11. 1934 daná jest neplatná. Rozsudek tento stal se právoplatným a banka oznámila pak žalobci, že proti němu zavádí disciplinární řízení, jež skončilo výrokem, že žalobce může býti propuštěn bez odbytného pro služební přestupky, jichž se dopustil. Banka pak žalobce propustila. O žalobě proti tomuto podání rozhodl pracovní soud v Praze, že propuštění není po právu a že žalobcův definitivní služební poměr trvá a odsoudil žalovanou banku k zaplacení služebních požitků. Rozhodnutí své odůvodnil jednak tím, že žalobce nemohl býti propuštěn ze služebního poměru z těchto důvodů, pro něž mu dříve byla dána pouze výpověď, již nepřijal a že propuštění nebylo provedeno v 8denní lhůtě stanovené § 35 zákona č. 154/34, následkem čehož jest nutno tvrzené přestupky pokládati za prominuty.

\* Váž. obč. 12.921 (rozh. z 19. X. 1933, Rv II 696/31, v »Pracovním právu« č. 634, 685): Trvalé zanedbávání převzatých povinností zaměstnancem (§ 27 čis. 4 zák. o obch. pom., § 82 f) živn. ř.) musí se jeviti ve vůli zaměstnance nekonati ujednané práce, nikoliv však v pouhé liknavosti a pohodlnosti, kterou by snad bylo lze odstraniti náležitým napomenutím.

Váž. obč. 447 (rozh. z 16. III. 1920, Rv I 92/20): Překročil-li zaměstnanec ojedinele příkaz, nemaje v úmyslu poškoditi zaměstnavatele, nelze z toho ještě usuzovati, že se stal nehodným zaměstnavatelovy důvěry.

Odvolační soud rozsudek tento potvrdil a v důvodech svých uvedl:

»Žalobkyně, ač podle služební smlouvy mohla poměr s žalovaným zrušit jen po disciplinárním řízení, dala mu 15. XI. 1934 výpověď, která právoplatným rozsudkem uznána za neplatnou. Pročiny spáchané žalobcem do 15. XI. 1934 a od 15. XI. do 31. XII. 1934 zavedeno disciplinární řízení až v lednu 1936, ač žalovaná o nich oficiálně věděla 15. XI. 1936, resp. pokud jde o činy, spáchané po 15. XI. 1934, nejpozději 7. IX. 1935 a nedověděla se tedy o nich oficiálně až z návrhu disciplinární komise, k jejímuž jednání dala v lednu 1936 podnět.

Podle § 35 zák. 154/34 lze zrušit pracovní poměr bez výpovědi z důvodu § 33 č. 4 a § 34 č. 1, 3, 4, 6 jen do 8 dnů po tom, kdy se druhá strana dověděla o některém z těchto důvodů, jinak je po zákonu prominut.

Je-li ve prospěch zaměstnance a tedy i při ustanovení § 53 cit. zák. dovolené smlouvou omezeno právo zaměstnavatele zrušit pracovní poměr v ten způsob, že zaměstnavatel je povinen dříve zavést disciplinární řízení a vyvolat výrok disciplinární komise a teprve podle výroku tohoto zaměstnance propustit, nutno při nejmenším projev zaměstnavatele na zavedení disciplinárního řízení, resp. zahájení disciplinárního řízení, které je využitím propouštěcího důvodu v mezích smlouvou ve prospěch zaměstnance určených, učinit do 8 dnů od dovědění se o důvodu k zrušení pracov. poměru — (kdy řízení se skončí, je nerozhodným).

Nestane-li se tak, pak nutno důvody propuštění pokládati za prominutá a nelze odůvodnit propuštění ani písemným výrokem disciplinární komise, která k tomu prominutí nevzala zřetel.

Názor žalované, že 8denní lhůtu je počítati od skončení řízení disciplinárního, nelze srovnati s ustanovením § 35 zák. 154/34, neboť výkladem tímto by uvedená lhůta byla protizákonně libovolně prodlužována a účel ustanovení tohoto zmařen, zvláště, když by zaměstnavatel dal podnět k zahájení disciplinárního řízení až po dlouhé době.

Ani okolnost, že žalobkyně byla jiného práv. názoru, že měla totiž za to, že může poměr rozvázat bez disciplinárního řízení výpovědí, že žalobce teprve v červnu 1935, když již u žalované nepracoval, podal žalobu na neplatnost výpovědi, že rozsudek rozhodující o neplatnosti výpovědi doručen žalované až v lednu 1936, nerozhoduje a rozhodovat nemůže, neboť pak by pro mylný názor zaměstnavatele nebylo právní jistoty a účelu ustanovení § 35 cit. zák. by to odpovídalo.

Od doručení rozsudku rozhodujícího o platnosti výpovědi nelze lhůtu počítati, neboť jak shora uvedeno, nesprávný právní názor zaměstnavatele nemůže mít zejména vzhledem k § 53 zák. č. 154/34 vliv na prodloužení lhůty č. 35 cit. zák. stanovené, zvláště když rozsudkem I. instance poměr mezi stranami najisto postaven a tím vyslovena neplatnost dané výpovědi a že služební poměr mezi stranami trvá nadále.

Nelze také mluvit o tom, že názor zde zastávaný dochází zejména v tomto případě k výsledkům přičicím se dobrým mravům, neboť názor ten je ve shodě s výslovným a jasným a podle § 53 zák. 154/34 nezměnitelným ustanovením zákona i jeho účelem, kdežto názor žalované jest v odporu se zákonem, jeho účelem a práv. jistotou.

Nelze také věc vykládati tak, že žalobkyně uplatnila výpověď danou 15./XI. 1934 důvody propuštění, neboť volila-li protismluvně výpověď k rozvázání služebního poměru a výpověď ta

právoplatným rozsudkem uznána za neplatnou, nutno na věc hledět tak, jako by se nestala.

Ostatně podle nynější judikatury, jestliže zaměstnavatel nepoužil okolností odůvodňujících zrušení pracov. poměru k zrušení jeho, nýbrž dal jen výpověď, nemůže později z těchto důvodů poměr zrušit, leda za podmínek § 35/2 cit. zák., a to v 8denní lhůtě, což zde, jak shora uvedeno, se nestalo.

Nejvyšší soud rozhodnutím ze dne 5./III. 1931, čj. Rv I 8/37, dovolání nevyhověl a k důvodům nižších instancí uvedl:

»Právoplatným rozsudkem pracovního soudu v Praze ze dne 22. listopadu 1935, Cpr III 512/35-12 bylo vyřknuto, že výpověď daná žalobci žalovanou bankou ke dni 15. listopadu 1934 je neplatná a že pracovní poměr žalobcův dále trvá. Tento rozsudek neměl povahu konstitutivní, nýbrž deklaratorní a bylo jím uznáno, že zrušení žalobcova služebního poměru výpovědí pozbylo jakékoliv účinnosti. Služební poměr žalobcův trval tudíž nezměněně dále a platilo pro něj zvláště ustanovení § 35 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., že z důvodů v § 35, odst. 1 cit. zák. uvedených může býti předčasně zrušen jen v osmidenní lhůtě po tom, kdy se druhá strana dověděla o některém z těchto důvodů, jinak je tento důvod po zákonu prominut. Z tohoto vyplývá, že byla-li žalobci z takových důvodů dána výpověď, nelze jich již použít k pozdějšímu jeho propuštění ze služby, které se stalo teprve dne 22. února 1936, tedy dávný čas po uplynutí dotčené osmidenní lhůty, dlouho poté, kdy se žalovaná ve sporu Cpr III 512/35 dne 28. listopadu 1935 již dověděla o služebních poklescích žalobcových v tomto sporu projednávaných. Netřeba se proto obíratí otázkou, proč volila žalovaná strana mírnější prostředek výpovědi místo ostřejšího prostředku propuštění a zda se nacházela v právním omylu, neboť s uplynutím lhůty spojuje zákon nezvratitelnou domněnku, že propouštěcí důvod byl prominut.

V souzené věci není o tom sporu, že žalobce jako definitivní úředník banky mohl býti propuštěn pouze po provedeném kárném řízení. V § 36 zák. čís. 154/1934 Sb. z. a n. není výjimky pro případy, v nichž podle služební smlouvy může býti důvod propuštěcí uplatněn jen cestou kárného řízení, a proto jest schválnití názor odvolacího soudu, že v osmidenní lhůtě musilo býti proti žalobci zavedeno disciplinární řízení. Nesprávný je tedy názor odvolatelčin, že tam, kde propuštění lze vyslovit teprve po provedeném řízení disciplinárním, počíná prý lhůta plynouti teprve ode dne oznámení výroku disciplinární komise. Vždyť předpis § 35 cit. zák. vyžaduje určité prohlášení zaměstnavatelovo v osmidenní lhůtě, že chce využití důležitého důvodu, a tím je právě v takovém případě zahájení disciplinárního řízení, jehož provedení může podle okolností trvat i dlouhý čas. Bylo-li včas (v osmidenní lhůtě § 35 cit. zák.) zavedeno disciplinární řízení, pak nesejde na délce doby jeho provedení a je pouze třeba, by zaměstnavatel po ukončení kárného řízení včas, t. j. rovněž v osmidenní lhůtě, vyvolal z výroku disciplinární komise důsledky. Pokud se žalobcova poměru týče, předpisuje služební řád (příl. č. 4) v § 18, že o zavedení disciplinárního řízení jest písemně uvědomiti obviněného a udati mu přestupek, který se mu klade za vinu, a proto u něho nestačilo, by kárné řízení bylo proti němu zavedeno v osmidenní lhůtě, nýbrž bylo

těž třeba, a by v téže lhůtě byl i písemně uvědomen o jeho zavedení.

V souzené věci bylo zjištěno, že žalobci v lednu 1936, když chtěl po pravoplatnosti rozsudku pracovního soudu v Praze opět nastoupiti službu, bylo sděleno žalovanou bankou, že dává jej na dovolenou až do skončení disciplinárního řízení, které se s ním zavádí podle § 18 služebního řádu, a proto je zřejmo, že pokud v tomto řízení šlo o služební poklesky, pro něž banka žalobci již dala v odpověď ke dni 15. listopadu 1934, byla lhůta § 35 cit. zákona již promeškána.

Stejně se to má, pokud jde o pozdější provinění, jichž se žalobce ve službě dopustil v době ode dne 15. listopadu 1934 do konce roku 1934. Ve sporu Cpr III 512/35, kterýž byl veden týmiž procesními stranami jako nynější spor a v němž žalovaná banka svými k tomu oprávněnými činovníky udělila plnou moc dr. F. V. v Praze, přivedl týž v přípravném spise Cpr III 512/35-6 ze dne 7. září 1935 na přetřes i takové služební poklesky, jichž se dopustil žalobce v době po 15. listopadu 1934, a je tedy opodstatněn závěr odvolacího soudu, že tyto poklesky byly známy žalované firmě aspoň dne 7. září 1936, avšak disciplinární řízení, v němž disciplinární komise se zabývala těmito poklesky služebními a vyslovila se o nich ve svém návrhu, bylo — jak doličeno — zavedeno se žalovaným teprve v lednu 1936 a nebyla tudíž ani pokud jde o tyto služební poklesky zachována osmidenáhlůta § 35 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n.

