

pracovního poměru s organisovaným zaměstnavatelem, který jest organisací zastoupen a jemuž proto vznikla povinnost ujednati se zaměstnancem pracovní smlouvu s obsahem kolektivní smlouvy, in pto toutéž smlouvou předvídané individuální pracovní smlouvy, konformní.

c) Nikdy jsem netvrdil, že by koll. smlouva nutila zaměstnavatele k uzavření pracovní smlouvy; zastával jsem vždy jen to, že zaměstnavatel jest povinen, ujedná-li pracovní smlouvu, sjednat ji podle obsahu kolektivní smlouvy.

d) Připouštím milerád, že předmětem koll. smlouvy jsou mimo jiné právní normy.

Ad 3.: Připojuji se k tesi dr. Č., že není nařízení, že pro koll. smlouvu platí spolkový zákon; netvrdil jsem opaku, když jsem dokazoval, že smluvní způsobilost organisací jest posuzovati v rámci § 26 o. z. o. a příslušných ustanovení spolkového zákona. Dodávám, že to vždy, kdykoliv jde o pojetí koll. smlouvy jako soukromoprávní smlouvy.

Dr. FRANTIŠEK KRAUS:

## O rozdílu mezi presenční službou vojenskou a cvičením ve zbrani s hlediska § 1154 b obč. z.

I. Zdá se, že jest již osudem ustanovení § 1154 lit. b) obč. zák., aby znovu a znovu vznikaly ohledně jeho výkladu kontroverse, jež jest podrobovati subtilním právníckým rozborům. Jednou z posledních takovýchto kontroversí jest otázka, k níž dal podnět spor mezi zaměstnanci poštovní správy a poštovní správou samotnou. Ministerstvo pošt odmítlo totiž zaměstnancům, kteří 1. září 1930 nastoupili vojenskou službu, zaplatiti 7denní mzdu ve smyslu § 1154, lit. b). Ačkoliv byl ministerstvu pošt příslušnou odborovou organisací předložen právnícký rozbor uvedené otázky, přece ministerstvo pošt na svém odmítavém stanovisku setrvalo, vyslovivši, že podle jeho názoru ustanovením zákona č. 61/25 o cvičení ve zbrani byla presenční služba vojenská zbavena charakteru důležité příčiny ve smyslu § 1154, lit. b), a uvedlo posléze ještě bizarní argument, že prý poštovní správa pro svůj obor ani před vydáním zákona č. 61/1925 presenční službu vojenskou za důležitou příčinu podle § 1154, lit. b) nepokládala (!).

Ve sporu, který o věci té byl zahájen, prosoudila ovšem poštovní správa v obou instancích. Tato úvaha podává přehled sporných otázek i argumentů a doplňuje tak v některých směrech oba soudní rozsudky, jež v Pracovním právu byly uveřejněny.

II. Historický výklad vzniklého ustanovení § 1154 lit. b) beze vší pochybnosti vede k tomu, že povolání k vojenské službě jest důležitým důvodem ve smyslu § 1154, lit. b). Materialie k III. dílí novéle na str. 337 praví:

»Beispiele solcher wichtiger Gründe: ... Die Einberufung zum Militärdienst. Jest zde patřno, že se zde nerozeznává, o jaký druh vojenské služby jde.

Novela § 1154, lit. b) provedená zákonem čís. 155/1921, nechťela na věci zajistě ničeho měniti, jak patřno jest z důvodové zprávy sociálně politického výboru č. 1827 a z důvodové zprávy vládní č. 1504. Vzhledem k tomu také judikatura nejvyššího soudu konstantně a nezměněně od doby 10 let vojenskou službu za důležitý důvod

Ad 4.: Právnícky se rozumí pramenem práva ono ohnisko, z něhož normy vyvozují svou právní závaznost. Které normy vyvozují svou právní relevanci z kolektivní smlouvy? Snad ne individuální pracovní smlouvy? Kolektivní smlouva sama je normou odvozenou, jejíž platnost lze právně odůvodniti jedině poukazem na jí nadřazenou právní normu. Jest touto nadřazenou normou snad »život« nebo moc jako »základ všeho práva«?

Ad 5.: Nelze upříti, že rozhodčí instituce má veliký sociálně politický význam a bylo by si přáti co největšího jejího rozvoje. Přes to však se tím nic nemění na právní struktuře kompromisu, o něž v podstatě jde a o jehož právním významu pro jednotlivé zaměstnance či zaměstnavatele může stejně dobře býti uvažováno v rámci platných předpisů, jako o kolektivní smlouvě samé. Ostatně si dovoluji v tom směru poukázati na svůj článek v č. 3/1931 »Soudcovských listů«.

