

svých občanů jakožto cenný statek národní udržovati a chrániti. Proti této definici Kaske-  
lově, kladoucí důraz spíše na subjekt pracovní-  
ho práva, to jest na zaměstnance, a tvořící tak  
pracovní právo právem určitých subjektů, to  
jest subjektů sociálně slabších, nutno postaviti  
definici Heinze Patthoffa, který vymezuje spíše  
objektivně pracovní právo jako právo, jež vztahuje  
se k poměru pracovnímu, to jest závislé od  
práci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání v  
cizí službě a začlenění do cizího zá-  
vodu. Je to podle Patthoffa soubor všech práv-  
ních norem, jež se vztahují k poměru pracovní-  
mu, to jest ke skutečnosti, že jeden občan jest  
jiným občanem ustanoven (angestellt) ve službě  
tohoto, a to tím způsobem, že »ustanovený«  
jest existenčně odkázán na to, do poměru pracovního  
vstoupiti. Proti těmto dvěma definicím upozor-  
ňuje pak Hácha na definici třetí, definici Jaco-  
biho, který vymezuje pracovní právo jako sou-  
bor právních norem, jež připojují právní účinky  
ke skutkové podstatě pracovního poměru. Poslé-  
ze upozorňuje na široce vybudovaný pojem  
Silberschmittův, jenž pod doznáním vlivem  
špenglerovské filosofie dějin (»Untergang des  
Abendlandes«) představuje si pracovní právo  
jako právo pracovní energie vůbec, jež  
objímá veškerou lidskou práci, tedy i práci  
těch, kdož pracují organisátorsky, a to nikoliv  
na základě smlouvy. Právem podotýká Hácha,  
že žádá z těchto definicí neznamená ještě  
poslední slovo. K tomuto mínění Háchovu  
jest podotknouti, že sice definice ony z-  
namenají tu cennější, tu méně významnou  
práci průkopnickou, že však nutno při  
stanovení konečné definice pracovního  
práva zejména nezapomenouti na to, posuzuje-li  
se pracovní právo s hlediska právního či s  
hlediska sociálního. Pokud jde o hledisko  
právní, jest nejbližší pravdě asi definice  
Jacobiho, a proto také právem Jacobi  
vyučuje právo zaměstnanců v poměru veřejno-  
právním, práva pracovního. S hlediska  
sociálního ovšem nutno zdůrazniti, že přes  
rozmanitost forem právních tvořena jest  
ženoucími silami sociálního vývoje  
jednotná oblast právních předpisů, tý-  
kajících se práce a odměny za ni, a že  
tenté sociální vývoj intenduje k tomu, aby  
vůbec veškerý vztah individua ke společnosti  
vybudován byl na principech obdobných  
právu pracovnímu. Je-li vedoucí ideou  
budoucího společenského pořádku princip,  
že každému má se dostávat podle jeho  
potřeb (rozuměj objektivních) a od každého  
že má býti požadováno podle jeho  
schopností, pak v obou částech tohoto

principu pronikají prvky obdobné právu  
pracovnímu. A tak lze říci, že pracovní právo  
stane se ústřední oblastí budoucího  
právního řádu tak asi, jako instituce  
soukromého vlastnictví byla ústřední  
oblastí právního řádu kapitalistického.  
Bylo by si žádati, aby množství podnětů  
nejen po stránce právní, obsahových  
v poučném hesle Háchově, nalezlo  
dodavatele stejně vynikajícího. Z hesel  
dotýkajících se pracovního práva  
položiti jest na druhé místo Krčmářovo  
heslo o smlouvě pracovní. Heslo toto  
bylo sepsáno autorem, jak možno říci,  
povolaným k jeho zpracování celým jeho  
životním dílem, neboť Krčmář vstoupil do  
vědeckého světa svou první větší  
prací, věnovanou právě smlouvě námezdní.  
Odtud zachoval si po celou dobu své  
vědecké činnosti vždy živý a hluboký  
zájem o tento právní poměr a jistě  
nebudeme daleko od pravdy, prohlásíme-li,  
že geniálnost postřehu tohoto našeho  
vědce již v mládí vedla jej k tomu, že  
bezpečně zjistil právní oblast, jež  
stane se nejdůležitější právní oblastí  
budoucnosti. Heslo o pracovní smlouvě  
poskytuje spolehlivou encyklopedickou  
informaci a stane se bezpečným  
vodítkem praksi v mnohých sporných  
otázkách, tak zejména pokud jde o  
vymezení podstatných znaků pracovní  
smlouvy, jakož i rozbor ostatních  
součástí jejích. Jest však litovati, že  
v hesle tom a ani v hesle zpracovaném  
radou nejvyššího správního soudu dr.  
Zikánem o pracovní době není věnována  
pozornost sporné a vrcholně důležité  
otázce přes čas. Zmínka v hesle  
Zikánově obsažená je naprosto  
nepostačující a nedotýká se vůbec  
jádra této sporné otázky.

Jako zajímavý detail budiž v tomto  
listě uvedeno, že Krčmář překládá  
znění § 1156 lit. b) občanského  
zákoníka způsobem pro zaměstnance  
nepříznivým, tedy způsobem, který  
jest v rozporu s výkladem, jenž  
tomuto paragrafu byl dán článkem,  
otištěným v tomto časopise v úno-  
ru 1932. Krčmář totiž větu vedlejší  
tohoto paragrafu slovy »das nicht...  
verursacht wurde« vztahuje pouze  
na propuštění a nikoliv na výpověď.

V této souvislosti bylo by pak  
vůbec vytknouti, že pracím, které  
o určitých speciálních otázkách  
byly publikovány v časopise  
»Pracovní právo«, v zmíněném  
heslech slovníku »Veřejného  
práva československého«  
není vůbec věnována pozornost,  
ba v soupisu literatury časopis-  
ten ani uveden není.

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

### Služební smlouva

§ 1151.

614.

Obchodní zástupci (agenti), kteří  
nestojí ve službách jednoho  
určitého živnostníka, platí za  
samostatné obchodníky a tudíž  
podnikatele a soutěžitele.  
Rozh. nejv. soudu z 25. II. 1933,  
Rv II 757/31. Pr. Arch. XV., č. 17.,  
str. 1204.