Žalovaná banka nemůže tudíž těchto poklesků použití k propuštění žalobce ze služby a nemůže se ani ve smyslu druhého odstavce § 35 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. dovolávati prvnějších poklesků, t. j. oněch, jichž se dopustil žalobce do dne výpovědi, ježto i služební poklesky p o t o m t o d n i spáchané byly prominuty tím, že o nich nebylo včas proti žalobci zavedeno disciplinární řízení. Dr. Otto Sommer.

## Živnostenská pomocníci

§ 100. 2394.

Povinnost přídržení učně k návštěvě živnostenské školy pokračovací ve smyslu § 100 živn. řádu stihá učebního pána i tehdy, je-li učeň za trvání dosavadního učňovského poměru přechodně zaměstnán jinde. (Nál. nejv. spr. soudu z 22. IX. 1936, č. 8213/34, Boh. A 12.510.)

## Domovníci

§ 8 2395.

Nárok domovníkův na byt »pokud možno o dvou místnostech (pokoj a kuchyně)« jest podmíněn toliko stavebním stavem domu. Rozh. nejv. soudu z 18. září 1936, R I 944/36, Váž. obč. 15.410.

Zákon ze dne 30. ledna 1930, čís. 1930, čís. 82 Sb. z. a n. v § 8 vyhrazuje a zajišťuje domovníkovi t. zv. domovnícký byt k řádnému používání způsobilý, pokud možno o dvou místnostech (pokoj a kuchyně), vyhovující stavebnímu řádu a policejním i zdravotním nařízením.

Rozsah výrazu »pokud možno o dvou místnostech« není v zákoně určitěji vymezen, avšak z historického vzniku ustanovení § 8 zák. jest zjevné, že zákonodárce měl na mysli jen stavební stav domu, pokud dovoluje, aby domovníkovi mohl být dán byt o dvou míst-

nostech blízko domovních dveří — nikoli též hospodářský stav vlastníka domu. Vychází z materiálů zákona najevo toto. Vládní návrh (tisk Národního shromáždění 1977/1919) měl tento doslov: Domovníku dlužno dáti vhodný — světlý a k řádnému používání způsobilý byt, pokud možno blízko domovních dveří a sestávající se z dvou místností (pokoj a kuchyně). Důvodová zpráva vládního návrhu k tomu poznamenává: »... také výměru určití se nedoporučuje, význam by mohlo to míti pro nové domy, ale pro postavené nelze již výměru nařizovati. Stačí podle náhledu ministerstva navržené ustanovení § 8.« Nynějšího znění dostalo se ustanovení § 8 teprve ve výboru sociálně politickém a byla podle zprávy tohoto výboru (tisk Nár. shromáždění 2240/1920) směrodatnou úvaha, že má býti zřejmé, že slova »pokud možno« vztahují se na byt o dvou místnostech. Na jiném místě zdůrazňuje dotčená zpráva, že v celku nebylo učiněno námitek proti osnově. Z vylíčeného stavu jest patrné, že nebylo do osnovy zákona pojata stanovení určité nejmenší výměry bytu pro neproveditelnost v domech již postavených. Nejmenší plošná výměra bytu jest však i stupňovaným požadavkem co do jeho rozsahu určeného počtem místností a zákonodárci tanulo zřejmé na mysli, že požadavek dvou místností nelze uplatňovati tam, kde to nedopouští stavební stav. Tomuto výkladu nebrání ani nynější doslov zákona, ježto, jak doličeno, původní znění osnovy bylo změněno jen potud, pokud bylo třeba odstraniti pochybnosti o tom, k čemu se vztahují slova »pokud možno«. Dotčený výklad má též oporu v ustanovení § 15 zákona, ježto pokládá-li zákon právo domovníkovo na příslušný byt za tak důležité, že nemůže býti ujednáním vyloučeno ani omezeno, nemohl zároveň toto právo činiti závislým na podmínce tak neurčité a v jednotlivém případě těžko zjistitelné, jakou by byl hospodářský stav vlastníka domu. V souzené věci je nesporné, že stavební stav domu připouštěl, aby domovníkovi (žalobcům) se dostalo bytu o dvou místnostech ve smyslu § 8 zák. č. 82/1920 Sb. z. a n., kterých se mu mělo dostati bezplatně (srovn. Sb. n. s. 13.381\*). Ve skutečnosti smlouvou ze dne 18. listopadu 1931 obdrželi žalobci toliko jedinou místnost, vyhovující předpisu § 8 cit. zák., stavebnímu řádu a policejním a zdravotním předpisům (totiž kuchyni se sporákem), jak nižšími soudy zjištěno, ze znaleckého posudku. Nevyhovoval tedy přidělený jim domovnícký byt ustanovení § 8 cit. zák., neboť druhou obyvatelnou místnost neobdrželi a nároku na ni nemohli se vůbec vzdáti (§ 15 zák. čís. 82/20 Sb. z. a n., srovn. Sb. n. s. čís. 13.381). Obdrželi-li tedy žalobci místo druhé obyvatelné, t. j. zdravotním a policejním nařízením vyhovující místnosti, jiné místnosti podle zjištění z posudku znaleckého neobyvatelné, nesejde ani na jejich počtu a hodnotě, ježto nebyl tím splněn předpis § 8 cit. zákona, a byla-li ještě mimo to za veškeré místnosti ujednána smlouvou společná úplata včetně způsobilé jediné místnosti domovnícké, byly tím obcházeny předpisy § 8 a 15 zák. čís. 82/20 Sb. z. a n., a ježto žalobci se nemohli vzdáti nároku na druhou, podle § 8 cit. zák. způsobilou místnost obytnou, přičila se smlouva mezi stranami ujednaná velicímu předpisu § 15 zákona a jest nicotnou

\*) Váž. obč. 13.381 (rozh. z 22. III. 1934. Rv I 671/32 v »Pracovním právu« č. 795): Domovník má nárok na bezplatný byt a nemůže se vzdáti tohoto svého nároku. Smlouva o úplatě za domovnícký byt jest nicotná.

(srovnej Sb. n. s. 11.667\*). To, co bylo placeno, mohou tedy žalobci žádati nazpět, jelikož žalovani byli tím bezdůvodně obohaceni (§ 1431 obč. zák.).

## § 10. 2396.

**O zrušení domovnického poměru výpovědi platí z předpisů §§ 560 a násl. c. ř. s. jen předpisy o výpovědní lhůtě a o řízení o námitkách.** (Rozh. nejv. soudu z 18. XII. 1936, Rv I 2723/36, Váž. obč. 15.688.)

Odvolací soud posoudil věc správně. Ze smlouva domovnická je smlouvou služební, je vyjádřeno v zákoně č. 82/20 Sb. z. a n., který mluví v § 1 o »pracovním poměru domovnickém« a v §§ 8, 9 hledí k domovnickému bytu jako k části platu. Nemůže tudíž smlouva domovnická ani zčásti, pokud jde o domovnický byt, býti též smlouvou nájemní (Sb. n. s. 14.322\*), na kterouž se vztahuje předpis § 562 c. ř. s. Opak nelze vyvoditi ani z doslovu § 10 zák. č. 82/20 Sb. z. a n., »že domovnický poměr může být zrušen výpovědí na čtvrt roku předem v obvyklých lhůtách pro nájem, nebyla-li smluvena lhůta delší, že výpověď může býti dána soudně u okresního soudu, v jehož obvodu jest byt, nebo mimosoudně a že proti výpovědi lze podati do osmi dnů námitky u okresního soudu, o nichž se jedná a rozhoduje podle obdoby řízení ve věcech nájemních se lhůtami tam určenými«. Vždyť z tohoto předpisu sestávajícího ze dvou odstavců, z nichž první obsahuje ustanovení o výpovědi a druhý ustanovení o podání námitek o řízení o podaných námitkách, vyplývá, že ustanovení civilního řádu soudního o řízení ve věcech nájemních platí toliko pro řízení, které bylo zahájeno o podaných námitkách proti výpovědi domovnického poměru a že v takovém případě platí předpisy §§ 571 až 575 c. ř. s. nadepsané slovem »řízení«. Nelze však rozšiřovati toto ustanovení v ten smysl, že všechny předpisy o řízení v rozepřích ze smlouvy nájemní nebo pachtovní (§§ 560—567 c. ř. s.) platí obdobně pro zrušení domovnického poměru, nikoliv jen předpisy o řízení o podaných námitkách. Vycházejí z tohoto právního hlediska vyslovil nejvyšší soud v rozhodnutí ve Sb. n. s. 14.322 právní zásadu, že nelze zrušiti právní poměr v příčině užívání domovnického bytu příkazem podle § 567 c. ř. s., i kdyby byl domovnický poměr ujednan na určitou dobu. Ani z důvodové zprávy k zákonu č. 82/20 Sb. z. a n. (tisk Národního shromáždění 1977 z roku 1919) nelze nic vytěžiti pro opačný názor dovolatelů. Zdůrazňujíť motivy, že domovnický poměr »není vlastně nájemní, nýbrž služební« a že »podle toho by vlastně i výpověď mohla býti dána«, a poukazují jen k tomu, »že část mzdy tvoří byt a že tu souvisí možnost stěhovati se s možností opatřiti si nový byt«, z čehož vyplývá nutnost »výpovědní lhůtu prodloužiti na čtvrt roku a uvésti ji v souhlas s činovními termíny, poněvadž bylo by obtížno opatřiti si byt mezi dobou«. Odůvodňuje-li důvodová zpráva těmito úvahami,

\*) Váž. obč. 11.667 (rozh. z 13. V. 1932, Rv I 578/31, v »Pracovním právu« č. 465): Úmluva, podle níž se zavázal domovník platiti z obývané místnosti nájem, jest nicotná, a jest domovník oprávněn (§ 1431 obč. zák.) domáhati se na majiteli domu vrácení zaplacené činže.

Váž. obč. 3244 (rozh. z 23. VIII. 1928, Rv II 522/28, v »Pracovním právu« č. 20): Dána-li výpověď ze domovnického bytu, dlužno míti za to, že měl býti výpovědi zrušen i poměr domovnický.

Váž. obč. 14.322 (rozh. z 25. IV. 1935, Rv I 684/35): Právní poměr v příčině domovnického bytu nelze zrušiti příkazem podle § 567 c. ř. s., i kdyby byl domovnický poměr ujednan na určitou dobu.