Dr. Budník.

podle § 1154, lit. b) pokládá. V rozhodnutí Vážný č. 1861 vyslovena byla zásada ta pro povolání k určitému druhu služby vojenské, to jest služby za mobilisace. Rozhodnutí Vážný 2698 rozšířilo zásadu tu i na jinaké nastoupení vojenské služby než jest mobilisace. Že zákonem č. 61/1925 pak bylo s platností ustanovení § 1154, lit. b), vydoučeno pouze nastoupení ke cvičení ve zbrani, to jest určitý druh vojenské služby, nikoliv však jiný druh vojenské služby, to jest nastoupení služby presenční, jest patřno ze samotného znění zákona č. 61/1925. Zákonodárce sám néztožňuje nastoupení k vojenskému cvičení ve zbrani s nastoupením vojenské presenční služby. V § 10. zák. č. 61/1925 zákonodárce zmocnil totiž vládu, aby nařízením upravila obdobné zachování pracovních poměrů pro případ mobilisace neb mimořádného povolání zálohy v míru. Z tohoto právě citovaného ustanovení jest nejen patřno, že jediným smyslem a obsahem zákona č. 61/1925 jest zachování pracovního poměru v případech nastoupení cvičení, nýbrž jest z něj i dále patřno, že zákonodárce rozlišuje mezi jednotlivými druhy nastoupení vojenské povinnosti. Abv ustanovení zákona č. 61/1925 mohla býti aplikována také na případy nastoupení vojenské povinnosti z důvodu mobilisace, nebo z důvodu mimořádného povolání zálohy v míru, musila by podle výslovného ustanovení zákona vláda zvláštním nařízením rozšířiti platnost tohoto zákona i na tyto případy nastoupení vojenské povinnosti. Jest zřejmo, že v daném případě nemůže býti usuzováno o nastoupení k různým vojenským povinnostem analogicky, nýbrž naopak jedná se v daném případě o typický úsudek a contrario. Tím, že zákonodárce vztahování předpisů zákona č. 61/1925 na nastoupení vojenské služby za mobilisace, anebo za mimořádného povolání zálohy v míru váže na vydání zvláštního vládního nařízení, dává jasně najevo, že na jiné případy nastoupení vojenské služby zákon č. 61/1925 ani vztážen býti nemůže. Nemůže tudíž zákon ten býti vztá-



žen (a to ani vládním nařízením) na případ nastoupení presenční služby.

III. Závěrem bylo by poukázati k tomu, že svrchu vylíčený stav věci odpovídá i vývoji norem upravujících trvání pracovních poměrů v případě nastoupení vojenského cvičení ve zbraní před vydáním zákona č. 61/1925. Před rokem 1925 vydávána byla vládní nařízení o zachování služebních pracovních poměrů na dobu cvičení ve zbraní. Jsou to celkem shodná nařízení č. 383 z r. 1921, č. 209 z r. 1922, č. 168 z r. 1923. Poslední pak jest č. 48 z r. 1924, v jehož § 2 se ustanovuje, že za dobu, po kterou zaměstnanec pro vojenskou službu nemůže svých služebních povinností vykonávat, nepřísluší jemu plat, není-li právními předpisy nebo smlouvou stanoveno jinak. Již v rozhodnutí Vážný číslo 2698 pak bylo vysloveno, že právní předpisem takovým, který zachovává nárok na plat i v době, kdy zaměstnanec pro vojenskou službu nemůže svých služebních povinností vykonávat, jest právě ustanovení § 1154, lit. b) obč. zák. Zcela shodně s tímto rozhodnutím rozhodl i krajský soud civilní v Praze v rozhodnutí č. j. Ck II 18/28. Když pak bylo přistoupeno k definitivní úpravě těchto právních poměrů vydáním zvláštního zákona, byl příslušný paragraf (v našem daném případě § 5) zákonem č. 61/1925 sestylisován tak, aby v tom směru nebylo žádných pochybností. Všeobecné ustanovení § 2 vládn. nař. č. 47/1924, vztahující

se na vojenskou službu (rozuměj jakýkoliv druh vojenské služby) nahrazeno bylo speciálním ustanovením § 3 zák. č. 61/1925, kde se mluví pouze o cvičení ve zbraní, to jest o jediném druhu vojenské služby a jenom pro tento jediný případ se vylučuje nárok zaměstnancův na plat. Vzhledem k této nové a přesnější stylisaci bylo pak možno v § 3 dále uvést, že plat za dobu trvání vojenské služby jest vyloučen jen tehdy, není-li jinak ustanoveno smlouvou neb právními předpisy zvláštních zákonů, kdežto v § 2 vládn. nař. č. 48 z r. 1924, kde se mluvílo všeobecně o službě vojenské, uvedeny byly jako důvody zachovávající nárok na mzdu všechny právní předpisy. Jest tudíž patrné, že i tímto rozbohem týkajícím se geneze zákona č. 61/1925 dospívá se k stejnému výsledku. V ostatním poukazují na výstřednou argumentaci obou rozsudků uveřejněných v P. P. jednak na str. 134 (X), jednak na str. 11 (XI), jež oba se zejména důkladně obírají i rozdílem v účelu obou případů vojenské služby a tudíž i rozdílem v normách, jež mají býti vztaheny na tyto případy. Nejvyšší soud, pokud je mi známo, otázkou tou se neobíral; patrně proto, že nepatrné punktum (mzda za sedm dní) to nedovolilo. Naproti tomu odvolací soud ve věcech živnostenských v Brně rozhodl v rozsudku Čž II 364/27 shodně s oběma rozsudky shora citovanými, ač ani ten nebýcempall argumentaci, již jsem touto úvahou pokládal za nutně doplniti.