§ 1151.

615.

Zaměstnanec biografu zůstává i  
po propachtování biografu ve  
službách majitele licence.  
Rozh. nejv. soudu z 22. VI. 1933,  
RI 145/33, Váž. obč. 12705.  
Prejudikatura Váž. obč. 11841.\*)

\*) Váž. obč. 11841. (Rozh. z 27. VIII. 1932,  
č. R II 88/32, Rv II 177/32, v »Prac. právu«, roč.  
XII., str. 88., č. 526.) Tim, že byla obci  
zemský úřadem (zemskou politickou  
správou) udělena licence podle nařízení ze

§ 1162.

616.

Zákaz prepustenia zamestnanca alebo jeho  
vypovedania, vyslovený v § 55 zák. z 21. februára  
1929, č. 26 Sb. z. a n., vzťahuje sa len na prípady  
liečebnej pečlivosti podľa §§ 49 nasl. cit. zák. a  
nie na prípady, keď zamestnancovi bol penzijný  
ústavom poskytnutý len lacnejší byt v kúpeľoch  
po dobu jeho dovolenej. Rozh. nej. soudu z 25. XI.  
1952, Rv III 880/51. Pravný Obzor 1111.

dne 18. září 1912, čís. 191 ř. zák., stala se obec  
podnikatelkou kinematografu a zůstala jí, i když  
uzavřela s třetí osobou smlouvu o provozování  
kinematografu a povolila jí na provozování  
takový vliv, že pak měla snad jen účast na  
zisku. Vzal-li zemský úřad smlouvu na vědomí,  
souhlasil s tím, by třetí osoba byla ob-  
chodvedoucím a zástupcem obce při provozování  
kinematografické licence. V takovém případě  
ručí obec za úraz zaměstnance v podniku podle  
§ 46 a ona třetí osoba podle § 47 zák. o úraz. poj. děln.

Oba dva soudy zaměňují dovolenou udílenou zaměstnavatelem (§ 12 zák. č. 67/1925 Sb. z. a n.) s právem Všeobecného pensijního ústavu zavéstí léčení pojištěnce nebo příjemce invalidního důchodu k odvrácení nebo oddálení jeho nezpůsobilosti k povolání nebo odstranění nezpůsobilosti již nastalé (§ 49 zák. č. 26/1929 Sb. z. a n.) a se zákazem propuštění a vypovědi ze zaměstnání po dobu léčení v tom případě, když Všeobecný pensijní ústav sám se léčení pojištěnce ujal (§ 55 cit. z.).

Dovolenou udílí podle § 12 zák. č. 67/1925 Sb. z. a n. zaměstnavatel po úradě se zástupci pracujícího zaměstnanectva označenými v § 12 zák. a je nemyslitelné, aby kdosi jiný dovolenou udílel nebo dokonce zaměstnanec sám si ji svévolně určoval a nastupoval, protože při rozvrhu dovolené se musí po zákonu míti zřetel na nerušený provoz závodu, jeho povahu a způsob práce.

Jiná je ovšem věc, jestliže pensijní ústav sám převzal pojištěnce do vlastního léčení (§§ 51 a 53 zák. č. 26/1929 Sb. z. a n.) a nařídil jeho léčení v odborném ústavě (§ 55). Jen když toto se stalo, nesmí býti zaměstnanec ani propuštěn, ani vypověděn ze svého zaměstnání, a to proto, aby usnadněno bylo léčení a zajištěn jeho úspěch.

Proto, když žalobce tvrdí, že byl pensijním ústavem poslán do státní nemocnice a žalovaná oproti tomu stojí na tom, že byl mu pouze povolen laciný pobyt v luhačovických lázních, je nutno zjistiti, co je pravda, a právem proto si stěžuje žalovaná společnost, že skutkový stav v tomto ohledě nebyl zjištěn.

§ 1152.

617.

Nárok hajného proti zaměstnavateli na náhradu nákladů vynaložených jim jednak na stromoví a na vinné štěpy u hájovny, jednak na úrodu na deputátních pozemcích, které jest počítati k výlohám ze služební smlouvy, promlčuje se ve třech letech. Rozh. nejv. soudu z 25. VI. 1935, Rv 912/51, Váž. obč. 12720.

## Pracovní doba

§ 8.

618.

Zákaz noční práce § 8 zák. č. 91/1918 vztahuje se pouze na osoby zaměstnané v poměru námezdním, nikoli také na zaměstnavatele a příbuzné, kteří nejsou k němu v poměru námezdním. Nález nejv. správ. soudu z 6. XII. 1935, č. 10.391/55.

Ve stížnosti k nejvyššímu správnímu soudu podané zastává stěžovatel názor, že ochrana, kterou skýtá § 8 zák. o 8hodinné době pracovní, vztahuje se pouze na osoby zaměstnané v poměru námezdním, nikoli však na zaměstnavatele samotného a příbuzné, kteří nejsou k němu v poměru námezdním. Žalovaný úřad naproti tomu stojí, jak z odvodního spisu a ústního přednesu zástupce úřadu patrně, na stanovisku, že noční práce, t. j. práce od 22. hod. noční do 4. hodiny ránní, je v pekařské živnosti zakázána vůbec, a že tedy zákaz ten týká se i zaměstnavatele a jeho příbuzných, kteří nejsou k němu v poměru pracovním.

Nejvyšší správní soud nemohl sdíleti tento náhled žalovaného úřadu, a to z důvodů, které uvedl ve svém nálezu Boh. A. 8038/29,\*<sup>o</sup>) na nějž po rozumu § 44 jedn. řádu odkazuje a na nichž

\* Boh. A. 8038. (nál. nejv. spr. soudu z 14. VI. 1929, č. 11.958, P. P., str. 70, roč. VIII.): Zákaz práce noční podle § 8 zák. č. 91/1918 nepostihuje práci zaměstnavatele.

musil setrvati přes vývody odvodního spisu a zástupce žalovaného úřadu.