»že bylo pro výpověď použito obdoby řízení nájemního«, má zřejmě na mysli jen výpovědní lhůtu a řízení o námitkách, nikoli však též úpravu výpovědi, a takové rozšíření přičilo by se zřejmému doslovu zákona, který musí býti pro soud směřodatným. Pokud žalovani zdůrazňují, že, má-li býti o námitkách proti výpovědi z domovnického poměru jednáno podle předpisů pro řízení ve věcech nájemních, nebylo by lze ani jednati podle těchto předpisů, ani rozhodovati, kdyby i ostatní předpisy třetího oddílu části šesté civil. řádu soudního neměly míti platnost, přezírají, že v § 10 zák. č. 82/20 Sb. z. a n. není stanoveno, že o námitkách proti výpovědi jest jednati a rozhodnouti podle řízení ve věcech nájemních, nýbrž jen podle obdoby tohoto řízení, takže bude třeba při výpovědi z domovnického poměru přizpůsobiti řízení zvláštnostem věci, totiž, že tu nejde o nájemní poměr, nýbrž o poměr služební, který nevyžaduje přísné formálnosti platící pro poměr nájemní (srov. Sb. n. s. 8.244).\*)

## Pracovní doba

### § 1. 2397.

**Práce v závodě květinářském podléhá zákonu čís. 91/18 Sb. z. a n.; povolení práce přes čas podle § 6 cit. zák. nemohlo býti nahrazeno nařízením místodržitele pro království České čís. 69/13 z. z. čes. (Rozh. nejv. soudu z 30. X. 1936, Rv I 2346/36, Váž. obč. 15.553.)**

Žalobce ještě v dovolání opírá žalobní nárok na náhradu za práci přes čas jednak o ustanovení zákona č. 91/18 Sb. z. a n., jednak o bezdůvodně obohacení žalované firmy. Odvolací soud rozhodoval sice o žalobním nároku s obou právních hledisek, avšak učinil tak na nedostatečném skutkovém podkladě, což žalobce v dovolání vytýká a dovozuje, že z nařízení místodržitele pro království České ze dne 8. listopadu 1913, č. 69 z. z., ještě neplynulo, že žalovaná firmě bylo povoleno konati v neděli práce přes čas. Žalobce připustil ve sporu, že žalovaná firmě bylo v roce 1913 úředně povoleno, aby provozovala květinářství v neděli. Ježto zákon o osmihodinové době pracovní ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., nabyl účinnosti dnem 11. ledna 1919, nemohlo povolení k nedělnímu provozování květinářství dané v r. 1913 nahraditi povolení práce přes čas, přeepsané zákonem č. 91/18 Sb. z. a n. Poněvadž odvolací soud nezjistil, zda žalovaná firma měla úřední povolení k práci přes čas podle § 6 zákona č. 91/18 Sb. z. a n., nemohl pokládati za přípustnou úmluvu o úhrnkové odměně žalobce za práci přes čas a jeho závěr o tom byl předčasný. Věc není zralá dosud k rozhodnutí, neboť odvolací soud nemůže přezkoumati vůbec přípustnost dohody o úhrnkové mzdě. Bylo proto věc vrátiti odvolacímu soudu. V novém jednání bude nutno především doplniti přednesy stran, zda práce přes čas byla žalované povolena podle zákona č. 91/18 Sb. z. a n. Bude-li to zjištěno, bude tím dán již také podklad pro přípustnost dohody o úhrnkové odměně práci přes čas.

### § 1. 2398.

**Do pracovní doby jest včítati i pohotovost zaměstnancovu k práci, jestliže pro úpravu práce nemohl nepřetržitě pracovati, musil však býti zaměstnavateli k dispozici.** (Rozh. nejv. soudu z 30. XII. 1936, Rv I 1850/36, Váž. obč. 15.706.)

Žalobce vytýkal v odvolání, že se u žalovaného nepracovalo ve směnách, nýbrž že všichni zaměstnanci spolu s ním museli pracovati u jed-

né peci, takže dělníci potřebovali jen k pečení chleba 10—12 hodin denně, kdežto při rozdělení práce ve dvě směny stačila k veškeré práci osmi-hodinová pracovní doba. Tímto přednesem žalobcovým se odvolací soud nezabýval (§ 503 čís. 3 c. ř. s.) a neprovedl potřebná skutková zjištění. Nemohli-li žalobce při úpravě práce u žalovaného nepřetržitě pracovat, museli-li však býti zaměstnavateli k dispozici, jest tuto pohotovost žalobcovu k práci včítati do pracovní doby, neboť jen zákonné pracovní přestávky podle § 3 zák. čís. 91/1918 Sb. z. a n. nelze včítati do pracovní doby (srov. výnos ministerstva sociální péče z 21. března 1919, čís. 4751/III-19). Bude-li zjištěno, že žalobce pracoval přes čas, bude třeba dále zjistiti, kolik mu bylo celkem vyplaceno, a bude pak uvážiti, zda byl náležitě odměněn za všechny pracovní úkony (za práci, vykonanou v době normální a v hodinách přes čas). Nezbylo tudíž než napadený rozsudek zrušiti.

## § 1. 2399.

Do 8hodinné doby pracovní podle § 1 zákona čís. 91/1918 Sb. se počítá nejen doba, po kterou zaměstnanec skutečně vykonává uložené mu pracovní úkony, ale i doba, po kterou je k těmto úkonům v pohotovosti. Nál. nejv. spr. soudy ze 17. X. 1936, č. 22.089/34, Boh. A 12.574. Prejudikatura: Boh. A 3067/24, 6833/27, 9062/31.\*)

Otázkou, zda zákon o osmihodinné době pracovní všeobecně dopouští, aby do zákonem přípustné pracovní doby nebyly započítávány časové intervaly, ve kterých jednotliví dělníci měli pouhou pohotovost pracovní, zabýval se nss. již v nálezech Boh. A 3067/24, 6833/27 a 9062/31\*) a zodpověděl ji v tom smyslu, že do zákonné osmihodinné pracovní doby započítávají je nejen dobu, po kterou zaměstnanec fakticky provádí pracovní úkony jemu uložené, nýbrž i dobu, po kterou proto úkony je v pohotovosti. Na tomto náhledu v cit. nálezech blíže důvodněm trvá nss i nyní.

Pokud stížnost proti náhledu v nálezech Boh. A 3067/24 a 6833/27 projevenému namítá, že z ustanovení § 7, bodu 3, cit. zákona nelze dovoditi, že i pohotovost k pracovním výkonům včítati je do pracovní doby, ježto ustanovení § 1 a § 7 nejsou v žádné právní souvislosti, je stížnost na omylu, neboť ustanovení § 7 souvisí potud s § 1, že obsahuje výjimky z předpisu § 1. Nutno proto oba předpisy vykládati v jejich souvislosti.

## § 12. 2400.

Zaměstnanec, kterému náleží »úplná obsluha benzinové stanice, t. j. výdej a příjem benzinu a autooleje, udržování stanice a celý dozor nad ní«, nenáleží mezi osoby uvedené v § 12, odst. 2. zák. č. 91/1918. (Rozh. nejv. soudy z 7. I. 1937, Rv I 2132/36.)

Nižší soudy zařadily žalobce mezi osoby, uvedené v § 12, č. 2. zák. ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., v podstatě z toho důvodu, že obsluhovač benzinového čerpadla neobsluhuje zákazníky nepřetržitě, nýbrž jen, zastaví-li se

u čerpadla auto pro benzin, že tudíž jde o služební úkony nepravidelně konané a nepatrně namáhavé.

Leč služební úkony žalobcovy nevyčerpávaly se jen v obsluze automobilů. Uvedlat sama žalovaná firma na č. 1. 8 p. v., že podle služební smlouvy měl žalobce »úplnou obsluhu stanice, t. j. výdej a příjem benzinu a autooleje, udržování stanice a celý dozor nad ní.«

Měl tedy žalobce kromě obsluhy automobilů na starosti i vyúčtování benzinu a autooleje. I tato činnost zabere dosti času, třebaš ji nelze stavěti na roveň »kupeckým službám« ve smyslu § 1 zák. o obchodních pomocnících (srov. čís. 14.657 Sb. n. s.\*).

Rovněž udržování benzinové stanice v pořádku a dozor nad ní vyžaduje značné bedlivosti zaměstnancovy, uváží-li se, že benzin i autoolej jsou látky snadno zápalné a že proto okolí benzinového čerpadla musí býti stále udržováno v naprosté čistotě.

Shrne-li se právě uvedená služební činnost žalobcovy, nelze míti za to, že jeho služební úkony byly nepravidelně konány a že byly jen nepatrně namáhavé. Nelze proto žalobce zařaditi do kategorie osob, uvedených v § 12, č. 2. zák. čís. 91/1918 Sb. z. a n. (srov. též rozh. nejv. správního soudu Boh. 6833 adm.\*).

Rovněž vládní nařízení ze dne 12. června 1936, č. 165 Sb. z. a n., jež ovšem upravuje v čl. II. jen medělní službu u čerpacích stanic, o jakouž v souzené věci nejde, stanoví, že prodejní doba smí činiti nejvýše 8 hodin.

Neobstojí tudíž důvod, z něhož nižší soudy žalobu a zaplacení odměny za práci přes čas zamítly.

Ve věci samé však nelze dosud rozhodnouti, ježto se odvolací soud nevypořádal s námitkami, uvedenými v přípravném spise ze dne 4. února 1936 (§ 503 č. 2. c. ř. s.).

Žalovaná společnost namítla především, že žalobce, pracoval-li přes čas, činil tak z vlastní iniciativy a ve vlastním zájmu, bez příkazu žalované. Bude tedy především třeba zjistiti, zda žalobce konal službu přes osmihodinovou dobu pracovní z vlastního popudu bez příkazu a vědomí žalované a zda

\*) V á ž. o b č. 6609 (rozh. z 21. XII. 1926, Rv II 693/23): Zaměstnanec nemůže se domáhati úplaty za práci přes čas, konal-li ji z vlastního popudu bez příkazu a vědomí zaměstnavatele.

V á ž. o b č. 6983 (rozh. z 12. IV. 1927, Rv I 1643/26): Naříditi práci přes čas může zaměstnavatel anebo jeho orgán, ježž on k tomu zvláště zmocnil anebo kterého pověřil správou závodu tak, že ve správě jest zahrnuto i oprávnění naříditi práci přes čas. Z toho, že zaměstnavatel odměnil zaměstnance, když ho viděl konati práci přes čas, nelyne, že by ho měl odměňovati i za práce, jichž nezaseznal, o nichž nevěděl a jež tedy nejen napřed nepřikázal, nýbrž ani napotomně nesclvátil.

V á ž. o b č. 10.504 (rozh. z 3. II. 1931, Rv I 204/30, v »P r a c o v n í m p r á v u« č. 228): Zaměstnanec nemůže se domáhati úplaty za práce přes čas, které konal z vlastního popudu bez příkazu a vědomí zaměstnavatele a jež zaměstnavatel ani dodatečně neschválil.

V á ž. o b č. 13.131 (rozh. z 21. XII. 1933, Rv I 2244/33, v »P r a c o v n í m p r á v u« č. 797, 838): Při nedovolených pracích přes čas jest zaměstnanec oprávněn domáhati se náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo, z něhož mu vzešla újma. Stačí, přednesl-li žalobce ve sporu a nabídl o tom důkazy, že vykonával pro žalovaného jako svého zaměstnavatele práci v pracovních hodinách přes čas a že za ně neobdržel zaplacení, a domáhal-li se na žalovaném, by mu za ně zaplatil.