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

292.

Návrh na povolení exekuce »zabavením jedné třetiny důchodů (Bezúge), jež má dlužník jako zástupce firmy, s výhradou, že dlužníku musí zůstatí volných 6000 Kč ročně«, nelze zamítnouti pro neurčitost označení předmětu exekuce (§ 54, čís. 3 ex. ř.). Rozh. nejv. soudy z 24. září 1931, R I 734/31. Váž. obč. 11.036.

Rekursní soud pozastavuje se nad výrazem »Bezúge«, jehož v návrhu použito a jež rekursní soud překládá slovem »požitky«, a má jej za neurčitý. Jest proto přihlédnouti ke smyslu a z tohoto důvodu k dějinám tohoto výrazu. Josefinský soudní řád užíval v §§ 312 a 313 výrazu »Besoldung« a »Pension«. Avšak již zákon ze dne 29. dubna 1873, čís. 68 ř. zák. (§ 2 [7]), jakož i změnující jej zákon ze dne 26. května 1888, čís. 75 ř. zák. (I. § 2, II, III, V), a dále zákon ze dne 21. dubna 1882, čís. 125 ř. zák. (§ 1, 3—7, 9) užívají výrazu »Dienstbezúge« anebo prostě »Bezúge«. Rovněž tak §§ 291, 292 a 299 ex. ř. Ony dva zákony byly sice zrušeny zákonem ze dne 15. dubna 1920, čís. 314 Sb. z. a n., v doslovu zákona ze dne 2. července 1924, čís. 177 Sb. z. a n., avšak §§ 291, 292, 299 ex. ř. platí dosud a nemůže tedy býti chybou jejich výraz »Bezúge«. Zákon ze dne 15. dubna 1920, čís. 314 Sb. z. a n., použil výrazu »služební platy«, ustanoviv v § 1 doslova: »Ze služebních platův osob zaměstnaných ve službách veřejných i soukromých jakéhokoliv druhu (platy služební, mzdy týdenní, denní atd.) může být exekucí zabavena... atd. Že se užívá výrazu služební platy« nejprve ve smyslu širším, jež zahrnuje i mzdu a všechny jiné služební požitky, a potom ve smyslu užším. Německý úřední překlad zákona toho zní proto správně: »Von den Dienstbezügen welcher Art immer (Dienstgehälter, Wochen-, Taglohn usw.)« atd., a užívá výrazu

»Bezúge« i v §§ 2, 3 a 4. Rovněž tak úřední formulář čís. 295 má v českém textu »služební platy«, v německém však »Dienstbezúge«. Nepochybil tedy navrhovatel, žádav o zabavení dlužníkových »Bezúge«, zvláště ano z obsahu celého návrhu, v němž se žádá zabavení jenom jedné třetiny povinné stramě v jejím postavení jako zástupce firmy Ch., příslušejících platů (Bezúge) s výhradou, že dlužníku musí zůstatí volných 6000 Kč ročně, jasně plyne, že mu jde o zabavení »služebních platů« dlužníkových podle § 1 cit. zák. ze dne 15. dubna 1920, čís. 314 Sb. z. a n. Z toho obsahu návrhu také vyplývá, že jest udán i právní důvod zabavovaných platů, že jsou to platy služební, jak je myslí cit. § 1.

295.

Ujednání nájemce podniku se samostatným kapelníkem, že bude za určitou měsíční gáží s (dvoučlenným) orchestrem umělecky působiti v podniku nájemcově podle svých nejlepšíh sil ku prospěchu podniku, není smlouvou služební (námezdní). Rozh. nejv. soudy z 4. září 1931, R I 490/31. Váž. obč. 10948.

Podle § 1151 obč. zák. vznikne služební smlouva, je-li někdo povinen jinému konati určitou dobu služby. Z motivů třetí díleč novelty k obč. zák. (viz zejména str. 226 zprávy justiční komise) vyplývá, že při služební smlouvě jde o trvalý poměr závazkový mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, o práci pod vedením a podle poukazů zaměstnavatelových, o osobní povinnost pracovní a o osobní nárok na práci, o závazek zaměstnancův ručiti za péči, ale jinak nikoliv za zdar nebo nezdar práce, jež jde na vrub zaměstnavatelův — úhrnem tedy o osobní a hospodářské podřadění zaměstnaného do organismu podniku zaměstnavatelova. Smlou-