Žalovanému úřadu je sice přisvědčiti v tom, že § 8 cit. zák. neobsahuje nějakého výslovného omezení zákazu noční práce na práci zaměstnanců v podnicích. Z toho však nutně ještě neplyne, že předpis ten týká se vůbec všech osob v podnicích pracujících a že tedy vztahuje se i na práci podnikatelů, jakož i osob, které nejsou k podnikateli v poměru zaměstnaneckém. Při výkladu dotčeného ustanovení dlužno totiž přihlížeti nejen k vlastnímu jeho znění, ale i k ostatním předpisům zákona o osmihodinné době pracovní, neboť cit. ustanovení není nějakým zcela samostatným předpisem, nýbrž je součástí celého tohoto zákona, do jehož rámce jako organického celku zapadá. Proto nelze ustanovení ono vykládati izolovaně bez zřetele k ostatním ustanovením zákona, nýbrž dlužno zkoumati, zda podle intence celého zákona vztahuje se předpis § 8, jenž výslovně neuvádí, že každá noční práce vůbec je zakázána, jen na práci zaměstnanců, čili na práci zaměstnavatelů. V tom směru nutno konstatovati, že citovaný zákon v §§ 1 a 2 určuje povšechně pracovní dobu zaměstnanců, v §§ 3 až 5 stanoví pracovní přestávky pro zaměstnance, v §§ 6 a 7 předepisuje, za jakých předpokladů připouští se práce zaměstnanců přes čas, v § 9 ustanovuje, kteří zaměstnanci mohou v podnicích, kde noční práce je připuštěna, pracovat v noci, v § 10 reguluje námezdní práci dětí a mladistvých zaměstnanců a v § 12 práci osob v domácnosti zaměstnaných a osob najatých ke služebným úkonům nepravděelně konaným a nepatrně namáhavým. Při tom z detailních ustanovení tohoto zákona zcela jasně plyne, že zákon mluvící o »zaměstnancích«, resp. »osobách zaměstnaných« má na zřeteli osoby, které k podnikateli jsou v poměru pracovním neb služebním.

Z toho plyne, že intencí celého zákona bylo pouze omeziti pracovní dobu zaměstnanců, nebylo však úmyslem zákona omezovati též osobní pracovní výkony zaměstnavatele samého neb osob, které nejsou k němu ve služebním neb pracovním poměru.

Podle toho dlužno vykládati i předpis § 8 tohoto zákona a vztahovati jej pouze na práci zaměstnanců. Zákonu o osmihodinné době pracovní nešlo o to, chrániti noční klid občanstva před rušením jeho jakoukoliv noční prací v podnicích, ani o to, aby zaměstnavatel neb jeho roční příslušníci neutrpěli noční prací újmy na svém zdraví, nýbrž jediné o to, aby zaměstnancům dopřán byl potřebný noční odpočinek od práce. Kdyby předpisem § 8 cit. zák. měl býti zaveden nějaký všeobecný noční klid vůbec, platný i pro zaměstnavatele, pak by byl jistě zákonodárce nějakým slovným ustanovením vyznačil, že zákaz noční práce týká se každé práce, tedy i osobní práce samotného podnikatele, jak to učinil na př. v zákoně o nedělním a svátečním klidu (čl. I. ve spojení s čl. III. bodem 5, zák. z 16. ledna 1895, č. 21 ř. z., slovy: »...hat alle gewerbliche Arbeit zu ruhen, ausgenommen... 5. die persönlichen Arbeiten des Gewerbeinhabers, insoweit dieselben ohne Verwendung eines Hilfsarbeiters und nicht öffentlich vorgenommen werden)«.

Že zákon o osmihodinné době pracovní měl v § 8 na zřeteli jen noční práci zaměstnanců, plyne zcela jasně hned z násl. § 9, odst. 1., téhož zákona, podle něhož v těch pod-

nicích, ve kterém noční práce výjimečně je dovolena, lze zaměstnávat pouze z a m ě s t n a n a n c e mužského pohlaví starší 16 let a nelze vůbec zaměstnávat ženy. Neboť kdyby zákaz noční práce všeobecně vztahoval se i na výkony zaměstnavatele, nebylo by možno domyslit se příčiny, proč by předpis § 9, odst. 1., připouštěl k práci v podnicích, kde noční práce je dovolena, pouze z a m ě s t n a n c e mužského pohlaví starší 16 let, nepřipouštěl však k noční práci zaměstnavatele samého, třeba tento byl mužského pohlaví a starší 16 let. Z toho je jasné patrné, že předpis § 9, odst. 1., počítá s tím, že osobní noční práce zaměstnavatele samého je dovolena.

De lege lata je také bez významu okolnost, že při tom výkladu zákona budou podniky pracující se zaměstnanci trpět konkurencí podniků pracujících bez zaměstnanců, neboť nic nenavěduje tomu, že by zákon chtěl ony podniky před konkurencí těchto podniků chránit.

(Nález nejvyššího správního soudu ze dne 6. prosince 1935, č. 10.391/35.)

§ 8. 619.

Stejná právní věta jako v č. 618. Nál. nejv. spr. soudu z 6. XII. 1935, č. 18.683/35.

### Pracovní soudy

§ 5. 620.

Mají-li různé oddělení toho istého soudu (§ 5 vl. nar. č. 180/31 Sb. z. a n.) rozhodnutí o nárocích z poměru arendálního a z poměru pracovního, spojených do jednoho žalobního spisu, ide o formální nedostatek žalobního spisu, který má být opravený z povinnosti úradnej (§ 140 Osp. a § 93 jedn. por.) rozlučením nepřipustně spojených nároků a předložením dalších stejnopisů žalobního spisu. Rozh. nejv. soudu z 28. XII. 1932, R III 565/32. Pravný Obzor 1142.

§ 22. 621.

Byla-li žaloba a limine fori odmítnuta pro nepřislušnost krajského soudu, u něhož byla původně podána, neplatí ustanovení § 46, odst. 1. j. n., a rozhodnutí krajského soudu ani podle § 22, odst. 2. zák. o pracovních soudech není závazné pro pracovní soud. — Pracovní soudy jsou příslušny rozhodovati o nárocích zaměstnanců proti zaměstnavatelům na náhradu škody odvozené z ustanovení § 1157 všeob. obč. zák., a z toho, že zaměstnavatel opominul vykonati přihlašovací povinnost u některého sociálně pojišťovacího ústavu. Rozh. nejv. soudu z 16. IX. 1935, č. j. R I 834/35 Sb. min. sprav. 1152.