V á ž. o b č. 14.657 (rozh. z 30. X. 1935, Rv I 1901/35): Obsluhovač benzinového čerpadla není obchodním pomocníkem.

B o h. A 6833 (nál. z 25. X. 1927, č. 3660, v »P r a c o v n í m p r á v u«, str. 24, roč. VII.): I pro zřízení zaměstnané prodejem benzinu z pouličních stanic platí pracovní doba 48 hodin týdně.

\*) S k u t e č n o u d o b o u p r a c o v n í v e s m y s l u § 1, o d s t. 1, z á k. jest v y r o z u m ě v a t i d o b u, p o k t e r o u d á v á p o d l e ú č e l u a p o v a h y k o n k r e t n í h o p o d n í k u z a m ě s t n a n e c v e s h o d ě s e z a m ě s t n a v a t e l e m t o m u t o s v o u p r a c o v n í s í l u k d i s p o s í c i.

B o h. A 6833 (nál. z 25. X. 1927, č. 3660, v »P r a c o v n í m p r á v u« roč. VII., str. 24): D o p r a c o v n í d o b y j e s t č í t a t i t ě ž p o h o t o v o s t k p r a c o v n í m ú k o n ě m.

B o h. A 9062 (nál. z 11. II. 1931, č. 2219, v »P r a c o v n í m p r á v u« č. 227): D o o s m i h o d i n n ě d o b y p r a c o v n í j e s t č í t a t i t a k ě d o b u p r a c o v n í p o h o t o v o s t i.



žalovaná ji ani dodatečně neschválila (srov. čís. 6609, 6983, 10.504 Sb. n. s.).

Dále namítla žalovaná, že vyplácením ujednání služebních požitků a provise a přijetím jich žalobcem byla paušalována odměna i za případné žalobcovy práce přes čas, uvedla však dále, že živnostenský inspektorát nedal nikdy souhlas k tomu, aby u benzinových stanic bylo pracováno přes čas. Podle vlastního tvrzení žalované šlo tudíž o nedovolené práce přes čas.

Podle ustáleného rozhodování nejvyššího soudu jest však úmluva o nedovolené práci přes čas nicotná a nezávazná a nemůže z ní býti vyvozená smluvní nárok na odměnu za práci přes čas, nýbrž zbývá jen žaloba o náhradu škody a z bezdůvodného obohacení (srov. zejména čís. 10.504 Sb. n. s.).

Bude-li tedy zjištěno, že žalované nebylo dáno příslušným úřadem svolení, aby u benzinových čerpadel byla konána služba přes čas, neobstojí námitka žalované, že odměna za práci přes čas byla paušalována.

Přednes žalobcův však stačí, aby věc byla posuzována též s hlediska bezdůvodného obohacení žalované firmy (ke škodě žalobcově), ježto žalobce v žalobě uvedl, že žalovaná mu odpírá zaplatiti náhradu za hodiny, jež pracoval přes čas (srov. č. 13.131 Sb. n. s.).

Bude tedy třeba dále zjistiti, kolik hodin přes čas žalobce pracoval, kolik mu bylo celkem na služebních požitcích i na provisi vyplaceno, a bude pak uvážiti, zda byl náležitě odměněn za všechny pracovní úkony.

Nezbylo tudíž, než napadený rozsudek zrušiti a vrátit věc odvolacímu soudu, by dále jednal podle směrnic shora uvedených a pak znovu rozhodl.

§ 12.

2401.

Mezi osoby zahrnuté v ustanovení § 12, odst. 1., zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. jest počítati zejména i řidiče silostrojů sloužících k osobní potřebě zaměstnavatele a jeho zřízců; není třeba, aby řidič bydlil v domácnosti zaměstnavatelově. Rozh. nejv. soudu z 25. IX. 1936, Rv I 2064/36, Váž. obč. 15.444, Sb. min. sprav. č. 175.

Odvolací soud zjistil, že byl žalobce šoférem osobního auta žalovaného a dovolání právní úsudek odvolacího soudu, že žalobce proto náleží ke skupině osob sjednaných k osobním službám u zaměstnavatele určených, nenapadá, nýbrž uplatňuje jen, že se první odstavec § 12 na žalobce nevztahuje proto, že nebydlil v domácnosti svého zaměstnavatele, totiž žalovaného a že se také druhý odst. § 12 nemůže ho týkati, ježto u žalobce nešlo o úkony konané nepravdělně a nepatrně namáhavě.

Avšak podle názoru nejvyššího soudu rozeznává odst. 1. § 12 cit. zák. dvě skupiny osob, a to jednak osoby zaměstnané a bydlící v domácnosti zaměstnavatelově a na delší dobu než na měsíc najímané, jednak osoby k osobním službám určené. Již z doslovu tohoto odst. § 12 cit. zák. vyplývá zřejmě, že znak bydlení v domácnosti zaměstnavatelově se vyhledává pouze u první skupiny, t. j. u osob zaměstnaných v domácnosti zaměstnavatelově, nikoli však u osob k osobním službám určených. Řidič silostrojů nebývá a žalobce v souzené věci také nebyl zaměstnán v domácnosti zaměstnavatelově, nýbrž náležel k osobám určeným k osobním službám zaměstnavatelovým, avšak mimo jeho domácnost. Pro žalobce tedy neplatí náležitost bydlení v domácnosti.

Již v rozhodnutí č. 8896 sb. n. s.\*) bylo podrobně vyloženo, že nadpis tohoto § 12 »osoby v domácnosti zaměstnané« není v souladu s předpisem v tomto paragrafu obsaženým (srov. výnos min. soc. péče ze dne 21. března 1919, § 12 cit. zák.), že proto požadavek bydlení v domácnosti zaměstnavatelově není pro zařazení zaměstnanců pod ustanovení § 12 cit. zák. podstatný a že jeho splnění nelze vyžadovati ani u všech zaměstnanců k osobním službám určeným.

Jak podle § 12, odst. první, cit. zák., tak i podle výnosu min. soc. péče ze dne 21. března 1919, č. j. 4751/III-19, jest pod ustanovení prvního odst. § 12 cit. zák. zejména počítati i řidiče silostrojů sloužících k osobní potřebě zaměstnavatele a jeho zřízců.

Výnos tento jest ve shodě se zákonem (§ 12, odst. první), pokud se v jeho vysvětlivkách k § 12 cit. zák. uvádí příkladmo, které osoby jest počítati ke skupinám v § 12, odst. první, uvedeným [srv. rozh. č. 12.422 sb. n. s.\*)].

Je-li tomu tak, jest tím vyvrácena výtka dovoatelova a jest proto také správným závěr odvolacího soudu, že se předpis § 12 cit. zák. vztahuje na žalobce, a jest jen ještě dodati, že jde tu o ustanovení odstavce prvního § 12 cit. zákona.

## Zastavování provozu

2402.

Ustanovení § 8, odst. 2. vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. platí jen pro zaměstnance, jejichž služební nebo pracovní poměr byl vypověděn v ochranné době 3 měsíců, nikoliv i pro zaměstnance, jichž služební nebo pracovní poměr byl sice již vypověděn před začátkem dotčené ochranné doby, avšak nebyl ještě skončen, když tříměsíční lhůta počala běžeti, ježto výpovědní lhůta ještě nevypršela. (Rozh. nejv. soudu z 19. XI. 1936, Rv I 1885/36, Sb. min. sprav. č. 184.)

Vládní nařízení č. 78/1934 Sb. z. a n. upravuje mimo jiné i výpovědní lhůty při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v továrních podnicích. Výpovědní lhůty, stanovené § 8, odst. 1. cit. nařízení, platí — pokud lhůty dané jinými ustanoveními nebo ujednáními nejsou delší — (§ 8, odst. 3. vl. n.) pro pracovní (služební) poměr zaměstnanců,

a) vypověděných po zastavení nebo za příčinou zastavení podniku (první odst. § 8 vl. nař.),  
b) vypověděných v údobí tří měsíců přede dnem trvalého zastavení podniku (druhý odst. téhož paragrafu).

Při trvalém zastavení podniku počínají lhůty podle výslovného ustanovení nařízení běžeti dnem vydání rozhodnutí ministerstva, do jehož oboru působnosti spadá podnik, a nebylo-li rozhodnuto, prvním dnem po třech nedělích, počínajíc ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvům, a to tomu z nich, jemuž došlo nejpozději (§ 8, odst. 1., a § 2, odst. 3. citovaného nařízení). Podle zjištění odvolacího soudu bylo rozhodnutí ministerstva obchodu, jimž udělen souhlas se zamýšleným trvalým zastavením podniku žalované

\*) Váž. obč. 8896 (rozh. z 20. IV. 1929, Rv I 1176/28, v »Pracovním právu« č. 91): Náležitost »bydlení v domácnosti zaměstnavatelově« není podstatnou pro zařazení zaměstnanců pod ustanovení § 12 a splnění její nelze vyžadovati ani u všech zaměstnanců, určených k osobním službám.

Váž. obč. 12.422 (rozh. z 9. III. 1933, Rv III 1933, Rv I 1196/31, v »Pracovním právu« č. 493): Výnos ministerstva sociální péče ze dne 21. března 1919, č. 4751/III-19, pokud ve vysvětlivkách k § 12 zák. čís. 91/1918 uvádí, že pod ustanovení druhého odstavce § 12 jest počítati také pomocné atd., jest ve shodě s tímto zákonem.

firmy, vydáno dne 15. června 1935. Ustanovení druhého odstavce § 8 cit. nař. platilo by tedy ve prospěch žalobcův jen, kdyby byl vypověděn v době po 15. březnu 1935. Tomu však tak nebylo, ježto podle zjištění nižších soudů byla žalobci dána výpověď již před tím, totiž dne 15. února 1935 ke dni 31. března 1935. Nesejde na tom, že výpovědní lhůta běžela ještě za tříměsíční doby před rozhodnutím ministerstva o trvalém zastavování podniků a že tudíž žalobcův služební poměr skončil teprve po tom, když již počínala dotčená lhůta tříměsíční běžeti. Mluvit nařízení jen o skutečnosti, že a kdy byla zaměstnanci dána výpověď, a nikoli o tom, kdy skončil jeho pracovní (služební) poměr v důsledku dané mu výpovědi. Jde dále o zásah do disposičního práva zaměstnavatelova z důvodu plánovitého (vázaného) hospodářství a také omezení podnikatelské svobody v disposici s pracovními silami jim zjednanými nedovoluje extensivního výkladu v ten smysl, že by ochranná nařízení byli účastníci nejen zaměstnanci, jejichž pracovní (služební) poměr byl vypověděn v ochranné době tříměsíční před trvalým zastavením podniku, nýbrž i zaměstnanci, jejichž pracovní či služební poměr byl sice vypověděn již před začátkem dotčené doby tří měsíců, avšak ještě nebyl skončen, když tříměsíční lhůta počala běžeti, ježto výpovědní lhůta dosud nevypršela. Účelem ustanovení § 8 vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. bylo, aby zaměstnavatelé byli vázáni delšími výpovědními lhůtami a aby nemohli služební nebo pracovní poměr vypovědět v údobí tří měsíců před dnem zastavení podniku, kterážto doba byla zřejmě pokládána za dostatečnou k ochraně zájmů zaměstnancův proti neodůvodněným zásahům zaměstnavatelovým do jejich pracovního poměru, a tuto lhůtu nelze výkladem nařízení ještě rozšiřovati přes údobí tří měsíců vládním nařízením vymezené.

Ježto žalobcův pracovní poměr byl, jak zjištěno, vypověděn již dříve, než začala běžeti tříměsíční ochranná lhůta, a jeho nároky až do ukončení této výpovědní lhůty byly uspokojeny, nemá tudíž právního nároku proti žalované firmě.

## Podporování nezaměstnaných

### 2403.

Propustil-li zaměstnavatel, nemáje důležitého důvodu, předčasně zaměstnance a nedostal-li tento podporu v nezaměstnanosti, může se zaměstnanec domáhati na zaměstnavateli náhrady způsobené mu tím škody. Nesejde na tom, že zaměstnanec neupozornil odborovou organizaci na nesprávnost důvodu svého propuštění z práce. (Rozh. nejv. soudu z 23. X. 1936, Rv I 1231/36, Váž. obč. 15.536.)

Propustil-li zaměstnavatel, nemáje důležitého důvodu, předčasně zaměstnance, může se tento podle § 1162 b) obč. zák. domáhati kromě platu, náležitějšího mu podle smlouvy za čas až do skončení pracovního poměru — ať skončil uplynutím smlouvené doby nebo po řádné výpovědi uplynutím výpovědní lhůty — též náhradou další škody neoprávněným propuštěním mu vzniklé. O takový případ tu jde, ježto nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá, kdo byl vlastní vinou propuštěn ze zaměstnání (§ 5, č. 4. zák. č. 267 ai 1921 Sb. z. a n. v doslovu zák. č. 74/30 Sb. z. a n.). Nesejde na tom, že přihláška, o níž jde, byla vyhotovena teprve po skončení pracovního poměru žalobkyně, ani že v přihlášce byl ověřen důvod rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, neboť důvodem uplatňované náhrady škody nebyl a není obsah přihlášky, jenž odpovídal

a musil odpovídati stavu věci, jak se skutečně udál, nýbrž tvrzené porušení pracovní smlouvy. V souzené věci žalobkyni присouzena náhrada za výpovědní lhůtu v částce 180 Kč, ježto byla žalovanou firmou dne 20. prosince 1933 bez důležitého důvodu podle § 82, lit. f) živn. ř. propuštěna z práce. Žalovaná firma je tudíž žalobkyni práva z další škody jí tímto neoprávněným propuštěním vzniklé a žalobou vymáhané na ztrátu podpory v nezaměstnanosti. Nesejde na tom, zda žalovaná v době, kdy vyplnila přihlášku o podporu v nezaměstnanosti, věděla i nevěděla, že propustila žalobkyni neoprávněně, neboť její zavinění spočívá v tom, že žalobkyni propustila bez důležitého důvodu a toto propuštění zavdalo příčinu k tomu, že žalobkyně podle svrchu dotčených předpisů nemohla obdržeti spornou podporu, takže je tu příčinná souvislost mezi zaviněním firmy a nastalou škodou. Nesejde ani na tom, že žalobkyně neupozornila svoji odborovou organizaci na domnělou nesprávnost důvodu svého propuštění z práce, ježto důvod rozvázání pracovního poměru musí býti v přihlášce ověřen zaměstnavatelem a nelze jej nahraditi ani oznámením žalobkyně, ani vlastním šetřením výboru organizace. Žalobkyni nelze tudíž přičítati zavinění ani spoluzavinění proto, že neuvědomila organizaci, že propuštěn jest sporné, a není tu rozporu se spisy, nepřihlížel-li esvolací soud k této části přednesu žalované firmy, ježto nemá významu pro posouzení věci.

## Závodní výbory

### § 22.

### 2404.

Předpisu § 22 zákona o závodních výborech nelze použiti, nešlo-li o propuštění člena závodního výboru (jeho náhradníka) ze zaměstnání jednostranným aktem, nýbrž o jeho vysazení z práce oboustrannou dohodou. Rozh. nejv. soudu z 13. XI. 1936, Rv I 1758/36, Váž. obč. 15.602.

Dělnictvu bylo ujednání o vysazení z práce oznámeno, i žalobci a nebylo nikým nic proti tomu namítáno. Žalobce, když mu bylo sděleno usnesení o vysazení, prohlásil, že to bere na vědomí, v odvolacím řízení připustil, že mu vždy při jednotlivém vysazení z práce bylo oznámeno, na jakou dobu musí vysaditi, a není o tom sporu, že po dobu vysazení nepřišel do práce. Žalobce netvrdil, že byv zvolen náhradníkem člena závodního výboru, dal nějakým způsobem najevo, že se ujednáním o vysazení z práce necítí již vázán, a nebylo zvláště prokázáno, že si po dotčené volbě stěžoval u závodního výboru, naopak byv i poté opětovně vysazen podrobil se tomuto opatření a nepřišel do práce. Jeho opětovné soukromé poznámky vůči různým svědkům, že s tím vysazením jest již toho mnoho a pod., nemají významu. Okolnost, že žalobce byl dodatečně zvolen náhradníkem člena závodního výboru, nebyla tomu na závalu, aby ujednání o vysazení z práce bylo na něho použito, přistoupil-li k dohodě, zejména když ani netvrdil a neprokával, že vysazením mu bylo bráněno plniti úkoly členské. Odvolací soud tedy nepochybil, měl-li za to, že v souzené věci došlo mezi žalovanou firmou a jejími zaměstnanci, mezi nimi též se žalobcem, k ujednání o vysazení z práce. Tato platná a právně účinná dohoda se však nesrovnává s pojmem »propuštění«, neboť třebaš »propuštění« ve smyslu § 22, odst. 2., zák. č. 330/21 Sb. z. a n. nelze obmezovati na propuštění v technickém slova smyslu, jest přece propuštěním rozuměti vždy jen jednostranné rozvázání služebního po-

měru se strany zaměstnavatele [Sb. n. s. 4296\*]), jímž však není nová (jiná) úprava služebního poměru s vysazením z práce na určitou dobu se souhlasem zaměstnancovým [Sb. n. s. 13.783\*]). Při úpravě, k níž přistoupil zaměstnanec dobrovolně, není důvodu k poskytnutí ochrany podle § 22 cit. zákona.

§ 22.

2405.

**Prislušnost rozhodčí komise podle zákona o závodních výborech není vyloučena tím, že k propuštění člena závodního výboru došlo podle § 82 živn. řádu; dojde-li komise k závěru, že zaměstnavatel měl důvod, aby zaměstnance propustil podle cit. předpisu živn. řádu, je to jen důvodem, aby propuštěnému byla odeprána ochrana podle § 22 zmíněného zákona. Nál. nejv. spr. soudu ze 14. X. 1936, č. 15.253/36, Boh. A 12.569.**

Tento soud zastává konstantně ve své judikatuře právní názor, že rozhodčí komise podle zákona o záv. výborech je povinna, aby o vznesených na ni nárocích, že propuštění člena závodního výboru odporuje § 22 zákona č. 330/1921 Sb., rozhodla, při čemž si musí po případě prejudiciálně vyřešiti otázku, zda měl zaměstnavatel důvod k propuštění zaměstnance bez výpovědi podle § 82 živn. řádu. Dojde-li tedy k propuštění člena závodního výboru podle § 82 živn. řádu, není tím vyloučena pravomoc rozhodčí komise podle § 22 zákona č. 330/1921 Sb., nýbrž je dán pouze důvod k odeprání ochrany zaměstnanci podle tohoto předpisu a k zamítnutí stížnosti na komisi vznesené in merito. Na tomto názoru, k jehož bližšímu odůvodnění se odkazuje na nálezh. Boh. A 9316/31\*\*) a nálezy tam citované, setrvává soud i v daném případě, při čemž se vzhledem k vývodům odvodního spisu žal. úřadu podotýká toto:

Zjistí-li rozhodčí komise prejudiciálně, že zaměstnavatel neměl důvodu k propuštění zaměstnance podle § 82 živn. řádu, a vysloví-li v důsledku toho, že propuštění odporuje § 22 zákona č. 330/1921 Sb., není možno tvrditi, že by výrok ten měl pouze teoretický význam. Zaměstnanec není pak totiž nucen domáhati se obnovy pracovního poměru, nýbrž může přímo uplatňovati cestou soudní své hmotné nároky, ježto bylo výrokem rozhodčí komise postaveno na jisto, že jeho pracovní poměr nebyl po právu zrušen.

Prislušný soud není však vázán prejudiciálním vyšetřením rozhodčí komise o tom, byl-li in merito dán důvod k propuštění podle § 82 živn. řádu, avšak do té doby, dokud prislušný soud věc nerozhodne, má se věc tak, že zaměstnanecký poměr trvá dále. Dojde-li prislušný soud k jinému závěru, nežli který si prejudiciálně vytvořila rozhodčí komise, může to býti zajisté důvodem pro obnovu řízení před rozhodčí komisí, avšak ini-

\*) Váž. obč. 4296 (rozh. z 22. X. 1924, Rv I 1421/24, v »Pracovním právu« roč. V., str. 78): Bezúčinné propuštění člen závodního výboru má všechna práva ze smlouvy. »Propuštěním« jest každé jednostranné rozvázání služebního poměru se strany zaměstnavatele, tudíž i výpověď.

Váž. obč. 13.783 (rozh. z 21. IX. 1934, Rv I 1879/33, v »Pracovním právu« č. 894, 895): Po dobu »vysazení z práce«, k němuž došlo dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (závodním výborem), nepřislouží zaměstnanci nárok na mzdu (§ 1155 obč. zák.). Vysazením z práce byl pracovní poměr jen jinak upraven, nikoliv zrušen.

\*\*) Boh. A 9316 (nál. z 10. VI. 1931, č. 9143, v »Pracovním právu« č. 256): O mezích kompetence rozhodčí komise k rozhodování o návrzích záv. výboru na uznání, že propuštění dělníka, člena závodního výboru, z práce bylo neoprávněné a že dělník má býti znovu přijat do práce a odškodněn za ušlý výdělek.

ciativa je tu přesunuta na zaměstnavatele. V obnoveném řízení bude ovšem rozhodčí komise vázána rozhodnutím příslušného soudu a odeprě tedy pro člena závodního výboru svou ochranu, uznal-li soud, že byl tu důvod k propuštění podle § 82 živn. řádu. Takto odstraní se možná diskrepance mezi rozhodnutím příslušného soudu a nálezelem rozhodčí komise, které se odvodní spis žal. úřadu obává. Členům závodního výboru do- stává se však výkladem, který zastává nss., přímé ochrany u rozhodčí komise, což vyhovuje nepochybně tendenci zákona o závodních výborech, aniž jsou členové závodního výboru, resp. závodní výbor nuceni v případech, kdy propuštění podle § 82 živn. řádu je co do své důvodnosti sporné, vyhledávati komplikovanější cestu soudní. Ta je naopak otevřena zaměstnavateli, který se nespokojí s negativním prejudiciálním vyřízením věci v nálezu rozhodčí komise.