Žalobce zakládá žalobní návrh na zavinění žalované, spočívající prý v tom, že žalovaná, pověřivši ho jako svého zaměstnance opatrováním zlého koně, nedbala povinností, jež má na mysli § 1157 všeob. obč. zák., a dále že opomenula žalobce včas přihlásiti u dělnické úrazovny. Žaloba původně u krajského soudu v Ch. podaná byla tímto soudem ihned (a limine fori) pro nepřislušnost soudu odmítnuta. Žalobce, nepodav proti odvolacímu usnesení rekurs, podal pak žalobu znovu u místně příslušného pracovního soudu. Názor stěžovatelův, že by rozhodnutí krajského soudu bylo po rozumu § 22, odst. 2. zák. č. 151/1931 Sb. z. a n., závazné pro pracovní soud, nemůže obstáti, jak to odvolací soud v podstatě správně vyložil a jak to nejvyšší soud při výkladu § 46 j. n. zevrubně odů-

vodnil ve zcela podobném případě ve svém rozhodnutí (sb. n. s. č. 1627,\*) k němuž se pro zjednodušení odkazuje. Jinak nelze však souhlasiti s právním názorem, z něhož vycházel odvolací soud v napadeném usnesení. Neboť z přednesu žalobce plyne, že tu jde o spor tkvící v námezdním poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a že žalobce právě z toho poměru odvozuje nárok na náhradu škody, opřený zejména také o předpis § 1157 vs. obč. zák., stanovící povinnost zaměstnavatelovy péče při služebních úkonech a v poměru vůči zaměstnancem. Kdyby nebylo bývalého námezdního poměru mezi stranami, nebylo by došlo k tomuto sporu z uplatňovaného právního důvodu. Takovým sporům dlužno přiznati právě pro jejich povahu, že jde o poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, z důvodů sociálně politických výhodu odborného posouzení za účasti laického živlu, jak tomu jest u pracovních soudů. Předpis § 1 zák. o pracovních soudech nelze úzce vykládati v ten smysl, jak to činí odvolací soud, že by pracovní soudy byly příslušné rozhodovati toliko o nárocích vzešlých z pracovní smlouvy, nýbrž jsou příslušné — hledíc k doplňujícímu ustanovení § 2 lit. c) — k rozhodování o všech nárocích přystících z pracovního poměru nebo jsoucích v souvislosti s tímto poměrem, pokud jen jest založen pracovní smlouvou. Že nárok zaměstnance proti zaměstnavateli na náhradu škody z důvodu, že zaměstnavatel opominul vykonati přihlašovací povinnost u některého sociálně pojišťovacího ústavu, jest uplatňovati u pracovního soudu, plyne jasně z § 2 lit. e) zák. č. 151/1931 Sb. z. a n. (viz sb. n. s. 12.387).

§ 1. 622.

K příslušnosti pracovních soudů nenáleží spor zaměstnavatele se zaměstnancem o zaplacení vyinkasovaných peněz, opírá-li žalobní nárok o mimosoudní dohodu se zaměstnancem. Rozh. nejv. soudu z 22. VI. 1935, R I 558/35, Váž. obč. 12709.

Žalobkyně v tomto sporu neuplatňuje nárok z pracovního poměru, neboť opírá žalobní žádání o zcela jiný právní důvod, totiž o mimosoudní dohodu se žalovaným (§ 1380 obč. zák.) a z tohoto smíru žaluje, domáhajíc se zaplacení 40.256 Kč, jež prý jí žalovaný dluhuje na podkladě smíru a konečného vyúčtování, v důsledku toho smíru provedeného a žalovaným uznaného. Tomu-li tak, jde ve skutečnosti jen o splnění tohoto ujednání jako zvláštní smlouvy novacní a nikoli o nárok z poměru pracovního neb služebního (§ 1 zákona ze dne 4. července 1931, čís. 151 Sb. z. a n.), pokud se týká o náhradní nárok z takového poměru (§ 2 c) téhož zákona), o němž by příslušelo rozhodovati pracovním soudům. Spory právní povahy jako spor nynější náležejí k příslušnosti řádných soudů (srov. obdobně rozhodnutí ve věcech živnostenských ve sb. n. s. čís. 10.204.)\*

§ 1. 623.

Nejde-li již o pohledávku ze služebního poměru, nýbrž o pohledávku, jejímž právním důvodem jest dohoda učiněná po skončení tohoto poměru, není odůvodněna příslušnost pracovních

\*) Váž. obč. 1627 (rozh. nejv. soudu z 12. IV. 1932, R I. 362/22); Ustanovení § 46, odst. 1. j. n. neplatí, byla-li žaloba odmítnuta a limine fori pro nepřislušnost soudu, u něhož byla původně podána.

Žalobkyně sice uvedla v žalobě, že žalovaný byl vedoucím její prodejny, že pro závazky, které z tohoto poměru mohly vzniknouti, podepsal s manželkou úvěrní a zástavní listinu z 22. dubna 1950 a že po ukončení tohoto poměru vznikla pro ni pohledávka, jejíž zaplacení se domáhá žalobou. V přípravě spise, jehož obsah přednesla u ústního jednání, však uvedla, že nárok její nevyplývá z pracovního poměru, nýbrž z uznání obou žalovaných, a u ústního jednání z 10. ledna 1953 přednesla, že pohledávka vznikla sice ze služebního poměru, že však ji žalovaný po skončení pracovního poměru výslovně uznal, o čemž nabídla důkaz prohlášením z 25. září 1951. Tím změnila právní důvod uvedený v žalobě a tedy i žalobu podle § 255 c. ř. s. Žalovaný nevznesl proti tomu námitky a pustil se do jednání o změněné žalobě, uváděje výslovně, že při konečném sčítování z 25. září 1951 uznal proti žalobkyni jen částku 4.523 Kč 30 h, kterou se zavázal uhradit a kterou také vyrovnal. Bylo proto podle druhého odstavce § 255 c. ř. míti za to, že svolil ke změně žaloby. Nešlo tedy již o pohledávku ze služebního poměru, nýbrž o pohledávku, jejímž právním titulem byla dohoda učiněná po skončení tohoto poměru. Spory této právní povahy patří však před řádné soudy.