V daném případě prohlásila se rozhodčí komise nepřislušnou k rozhodování o stížnosti závodních výborů, že člen závodního výboru byl bez souhlasu jejího propuštěn. Podle toho, co bylo výše řečeno, octla se tímto svým postupem rozhodčí komise v rozporu se zákonem, což stížnost výslovně namítá. Musilo proto býti nař. rozhodnutí zrušeno pro nezákonnost podle § 7 zákona o ss., aniž bylo možno zabývati se námitkami vadnosti řízení, jež stížnost kromě vytýkané nezákonnosti vznáší.

## Pracovní soudy

§ 1.

2406.

**Ten, komu bol nárok zo služebného pomeru postúpený, nemôže ho uplatňovať u pracovného súdu. (Rozh. nejv. soudu z 3. XI. 1936, Rv IV 498/36, Váž. obč. 15642, Úr. sb. 2918.)\***

Pracovní soudy sú podľa § 1 zák. č. 131/1931 Sb. z. a. n. výlučne príslušné rozhodovať o sporoch z pracovného, služebného alebo učebného pomeru, založeného súkromnoprávnou smlouvou, vzniklých medzi zamestnancom a zamestnavateľom. Spor, ktorým sa žalobník domáha zaplata- nia pohľadávok jemu tretími osobami postúpe- ných, nie je takým sporom. Je tu preto daná spo- ru prekážajúca okolnosť podľa bodu 1 § 180 Osp., ktorej si všima dovolací súd podľa § 35, odst. 2 zák. čís. 131/1931 Sb. z. a. n. a § 540 Osp. z úradu. Bol preto spor o tomto žalobnom ná- roku podľa § 182 Osp. zastavený.

§ 1.

2407.

**Pracovní soud nemůže rozhodnouti o pohledávce k započtení namítané, nejde-li o pohledávku, o níž rozhodovati jest povolán výlučně pracovní soud podle zákona o pracovních soudech. Rozh. nejv. soudu z 3. XII. 1936, Rv I 1816/36, Váž. obč. 15.658.**

Žalované družstvo opírá vzájemnou pohledávku, o níž jde, o písemné prohlášení z roku 1933 a o to, že přísluší družstvu proti žalobkynině

\*) Váž. obč. 12.611 (rozh. z 18. V. 1933, R I 341/33, v »Pracovním právu« č. 586): Pro prislušnost pracovných soudů nestačí, by spory z pracovného, služebného nebo učebného poměru, založeného soukromoprávní smlouvou, vznikly mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž se vyžaduje, by též v době, kdy jsou vzájemny na pracovní soud, mezi oněmi osobami trvaly. Přešla-li taková pohledávka postupem, nelze ji vymáhati na pracovním soudě. Lhostejno, že postupitel bude snad moci nepostoupený zbytek pohledávky vymáhati na pracovním soudě.

Váž. obč. 13.557 (rozh. z 18. V. 1934, Rv I 411/34, v »Pracovním právu« č. 881, 924): U pracovních soudů nemůže žalovati ten, komu byl nárok ze služebního poměru postoupen.

manželovi z rozsudku pravoplatná pohledávka za dodané zboží. I kdyby byl výklad správný, že žalobkyně dotčeným prohlášením převzala dluh vůči žalovanému družstvu, anebo se za jmenovaného dlužníka zaručila, neučinila tak jako zaměstnankyně družstva, toto prohlášení nemá nic společného se samým pracovním poměrem žalobkyně a na tom nic nemění ani okolnost, že závazek, k němuž se uvolila žalobkyně, byl upraven tak, že od jejího manžela se mají odečísti provize žalobkyni již vydělané a jí nezaplacené a že žalobkyně je ještě práva z případného zbytku dluhu. Jde tu jen o způsob účtovací, žalobkyně převzala závazek celého dluhu svého manžela, dotčená a uplatňovaná vzájemná pohledávka se tedy odvozuje z jiného skutkového a právního základu než z pracovního poměru žalobkynina se smlouvou služební jen vzdáleně, avšak

nikoli právně souvisícího. Pracovní soud nebyl tudíž příslušným jednati a rozhodovati o této vzájemné pohledávce k započtení namítané (§ 1 zák. čís. 131/1931 Sb. z. a n.), a pokud odvolací soud jednal a rozhodl, jde o zmatečnost podle § 28 čís. 3. zák. čís. 131/31 Sb. z. a n. a § 477 čís. 3. c. ř. s., k níž bylo přihlédnouti z úřadu (§ 471 čís. 7, 477 (I), 478, 513 c. ř. s. a § 35 zák. čís. 131/31 Sb. z. a n.). Bylo tudíž, pokud jde o dotčenou vzájemnou pohledávku k započtení namítanou, napadený rozsudek odvolacího soudu zrušiti a v důsledku toho v příčině částky 1.055 Kč 20 h obnoviti rozsudek prvního soudu, ježto o důvodnosti a výši této částky žalobou domáhané v odvolacím řízení již nebylo sporu a odvolání se jen týkalo vzájemné pohledávky, již první soud neměl za započitatelnou.

## Z rozhodnutí ve věcech sociálně pojišťovacích.

### Sociální pojištění

§ 17. 2408.

**Zaměstnavatel, jenž pověřil podáváním přihlášek k starobnímu a invalidnímu pojištění své úředníky, není zproštěn ručení za škodu vzniklou jeho zaměstnanci, jenž nebyl vůbec nebo řádně přihlášen. (Rozh. nejv. soudu z 18. září 1936, Rv I 68/35, Váž. obč. 15412, Úr. sb. 2813.)**

Pojištění invalidní a starobní vzniká podle § 7 (2) zák. o soc. poj. č. 221/24 Sb. z. a n., který nebyl změněn zákonem č. 184/28 Sb. z. a n., sice dnem, kdy pojištěnec počal vykonávat práce nebo služby pojištěním povinné, avšak jen když byl zaměstnanec včas a řádně k pojištění přihlášen: jinak vzniká toto pojištění teprve dnem, kdy přihláška došla pojišťovny nebo kdy byla doporučeně dána na poštu (Sb. n. s. č. 13.390, 12.882\*). Žalovaný byl jako zaměstnavatel Josefa C. (manžela žalobkyně) podle § 17 cit. zák. povinen přihlásiti ho u příslušné nemocenské pojišťovny k invalidnímu a starobnímu pojištění, pojištění bylo tu závislé na podání přihlášky a jejím obsahu, takže jejím nepodáním resp. nesprávným obsahem mohla vzniknouti pojištění, pokud se týče jeho pozůstalým, škoda, jsoucí v příčinné souvislosti s porušením povinnosti zaměstnavatelé zákonem nařízené (Sb. n. s. 14370\*). Opomenul-li tudíž žalovaný přihlásiti svého zaměstnance Josefa C. řádně k invalidnímu pojištění, jest žalobkyni jako vdově Josefa C. a matce jeho pozůstalých dětí práv z náhrady škody z toho vzniklé podle předpisů občanského zákoníku, zvláště podle jeho třicáté hlavy. Okr. nemocenské pojišťovny došla přihláška z 1. července 1926, opatřená razítkem žalovaného a týkající se Josefa C., v kteréž byla na otázku »Jest

pensijně pojištěn? U kterého ústavu?« uvedena odpověď: »Všeobecný pensijní ústav v Praze, měs. prémie Kč 90.—«. V důsledku toho příspěvky k invalidnímu a starobnímu pojištění za jmenovaného pojištěnce, pokud jde o dobu od 1. července do 24. prosince 1926, nebyly pojišťovnou předepsány, ani žalovaným placeny, předepisování příslušných příspěvků se stalo teprve v roce 1930, t. j. až po nastalém pojistném případě, když bylo úředním šetřením zjištěno, že Josef C. nebyl v uvedené době přihlášen u pensijního ústavu, a Ústřední sociální pojišťovnou nebyly proto přiznány ani žalobkyni vdovský důchod, ani jejím dětem důchody sirotčí, ježto pro nesprávný obsah přihlášky Josef C. nebyl po dobu od 1. července do 24. prosince 1926 pojištěn invalidním pojištěním a tudíž nedosáhl předepsaných 100 příspěvkových týdnů. Z povinného pojištění invalidního a starobního jsou vyňaty mezi jiným osoby podrobené pojištění podle právních předpisů o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců (§ 6 e) zák. o soc. pojištění). Bylo-li v přihlášce uvedeno, že Josef C. podléhá pensijnímu pojištění, že je pojištěn u Všeobecného pensijního ústavu v Praze a že se za něho platí měsíčně prémie 90 Kč, bylo tím jasně projevováno, že přihláška se týká jen nemocenského pojištění a nikoli též jiných odvětví sociálního pojištění. Pojišťovna mohla se spokojiti tímto údajem, neměla žádného závazku prozkoumávati došlou přihlášku a mohla podle této přihlášky zařaditi svůj další postup. Za obsah přihlášky a její správnost ručí zaměstnavatel, t. j. v projednávaném případě žalovaný, a není tohoto ručení zbaven tím, že pověřil některého ze svých úředníků podáváním přihlášek, tím méně, když v souzeném případě pojišťovně ani nejmenoval osobu, která jest odpovědná za podání oznámení, uložených zaměstnavatelé v zákoně o soc. pojištění (§ 3 cit. zák.). Pro povinnost žalovaného k náhradě škody stačí, že přihláška, došla z jeho kanceláře a opatřená jeho razítkem, byla nesprávná, obsahující dotčenou větu o pensijním pojištění C. Bylo na žalovaném, aby prokázal jím potvrzenou skutečnost, že přihláška spornou větu neobsahovala a že byla dodatečně do ní vepsána bez jeho vědomí a příkazu. Tento důkaz se mu však nezdařil.

### Pensijní pojištění

§ 133. 2409.

**I. Samostatné rozhodování o tom, či určití súkromí zamestnanci podliehajú pensijnému po-**

\*) Váž. obč. 12.882 (rozh. z 6. X. 1933, R I 883/33, v »Pracovním právu« č. 657): Zaměstnavatel, jenž opomínul přihlásiti zaměstnance k invalidnímu a starobnímu pojištění, jest mu práv náhradou škody z toho vzniklé podle předpisu občanského zákoníka, zvláště též podle jeho třicáté hlavy o náhradě škody.

Váž. obč. 13.390 (rozh. z 23. III. 1934, Rv I 1283/32, v »Pracovním právu« č. 808): Náhradní nárok zaměstnanec proti zaměstnavatelé zakládá jen porušení ohlašovací povinnosti k pojištění invalidnímu a starobnímu, nikoliv k pojištění nemocenskému.

Váž. obč. 14.370 (rozh. z 11. V. 1935, Rv I 665/35): Zaměstnavatel odpovídá podle předpisů občanského zákoníka zaměstnanci za škodu, jež tomuto vznikla tím, že nebyl zaměstnavatelem přihlášen k invalidnímu pojištění. Nezáleží na tom, že měl pochybnosti o pojistné povinnosti zaměstnancově.

isteniu, patrí podľa § 133 zák. č. 26/1929 Sb. z. a n. výlučne úradom správnym.

II. Zamestnanec nemôže donútiť zamestnávateľa poradom súkromného práva, aby plnil povinnosti, ktoré mu zákon o poistení súkromných zamestnancov ukladá. (Rozh. nejv. soudu z 3. XI. 1936, Rv 703/36, Váž. obč. 15639, Úr. sb. 2915.)

Žalobkyňa opiera žalobný nárok o predpisy zák. č. 26/1929 Sb. z. a n. o penzijnom poistení súkromných zamestnancov, ktorý bol vydaný v obore práva verejného, lebo poistenie súkromných zamestnancov — tvoriac súčasť verejnej sociálnej pečlivosti — patrí k veciam verejným. Samostatné rozhodovanie o tom, ktorí súkromní zamestnanci podliehajú penzijnému poisteniu, patrí preto podľa § 133 cit. zák. výlučne úradom správnym.\*) V prípade, že žaloba, ktorá sa v súdnom spore prejednáva, bola by žalobou určovacou podľa § 130 Osp., ako to tvrdí dovolacia žiadosť, bola by daná sporu prekážajúca námietka neprípustnosti poradu práva podľa bodu 1. § 180 Osp. Žalobkyňa sa však domáhala žalobou, aby bolo rieknuté rozsudkom, že žalovaná obec je povinná prihlásiť žalobkyňu k penzijnému poisteniu odo dňa 1. januára 1928 do 1. októbra 1930 a že je povinná na túto dobu pripadajúce príspevky zaplatiť Všeobecnému penzijnému ústavu. Žalovala teda o splnenie prihlasovacej povinnosti a nie — ako to dovolacia žiadosť tvrdí — o určenie prihlasovacej povinnosti. Zákon čís. 26/1929 Sb. z. a n. však nemá ustanovenia, z ktorého by sa dalo vyvodiť právo zamestnanca donútiť zamestnávateľa poradom práva súkromného, aby plnil povinnosti, ktoré mu zákon o poistení súkromných zamestnancov ukladá. Je preto žaloba bezzákladná.

## Úrazové pojištění

§ 6.

2410.

Při priznání úrazového důchodu jest pro posouzení otázky, zda důchodce trpí při zjištěné ztrátě pracovní způsobilosti škodu, nerozhodnou okolnost, že výdělek důchodce oproti stavu před úrazem poklesl snad i z jiných důvodů nežli z důvodu zmenšené pracovní způsobilosti. (Rozhodnutí vrchního pojišťovacího soudu ze dne 12. V. 1937, Cuo 88/37.)

Železničnímu zaměstnanci, jemuž následkem utrpeného úrazu byl priznan důchod úrazový a u něhož byla i lékařsky zjištěna ztráta pracovní způsobilosti ve výši 15%, odepřelo ředitelství státních drah další vyplácení důchodu přes to, že žalobcům výdělek po úraze a s připočtením priznaného úrazového důchodu byl daleko nižší nežli výdělek před úrazem, s odůvodněním, že žalobcům výdělek neklesl následkem zjištěné ztráty na pracovní způsobilosti, nýbrž následkem všeobecného poklesu úkolových mezd.

Rozhodčí soud žalobě o další priznání důchodu vyhověl s odůvodněním, že žalobcova ztráta na výdělku jest následkem menší pracovní schopnosti, aniž by se jinak námitkou ředitelství státních drah o vlivu všeobecného poklesu mezd, nastalého po utrpeném úraze, obíral. Vrchní pojišťovací soud odvolání ředitelství státních drah zamítl a k námitkám žalované strany uvedl toto:

\*) Srov. Váž. obč. 14.631 (rozh. z 17. X. 1935, Rv II 541/35): Soud jest oprávněn rozhodnouti, zda zamestnanec podléhá penzijnímu pojištění, aniž by vyčkal rozhodnutí příslušného správního úřadu.

Žalovaná uplatňuje toliko porušení předpisů úrazového zákona, a proto jen s hlediska tohoto zákona může býti věc posuzována.

Podle § 5, odst. 1 úr. z. je předmětem pojištění proti následkům úrazu v podniku se přiházejících týmž zákonem stanovená náhrada škody, která vznikne tělesným zraněním nebo smrtí pojištěnce. V § 6 úr. z. se ustanovuje, že v případě tělesného zranění má náhrada škody záležitosti v důchodu, který jest poskytovati zraněnému od počátku 5. týdne po nastalém úraze po čas neschopnosti k výdělku, že pro výpočet důchodu se vyšetří roční pracovní výdělek pojištěncův a na jeho základě pak vyměří důchod podle míry zmenšení způsobilosti k výdělku na dobu jejího trvání.

Je zřejmé, že k nároku na důchod zákon předpokládá, že pojištěnci z úrazu vznikne škoda, a rozumně nelze také pochybovati o tom, že škodou zákon myslí hlavně újmu na výdělku. Ale o tom, jak se škoda ta zjistí, zda se vůbec má zjišťovati a jaký význam jí přísluší pro stanovení důchodu, zákon výslovně nic nepraví. Tato skutečnost i pak další, že se důchod vyměruje na základě t. zv. ročního pracovního výdělku z doby před úrazem, ale výhradně jen podle míry snížení výdělečné schopnosti, aniž se děje jakákoliv zmínka o výdělku po úraze, nutí k úsudku, že tu stačí, jestliže při vyměření poléčebného důchodu má pojištěnec menší výdělek, než měl před úrazem, že v takovém případě zákon mlčky předpokládá příčinnou souvislost mezi úrazem a tímto úbytkem na výdělku a že pak jsou pro určení důchodu rozhodné jen dvě okolnosti, t. j. roční pracovní výdělek a míra snížení výdělečné způsobilosti.

Že tomu tak jest, vysvitá z § 39 úr. z., který v odstavci 1. upravuje případ, kdy se podstatně změnil z povahy věci. Nemá-li nastati zmatek, který by nebyl na prospěch žádnému účastníku úrazového pojištění, musí se vyměrování odškodného dít na pevných základech, čehož by nebylo, kdyby záviselo na jiných okolnostech, než jsou uvedeny v § 6 úr. zák. Kdyby se dalo žalované straně za pravdu, musel by se pojištěnci důsledně priznati nárok na zvýšení úraz. důchodu v případě, že by po úraze došlo k všeobecnému zvýšení mezd. Je proto nutné, aby roční pracovní výdělek před úrazem byl pokládán za nezměnitelný základ pro výpočet důchodu.

Je možné, že při tomto posuzování otázek, o které běží, dojde k nesrovnalostem, ale to nemůže padati na váhu, nýbrž nutno ponechati zákonodárství, aby učinilo nápravu.

Soud odvolací dochází tedy k úsudku, že na tom nezáleží, zda a jakou měrou byl pokles žalobcova výdělku způsoben všeobecným snížením úkolových sazeb, a jen podotýká, že přesný důkaz o tom, že menší výdělek žalobcům výhradně jen takto vznikl, žalovaná strana v I. stolici nepodalala. V té příčině nepostačují ani data uvedená v odvolání, ke kterým ostatně jako k novotám nelze hleděti.

Odvolání nemohl býti úspěch priznan a správný nálezh I. soudu slušelo ve věci potvrditi.

Dr. Otto Sommer.

§ 7.

2411.

Děti, stížené tělesným nebo duševním neduhem, který je činí úplně nezpůsobilými k výdělku, mají po patnáctém roce věku nárok na další poskytování důchodu jen, jde-li o prodloužení již priznaného důchodu, nikoli však nárok na priznání nového důchodu. (Rozh. vrch. poj. soudu z 8. II. 1937, Cuo 892/36.)

V § 7, odst. 2. a) vyslovuje zákon v úrazovém pojištění dělnickém, že náhrada ze smrtelného úrazu podnikového záleží v důchodu, který bude placen pozůstalým po zabitím ode dne smrti tohoto a který činí pro každé pozůstalé manželské nebo legitimní dítě až do dokonání 15. roku 15%, po případě 20%.

Z tohoto znění zákona vychází nepochybně, že dětem zabitého přísluší uvedený důchod jen, pokud nedovršily 15. roku svého věku. Právě-li pak novela z roku 1917 (zákon z 21. VIII. 1917, č. 363 ř. z.), že poskytovány býti mají ještě dále důchody dětem po 15. roce, jež jsou stíženy tělesným nebo duševním neduhem, který je činí úplně nezpůsobilými k výdělku, lze rozumně zákon vykládati tak, že přípustné jest za uvedené podmínky jen prodloužení již přiznaného důchodu, nikoli nové přiznání důchodu. Tento výklad odpovídá též autentickému německému znění zákona («sind noch weiter... zu gewähren.»).

Josef Prášek.

### § 39. 2412.

Úrazová pojišťovna může odškodnění z moci úřední jinak vyměřiti jen tehdy, když se podstatně změnila poměry, které byly rozhodny pro vyměření náhrady. (Rozh. vrch. poj. soudu z 13. X. 1936, Cuo 43/36.)

Žalobce utrpěl úraz podnikový, o nějž jde, dne 26. dubna 1933.

Rozhodnutím jmenované pojišťovny ze dne 24. června 1935 č. 60.811-III. byl mu snížen 40% důchod na 33½% od 11. července 1935.

Napadeným nálezem bylo toto rozhodnutí potvrzeno.

Žalobce v odvolání uplatňuje jako důvody odvolací, že řízení jest neúplné a vadné, že napadeným nálezem byl skutkový stav nesprávně posouzen a zákon porušen.

Navrhuje, aby napadený náleží byl buď zrušen u vrácení věci rozhodčímu soudu k jednání a novému rozhodnutí anebo změněn tak, že se žalobě vyhovuje.

Odvolání nelze upřítí oprávněnost.

Nálezem rozhodčího soudu v Mor. Ostravě ze dne 3. X. 1934 č. j. Cup 1141/34-4 bylo zjištěno, že žalobce utrpěl 60% ztrátu dělnosti a byl mu přiznán tomu odpovídající důchod 40%. Nález ten vešel v moc práva a podle § 39 úř. zák. mohl by žalobci jiné odškodné býti vyměřeno jenom tehdy, kdyby se podstatně změnila poměry, které byly rozhodny pro vyměření náhrady. Tato podmínka není splněna, ježto znalci v nynějším sporu slyšení vyslovili, že od vyšetření z 3. X. 1934 žádné zlepšení nenastalo.

Třebas tedy znalci ti podali posudek, že uznávají ztrátu dělnosti 50% za přiměřenou, neměl k tomu I. soud hleděti, poněvadž byl vázán shora uvedeným zákonným předpisem, ze kterého vysvitá, že snížení důchodu ze strany žalované — ježto se poměry nezměnily — se stalo neprávem.

Josef Prášek.