Nárok, o který dovolacímu soudu jest rozhodovati, jest nárokem podle § 2 zákona ze dne 16. prosince 1930, č. 4 Sb. z. a n. z roku 1931, an žalobce zamítne žaloby pro nárok podle § 3 téhož zákona prvním soudem odvoláním nenapadl. Podle § 1 zákona 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., podléhá exekuci pro výživné, o něž v souzeném sporu jde, dvě třetiny služebních platů jakéhokoli druhu, i mzdy týdenní, denní atd., vždy však musí zaměstnanci zůstatí ročně 3.000 Kč. Výpočtu tohoto ročního nezabavitelného příjmu, o němž zákon nemá bližšího ustanovení, jest, jde-li o zaměstnání celoroční u téhož zaměstnavatele, položiti za základ celoroční mzdu a takto vypočtený nezabavitelný příjem jest pak rozvrhnouti poměrně na jednotlivá období, za které mzda smluvna (měsíce, týdny, dny), takže exekuci podléhá poměrná část měsíční, týdenní nebo denní mzdy, přesahující poměrnou její nezabavitelnou část. Pracuje-li zaměstnanec za rok u různých zaměstnavatelů, jest plat exekuci podléhající vypočísti uvedeným způsobem při exekuci vedené na mzdu u toho kterého zaměstnavatele zylášf. Jiným způsobem postupovati nelze, poněvadž zaměstnavatel jen na podkladě mzdy, kterou on sám platí, a na základě období, za které platí, může zjistiti, kolik při exekuci zaměstnanci smí vyplatiti a kolik musí zadržeti. Toto zjištění a případně srážky zaměstnavatel musí činiti při každé výplatě mzdy. Zaměstnavatel soukromý pravidelně nemůže věděti, jak dlouho pracovní poměr bude trvati a přestoupí-li úhrn mzdy za trvání služebního poměru u něho roční nezabavitelnou částku. Kdyby měla býti zabavitelná jen mzda, pokud u téhož zaměstnavatele přesahuje existenční minimum roční, bylo by na vůli dlužníka, by zabavení své mzdy zmařil tím, že by u téhož zaměstnavatele pracoval jen tak dlouho, dokud výdělek jeho medosáhne existenčního minima ročního a pak si našel jinou práci. Tak by mohl docíliti nezabavitelného existenčního minima několikrát, což by odporovalo i doslovu i duchu zákona. Z toho je vidět, že hleděti jest k výdělku celoročnímu.

Postupovati však nelze ani tak, že by se sečí-tala mzda nezabavitelná u různých zaměstnavatelů, u nichž zaměstnanec v roce postupně pracoval, a, až by skutečně vyplacená mzda dosáhla výše existenčního minima, že by exekuce postihla všecku další mzdu již bez zřetele na toto minimum. To by předpokládalo, že pozdější zaměstnavatel by musil znáti, kolik bylo zaměstnanci vyplaceno v jeho dřívějších služebních místech, by mohl zjistiti, kdy existenčního minima bude dosaženo; tu vědomost však zaměstnavatel pravidelně nemá a míti nemůže. Nezbyvá tedy jiný způsob než způsob svrchu uvedený. Jemu nasvědčuje i úmysl zákonodárcův přizpůsobiti zákonný stav v historických zemích stavu na Slovensku, kde již před zákonem č. 314/1920 Sb. z. a n. bylo stanoveno nezabavitelné minimum i pro mzdu denní, jak vyplývá z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona tisk 2678 Národního shromáždění roku 1920.

## Příslušnost

624.

Služební poměry železničních zaměstnanců. Rozhodovati o nárocích z důvodů nesprávné výměry nebo výplaty služebních příjmů, upravených vládním nařízením ze dne 5. března 1927, čís. 15 Sb. z. a n., je příkázáno úřadům správním.

Nesprávnou výměrou je nejen číselný výpočet příjmů, nýbrž i použití nesprávné základny, nesprávného skutkového nebo právního podkladu při nové úpravě příjmů, tedy i nesprávné propočítání dřívější vojenské služby.

Dovolávati se nápravy proti rozhodnutí správních úřadů o své platové úpravě pořadem práva může se zaměstnanec jen, vyčerpal-li dříve pořad stolic správních, řídě se ustanovením § 70 vlád. nař. ze dne 5. března 1927, čís. 15 Sb. z. a n.

Nevymohl-li si zaměstnanec konečný výrok ministerstva železnic, nepodav včas odvolání z výměru nižšího správního úřadu, jest pořad práva nepřipustný a jest celé řízení o zaměstnancově žalobě pro zmatečnost z úřadu zrušiti a žalobu odmítnouti.

Nebyla-li žaloba podle zákona ze dne 15. října 1925, čís. 217 Sb. z. a n., podána v pro-padné devadesátidenní lhůtě, jest ji zamítnouti. Rozh. nejv. soudu z 24. V. 1953, Rv II 523/21, Váz. obč. 12.633.\*)

625.

Pre spor dediča úradníka obce proti obci o vy-platenie platu a kaucie, slozenej pre prípadnú škodu, zomrelým úradníkom obci v úrade spôsobenú, sú príslušné súdy. Rozh. nejv. soudu z 11. XI. 1932, R IV 309/32. »Právny obzor 1094.

626.

Nss-u nepřisluší judikovati o pensijních nárocích býv. bošensko-hercegovských železničních zaměstnanců, jejichž pense byla čs. státem převzata podle zák. č. 159/26. Nál. nejv. spr. soudu z 14. VI. 1953, č. 10.692, Boh. A 10621.

627

Čelední spor podle zák. čl. XLV:190?? Nál. nejv. správ. soudu z 16. VI. 1953, č. 19.487/31, Boh. A 10.626.

\*) Srv. k tomu rozh. č. 399 Prac. Práva a čl. »K povaze služebního práva železničních zaměstnanců« (Dr. F. K.), str. 136/XI., »Služební a pracovní spory čs. železničních zaměstnanců« (J. Hrabánek), str. 139 n./XI., »Uplatňování nároků železničních zaměstnanců« str. 67/XII.

V § 62 zák. čl. XLV:1907 je stanovena kompetence úřadů správních k rozhodování sporů, které vzešly ze služebního poměru mezi zaměstnavateli a polnohospodářskou čeledí, upraveného podle tohoto zákona. Podle § 4 cit. zák. čl. podmínky uzavřené služební smlouvy stanoví si strany samy svobodným jednáním v mezích zákona. Podle § 7 taková smlouva s gazdovým pomocníkem uzavřená, není-li v ní jinak stanoveno, zní na jeden rok. Zakázaná a neplatná je taková služební smlouva, kde se služební doba nemůže vysloviti v určitém počtu let, měsíců, týdnů anebo dní. Z tohoto ustanovení plyne, že jenom spory o nároky z takových smluv, které jsou uzavřeny podle shora uvedeného předpisu, podléhají kognici úřadů správních ve smyslu § 62 zák. čl. XLV:1907.

V daném případě z obsahu služební smlouvy, založené v opise ve správních spisech, uzavřené dne 1. září 1915 mezi st-lem a klášterem řádu sv. Dominika v Košicích, vyplývá, že jde o dvoustrannou smlouvu uzavřenou na celý život st-lův a upravující jeho služební poměry jednak jako zahradníka po dobu schopnosti k práci, jednak po dobu neschopnosti pracovní, jakož i nároky st-logy manželky v době vdovství. Z toho plyne, že zde nejde o služební smlouvu ve smyslu § 7 zák. čl. XLV:1907 a že zde tedy nebyla dána kompetence úřadů správních rozhodovati ve sporu vzniklém o tuto služební smlouvu, nýbrž kompetence řádných soudů.

## Exekuce

628.

Penzia z milosti nepatří medzi nezabavitelné platy, uvedené v čl. VI, § 41, bod. 1., ex nov. č. 23/1928 Sb. z. a n. Rozh. nejv. soudu z 9. IX. 1932, R IV 183/32, Právny obzor 1023.

Predpokladom nezabavitelnosti podľa 1. bodu, § 41, čl. VI. zák. č. 23/1928 Sb. z. a n., je, aby dlžník bol osobou v chudinskom zapaotreaní, ktorá podmienka v súdenom prípade nie je daná; preto treba exekučnú žiadosť posudzovať podľa § 2, zák. č. 314/1920 Sb. z. a n. že medzi penziou z milosti a inou riadnou penziou v otázke zabavitelnosti rozlišovať netže, je najmä zrejme z § 150 zákona č. 103/1926 Sb. z. a n., podľa ktorého aj penzia z milosti podlieha exekúcii.

629.

Výpočtu ročného nezabavitelného príjmu podľa § 1 zákona ze dne 15. dubna 1920, čís. 314 Sb. z. a n., jde-li o zaměstnání celoroční u téhož zaměstnavatele, jest položiti za základ celoroční mzdu a takto vypočtený nezabavitelný příjem jest pak rozvrhnouti poměrně na jednotlivá období, za která mzda smluvena (měsíce, týdny, dny), takže exekuci podléhá poměrná část měsíční, týdenní nebo denní mzdy přesahující poměrnou její nezabavitelnou část. Pracuje-li zaměstnanec za rok u různých zaměstnavatelů, jest plat podléhající exekuci vypočísti uvedeným způsobem při exekuci na mzdu u toho kterého zaměstnavatele zvlášť. Rozh. nejv. soudu z 14. VI. 1935, Rv II 160/32. Váž. obč. 12695.

## Pozemková reforma

§ 75 n. z. 630.

Odškodným (odbytným) v smysle § 75 náhr. zák. (§ 17 vl. nar. 305/1922 Sb. z. a n.) nie je škoda v smysle úbytku na majetku alebo ušlý zisk; je ono náhradou, ktorá sa priznáva za-mestnancovi za to, že úpravou pozemkovej

držby podľa zákona a k účelom pozemkovej reformy je zbavený svojho doterajšieho zamestnania. Rozh. nejv. soudu z 5. X. 1932, Rv IV 779/31. »Pravný obzor 1049.

§ 12 z. 150/21. 631.

Zaopatřovací požitky bývalých zaměstnanců na velkém majetku pozemkovém (zákon ze dne 18. března 1921, č. 150 Sb. z. a n.): Pro ručební povinnost jiných právních nástupců podle § 12 (3) zákona je co do trvání a co do rozsahu povinnosti té rozhodna povinnost osob k výplatě povinných (po případě upravená smírem). Rozh. nejv. soudu z 31. V. 1933, Rv I 2213/31. Váž. obč. 12.655.

## Podpory nezaměstnaných

§ 4. 652.

Nárok na vydání členské knížky podle § 4 (1), čís. 2, zákona o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných ze dne 19. července 1921, čís. 267 Sb. z. a n., v doslovu zákona ze dne 5. června 1930, čís. 74 Sb. z. a n., přísluší členu bez rozdílu, zda z organizace sám vystoupil či zda byl vyloučen. Rozh. nejv. soudu z 26. V. 1933, R II 182/35. Váž. obč. 12642.