### Provisní pojištění

#### § 88. 2413.

Exekuce zabavením nemocenského důchodu revírní bratrské pokladny jest nepřipustná. (Rozh. nejv. soudu ze 14. I. 1937, R II 525/36, »Právník« str. 180/1937.)

Rekursní soud nesprávně zdůrazňuje nový doslov § 88 (2) zákona čís. 242/1922 Sb. z. a n. podle čl. VI 2 zákona č. 200/1936 Sb. z. a n., jenž nezustavuje pochybnosti o tom, že nemocenské, poskytované revírní bratrskou pokladnou, jest z exekuce vůbec vyloučeno, neboť podle § 88 (2) zák. č. 242/1922 Sb. z. a n. může býti vedena exekuce nebo zajišťovací úkon až do polovice záopatřovacího platu, záopatřovacím platem pak podle čl. VI 2 zákona č. 200/1936 Sb. z. a n. jest vyrozumívati jen provise, tudíž dávky uvedené v § 1, č. 2 zákona č. 242/1922 Sb. z. a n. v doslovu čl. I zák. č. 200/1936 Sb. z. a n. a nikoli dávky pro případ nemoci, jež jsou uvedeny v § 1 pod č. 1, takže nespádají pod pojem provise.

## Rozhodnutí soudů nižších stolic.

Otrava olovem může působiti na chorobu srdce a býti příčinou smrti a jako nemoc z povolání zakládá nárok na vdovský důchod úrazový podle zákona číslo 99/1932.

U rozhodčího soudu Úrazové pojišťovny dělnické projednával se zajímavý zásadní případ, který je současně ukázkou možnosti omylů znaleckých posudků.

Vdova po typografu B. W. uplatňovala u úrazové pojišťovny nárok na přiznání vdovského důchodu s odůvodněním, že smrt jejího manžela byla zaviněna nemocí z povolání, totiž otravou olovem. Úrazová pojišťovna dělnická nárok zamítla, tvrdíc, že bezprostřední příčinou smrti byla choroba srdeční a popírala jednak, že by zemřelý byl vůbec trpěl otravou olovem, a kromě toho popírala, že by otrava olovem mohla srdeční kollaps způsobiti. Proti zamítavému výměru podala tudíž vdova na radu Typografické besedy, jež jí poskytl zastoupení jednak svým tajemníkem Karajsem a později i právním zástupcem dr. Sommerem, žalobu k rozhodčímu soudu a vedla důkaz ošetřujícími lékaři a poukázala k tomu, že i v úmrtním listě jako příčina smrti byly uvedeny jednak srdeční kollaps a otrava olovem.

Když soudní znalci rozhodčího soudu prof. dr. M. a doc. dr. P. podali posudek, že otrava olovem

není prokázána, byl znovu vyslýchán ošetřující lékař dr. H., který uváděl různé příznaky otravy olovem, a to zejména zamodralý lem na dásních, záchvaty koliky břišní, bledost kůže s našedlým nádechem, a vyslovoval přesvědčení, že srdeční kollaps, který byl bezprostřední příčinou smrti, byl v příčinné souvislosti s otravou olovem. Soudní znalci však setrvali na svém záporném stanovisku a v dalším posudku, podepsaném doc. dr. Přerovským, bylo výslovně uvedeno:

»Jest nepochybně, že manžel B. W. zemřel v kollapsu při srdeční vadě. Znalcům není známo, že by otrava olovem mohla býti uváděna jako příčina srdeční vady. V tom směru považují znalci za jisté a po stránce dnešních vědomostí lékařské vědy za bezesporné, že otrava olovem, i když existovala, nemohla býti v souvislosti se základní chorobou, na kterou W. zemřel, t. j. srdeční vadou. Příčinu smrti nutno proto spatřovati v chorobě samostatné, nikoliv v chorobě z povolání.«

Kromě toho vyslovili znalci názor, že klinické nálezy ličené dr. H. nestačí k tomu, aby vůbec bylo možno tvrdit, že tu byla otrava olovem. Krevní zkouška za života zemřelého nebyla nikdy provedena.

Zástupce žalující vdovy žádal, aby vzhledem k tomu, že jde o zcela speciální otázku a že jest tu rozpor mezi názorem soudních znalců a ošetřujícího lékaře, soud přibrál dalšího znalce, specialistu chorob z povolání prof. dr. L. Tomuto návrhu rozhodl soud vyhovět. Na žádost prof. L. byl pak znovu přímo rozhodčím soudem vyslyšen ošetřující lékař, který různé příznaky otravy olovem podrobněji popsal a po jeho výsledku podal prof. dr. L. konečný posudek v tom smyslu, že symptomy ošetřujícím lékařem dr. H. uvedené, vzhledem k vzájemné své souvislosti, nasvědčují tomu, že u zemřelého šlo o otravu olovem. Srdeční kollaps, který byl bezprostřední příčinou smrti, mohl podle názoru znalce býti vyvolán otravou olovem. Při otravě olovem došlo k anaemii, srdeční sval nebyl dostatečně živěn, došlo k jeho poruše a tím nakonec i k smrti.

Po tomto posudku rozhodl soud zamítl další návrh úrazové pojišťovny, aby za dalšího znalce přibrán byl ještě prof. dr. P., jednání skončil a měl vynést rozsudek písemně. Na místě vydání rozsudku však soud dodatečně předložil celou věc ještě k posouzení prof. dr. P. a ustanovil ve věci nové ústní jednání. Prof. dr. P. se však připojil v celém rozsahu k názoru prof. dr. L. Poukázal k tomu, že nejnovější pozorování zvláště Kojranského z vyšetření řady moskevských tiskařských dělníků považuje zamodralý lem na dásních a koliku břišní (změny v krvi) za výrazné známky otravy olovem. I bez nálezu krevního, který jest ovšem nejbezpečnějším zjištěním otravy olovem, lze v daném případě přikloniti se k diagnóze vleklé otravy olovem. Otrava olovem způsobila podle názoru prof. P. ucpaní srdečních věnitých tepen. V posudku se uvádí výslovně:

»Jest známo, že olovo působí při vleklé otravě zvláště na tepny srdeční a tím spíše, jsou-li tyto již předem nějak onemocnělé. Panuje všeobecný souhlas, že právě onemocnění tepen a kornatění jejich bývá urychleno nebo i vybaveno otravou olovem a vede k těžkým poruchám srdečním (z novějších viz toxikologii Leschkeho z r. 1934 a Pinaudovu stať o otravě olovem ve velké francouzské příručce Rogerové, Vidalové, Teisierové).«

Tento odkaz prof. P. na četnou literaturu o vlivu otravy olovem na srdce jest ovšem ve velkém rozporu s prohlášením soudních znalců prof.

dr. M. a doc. dr. P., kteří uvedli, že jim není známo, že by otrava olovem mohla býti uváděna jako příčina srdeční vad.

Po rozsudku prof. dr. P. vynesl rozhodčí soud rozsudek ze dne 22. dubna 1937, č. j. Cu 5208/34, jímž žalobě vyhovět a uznal úrazovou pojišťovnu povinnou vyplácet žalobkyni vdovský důchod.

V důvodech rozsudku se uvádí:

»Rozhodčí soud zjistil na základě výpovědi znalců prof. dr. L. a prof. dr. P., kteří přihlíželi k znaleckým svědeckým výpovědím dr. H. a dr. B., jakož i k chorobopisu z 16. listopadu 1934 a receptuře, že manžel žalobkyně trpěl chronickou otravou olovem, kterou si přivodil dlouholetým zaměstnáním jako strojník v tiskárně, kde pracoval soustavně s olovem a různými barvami. Přímá příčina smrti byl kollaps, který byl přivoděn následky otravy olovem, a je tedy otrava olovem bezprostřední příčinou smrti, resp. byla smrt tímto urychlena.

Soudní znalci prof. dr. M. a doc. dr. P. podali svůj náleze a posudek, že otrava olovem není prokázána, že není ani přímou ani nepřímou souvislostí se smrtí manžela žalobkyně.

S ohledem na opětovnou výpověď ošetřujícího lékaře dr. H. byl zjištěn průběh nemoci dodatečně, kde byly zjištěny typické známky otravy olovem a se zřetelem na další výpovědi znalců prof. dr. L. a prof. dr. P., kteří jsou znalci v oboru chorob z povolání a jednohlasně došli k náhledu, že s největší pravděpodobností jde u zemřelého o chronickou otravu olovem, která urychlila smrt zemřelého. Proto nemohl rozhodčí soud se připojiti k nálezu a posudku soudních znalců prof. dr. M. a doc. dr. P.

Z vpředu uvedených důvodů připojil se rozhodčí soud k nálezu a posudku znalců prof. dr. L. a prof. dr. P. — a ježto pro jinou diagnózu než pro otravu olovem zde není podkladu — a pro 100% lékařskou diagnózu je zapotřebí zkouška krve, která nyní již není proveditelná, došel rozhodčí soud k přesvědčení, že manžel žalobkyně trpěl chronickou otravou olovem, která způsobila a urychlila smrt.

B. W. přivodil si tuto chorobu ve svém zaměstnání — jak vysvítá ze spisů žalované strany — takže u něho šlo o chorobu z povolání ve smyslu zákona č. 99/32 Sb. z. a nař. a bylo proto žalobkyni přiznati důchod, jak vpředu uvedeno.«

Dr. Otto Sommer.

## Poznámky.

**Pracovní spory — zápis do rejstříku v zemi České a Moravskoslezské.**

Vzhledem k pochybnostem, které vznikly, zda věci pracovního soudnictví s hodnotou sporu přes Kč 300.—, avšak do Kč 500.—, mají býti u okresních soudů, kde není oddělení pro spory pracovní, zapisovány do rejstříku Cn, ustanovilo ministerstvo spravedlnosti výnosem z 3. března 1937, č. 11.565:

Žaloby označené jako žaloby z poměru pracovního, i když jsou hodnoty nad 300 Kč, avšak do 500 Kč, buďtež zapsány vždy do rejstříku Cn. Rozhodne-li soud, že jde o spor pracovní, povede se věc dále v rejstříku Cn, třebaš jeho hodnota přesahovala 300 Kč a jde proto podle čl. IV, odst. 1 zák. č. 251/1934 a čl. X zák. č. 161/1936 Sb. z. a n. o spor nebagatelní. (Výnos ministerstva spravedlnosti č. 11.565/37.)

## Časopisy

**Soudcovské listy** (roč. XVIII., č. 6.). Dr. V. I. Kozák: Žaloby podle 4. bodu lit. b) § 220 poj. zákona a dožádaný soudce.

**Prager Juristische Zeitschrift** (roč. XVII., č. 10.). Dr. F. Laufke: Der Agent in der neueren ausländischen Gesetzgebung.

**Juristenzeitung** (roč. XVIII., č. 5/6). E. Prochaska: Zur Regelung der Rechtstellung der Handelsagenten. — Dr. W. Butschek: Neue Erkenntnisse und Entscheidungen der Obersten Gerichte auf dem Gebiete der Sozialversicherung.

**Richterzeitung** (roč. XIX., č. 5). Dr. Oskar Meister: Urteil und Verwaltungsbescheid in der Sozialversicherung.