Žalobkyně byla členkou žalované odborové organizace. V souzeném sporu domáhala se žalobkyně na žalované odborové organizaci vydání členské knížky s osvědčením o době členství v této organizaci nebo jiného dokladu o tom, tvrdíc, že ze žalované odborové organizace vystoupila. Proti tomu namítala žalovaná odborová organizace, která vydání knížky, pokud se týče jiného dokladu odpírala, že žalobkyně byla z organizace vyloučena pro neplacení členských příspěvků po dobu delší tří měsíců, že podle stanov organizace má neplacení členských příspěvků po takovou dobu v zápětí již samo sebou ztrátu členských práv, že proto žalobkyně nemá nároku na vydání členské knížky, pokud se týče jiného dokladu. Procesní soud první stolice uznal podle žaloby. Důvody: Podle ustanovení zákona čís. 267 ze dne 19. července 1921 Sb. z. a n., a § 4, odst. (1), čís. 2 v doslovu zákona ze dne 5. září 1930, čís. 74 Sb. z. a n., je odborová organizace povinna vystoupilému členu vydati členskou knížku s osvědčením o době členství v této organizaci nebo jiný doklad o tom. Toto ustanovení není nijak podmíněno nebo omezeno. Je tedy úplně lhotejno, zda člen pozbyl členství dobrovolně, či zdali byl vyloučen. Organizace jest povinna vydati doklad o celkové době skutečného členství bez zřetele na to, k čemu tento doklad potřebuje. Odvolací soud zrušil napadený rozsudek a vrátil věc soudu první stolice, by, vyčkaje pravomoci, řízení doplnil a znovu rozhodl. Důvody: Podle § 4, odst. (2), druhé věty zákona ze dne 19. července 1921, čís. 267 Sb. z. a n. o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných v doslovu novely ze dne 5. června 1930, čís. 74 Sb. z. a n., jest odborová organizace povinna vystoupilému svému členu vydati členskou knížku, obsahující osvědčení o době členství v této organizaci, nebo jiný doklad o tom. Toto ustanovení dostalo se do zákona o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných teprve novelou čís. 74/1930 čl. I. § 1. Podle důvodové zprávy k novele čís. 74/1930 bylo toto ustanovení pojato do zákona, by se předešlo nesprávným tvrzením o předchozím členství. Práví důvodová zpráva výboru sociálně politického a rozpočtového (tisk 591) o vládním návrhu (tisk 308) k čl. I. § 1 doslovně toto: »Zde provedena

změna ve druhé větě vzhledem k tomu, že původní návrh, který žádá, aby byla vydána vystouplému členovi členská knížka se všemi příslušnými doklady, mohl by vésti často k nedorozumění. Proto tato věta byla upravena tak, aby odborové organizace měly na vůli vydati buď členskou knížku, nebo jiný doklad o členství. Tak jako z členské knížky je zřejma doba členství, výše a počet zaplacených příspěvků, tak i z dokladů, náhradou vydaných, mají být tyto údaje zřejmy. Ustanovení toto bylo po-  
jato do zákona, by se předešlo nesprávným tvrzením o předchozím členství. Poněvadž však některé odborové svazy pokládají členskou knížku za svůj majetek, bylo právě touto změnou umožněno, by mohly vydati náhradní doklad. I z doslovu zákona i z důvodové zprávy jest patrné, že zákonodárce zamýšlel přiznati nárok na vydání členské knížky nebo jiného dokladu o členství jen vystouplému členovi, nikoliv i členovi vyloučenému. O vyloučeném členovi se ani v zákoně ani v důvodové zprávě nemluví, ač si zákonodárce byl dobře vědom toho, že k zániku členství v odborové organizaci může dojít i jiným způsobem nežli vystoupením. Plyne to z doslovu § 4, odst. (1) a (2), v nichž se stanoví: »Členství v odborové organizaci nesmí být vázáno jinou podmínkou než tím, že člen jest zaměstnán v příslušném pracovním odboru a platí organizaci stanovené příspěvky; odborová organizace může však ze závažných důvodů omeziti členská práva některého ze svých členů jen na nárok na podporu v nezaměstnanosti a státní příspěvek k ní a upravití přiměřeně povinnosti tohoto člena. Podmínky poskytování podpor v nezaměstnanosti a vliv neplacení členských příspěvků na ně musí být ve stanovách nebo pravidlech pevně ustanoveny. Neplacení příspěvků pro nemoc, pokud nepřesahuje dobu šesti týdnů, nemůže odůvodniti ztrátu nároku na podporu v nezaměstnanosti.« Zůstavil tedy zákonodárce odborovým organizacím samým, by — arcif s omezením v zákoně přesně stanoveným — určily ve stanovách neb pravidlech, jaké následky má v zápětí neplacení členských příspěvků, a zcela jistě počítal i s tím, že odborové organizace mohou s neplacením členských příspěvků spojit i ztrátu členských práv. Ztráta členských práv, vyslovená ve stanovách nebo pravidlech za určitých předpokladů, není však ničím jiným než vyloučením člena, u něhož ony předpoklady nastaly. Neuvedl-li zákonodárce v souvislosti s nárokem bývalých členů odborové organizace na vydání členské knížky nebo jiného dokladu o členství člena vyloučeného, učinil tak zajisté úmyslně a nemínil vyloučenému členovi přiznati stejný nárok proti odborové organizaci jako členovi vystouplému a přístupujícímu do jiné organizace, která podle

§ 5, odst. (2), může přístupujícímu členovi do členské doby započítati i členství v jiné organizaci odborové. Z těchto úvah vysvítá, že jest rozlišovati mezi členem vystouplým a vyloučeným, neboť jen onomu přísluší nárok na vydání členské knížky nebo jiného dokladu o členství, nikoliv však i tomuto. Nelze se proto obejíti bez vyšetření, jakým způsobem došlo k zániku členství žalobkyně v žalované odborové organizaci.

Nejvyšší soud zrušil napadené usnesení a uložil odvolacímu soudu, by o odvolání znovu rozhodl.

Důvody: Nelze souhlasiti s výkladem, který odvolací soud dává výrazu »vystouplému členovi« v § 4, odst. (1), čís. 2 zákona ze dne 19. července 1921, čís. 267 Sb. z. a n. v doslovu zákona ze dne 5. června 1930, čís. 74 Sb. z. a n. Výrazem tím se vyjadřuje jen skutečnost, že dotyčná osoba přestala být členem určité organizace. Pro názor tu hájenci uvádějí ustanovení § 5, pův. zákona, jež nedoznalo změny pozdějším zákonem, že totiž nemá nároku na státní příspěvek, kdo má sice nárok na podporu podle stanov odborové organizace, ale nebyl před tím, než se stal nezaměstnaným, již po tři měsíce jejím členem, a že započítání členství v jiné organizaci přístupujícímu členovi do členské doby novou organizací platí i pro státní příspěvek. I tu klade zákon důraz jen na poměr osoby požadující státní příspěvek k určité organizaci, aniž by uváděl jako důležitou okolnost, proč nebyla dříve nebo přestala být členem organizace. Zákonodárce věda, že poměr může přestati činností buď člena, buď organizace, byl by to v § 4 blíže vyznačil obdobně jak v § 5, čís. 4, zák. čís. 267/21 Sb. z. a n., kde ustanovil, že nárok na státní příspěvek nemá, kdo byl vlastní vinou ze zaměstnání propuštěn, nebo kdo dobrovolně práci opustil bez závažné příčiny. Neprávem se dovolává odvolací soud důvodové zprávy výboru sociálně politického a rozpočtového (tisk 591) a vládního návrhu (tisk 508). Právě z nich jest patrné, že důležitým bylo jen členství, t. j. poměr osoby k organizaci a nikoliv důvod, z něhož poměr ten přestal. Podle nich bylo ono ustanovení pojato do zákona, by se předešlo nesprávným tvrzením o předchozím členství, o době členství, výši a počtu zaplacených příspěvků. O tom, že by doba členství, které osoba požadující státní příspěvek pozbyla nikoliv vlastním rozhodnutím, nýbrž rozhodnutím organizace na základě stanov, nepřicházela v úvahu, se zmínky v nich nečiní. Nebylo proto rozhodným, zda žalobkyně ze žalované organizace vystoupila sama či byla vyloučena, poněvadž podle uvedených zákonů přísluší jí domáhaný nárok bez ohledu na to, jakým způsobem došlo k zániku jejího členství, a nebylo třeba okolnost tu zjišťovati.

## Z rozhodnutí ve věcech sociálně pojišťovacích.

### Sociální pojištění

§ 5. 655.

Spořitelny, na něž se vztahuje zák. č. 502/1920 Sb., nejsou ústavy obce, a nelze proto jejich zaměstnance jakožto zaměstnance ve službách obce vylučovati z nemocenského pojištění podle § 3 nemoc. zák. č. 53/1888 ř. z. Nál. nejv. spr. soudu z 14. VI. 1933, č. 6899/31, Boh. A 10615.

§ 12.

654.

Byla-li smluvena denní mzda, jest za účinností zák. č. 184/1928 Sb. zařaditi zaměstnance do mzdové třídy podle této denní mzdy, třebas úhrn mzdy, dosažené zaměstnancem, pracujícím po 7 dní v týdnu, činí za tuto dobu částku, která se rovná týdenní mzdě, jež by odůvodňovala zařazení do vyšší mzdové třídy. Nál. nejv. spr. soudu z 14. VI. 1933, č. 10.632/31, Boh. A 10616.

Podle ustanovení 1. odstavce § 12, zák. č. 221-24 ve znění zák. č. 184/28 mají býti pojištěnci zařazení do mzdových tříd podle tabulky, v níž jako kritérium pro zařazení uvádějí se stupně mzdy, dosažené denně, týdně, měsíčně, takže na příklad do V. třídy mzdové spadají zaměstnanci se mzdou denně nad 18 Kč do 22 Kč, týdně nad 108 Kč do 132 Kč, měsíčně nad 450 Kč do 550 Kč. K tomu pak se stanoví v 2. odst., že pro zařazení do mzdových tříd je směrodatná mzda pojištěncova, dosažená za určité časové období (den, týden, měsíc). V odst. 3. jest pak dána norma, jak vypočítá denní mzdu v případě, že zaměstnanec koná práce nebo služby zpravidla méně než 6 dnů v týdnu nebo nekoná-li jich po celé týdenní nebo měsíční pracovní období a konečně v odst. 4. jest stanoveno, jak se určuje mzdová třída, smluví-li se mzda podle jiného měřítká.

Jest ovšem pravda, že hranice týdenních mezd, uvedených v jednotlivých mzdových třídách, jsou přesně šestinasobkem hraničních mezd denních, vyznačených v těchže mzdových třídách, takže celkový týdenní příjem zaměstnance, sjednaného na mzdu denní v hraničních určité mzdové třídy, bude se ve většině případů jen tenkrátě pohybovat v hraničních týdenní mzdy v téže třídě uvedené, bude-li zaměstnanec pracovat, případně mzdu pobírat jen za 6 dnů v týdnu, kdežto při zaměstnání, vykonávaném po 7 dnů v týdnu, bude se jeho celkový týdenní příjem na mzdě pohybovat v hraničních týdenní mzdy, uvedené ve vyšší třídě mzdové. Leč z toho ještě samo sebou neplyne, že základem pro jeho zařazení do určité mzdové třídy může býti jeho mzda denní jen tenkrátě, jestliže její úhrn za období jednoho týdne nepřekročí hranice týdenní mzdy v téže třídě uvedené, tedy jen tenkrátě, pracuje-li, případně pobírá-li mzdu nejvýše za 6 dnů v týdnu, kdežto pracuje-li, případně pobírá-li mzdu za všech 7 dnů v týdnu a přesáhne-li tím jeho celkový týdenní příjem na mzdě onu hranici, že má býti jeho zařazení provedeno na základě takto za týden dosaženého příjmu jako mzdy týdenní.

Jak jest postupovati v případě takové nesrovnalosti, zákon sám výslovně neurčuje. Má, jak již uvedeno, ve 3. odst. § 12 ustanovení, jakým způsobem jest věc řešiti, koná-li zaměstnanec práce zpravidla méně než 6 dnů v týdnu, kdežto pro případ, že je zaměstnanec koná celých 7 dnů, žádné normy neobsahuje, ač právě z uvedeného odst. 3., jakož i z porovnání hranic mezd denních a týdenních v tabulce mzdových tříd jest zřejmo, že pravidlem předpokládá v týdnu šest pracovních dnů.

Pro názor stížnosti, že za základ má se tu vzít celkový příjem, dosažený za týden jako mzda týdenní, neplyne nic z § 10 cit. zák., jehož se stížnost dovolává, poukazujíc k tomu, že podle něho jest rozuměti mzdou podle tohoto zákona veškeren příjem za smlouvenou práci, pokud není nahodilý. Ustanovení to dáno jest totiž jen k tomu cíli, aby vymezilo pojem mzdy, do něhož chtěl zákonodárce zachytiti veškeré dávky, kterých se zaměstnanci z důvodu služebního poměru dostávají, zejména i — jak patrně z 2. odst. cit. § — různé gratifikace, jež se obecně za mzdu v technickém smyslu nepokládají, kdežto otázky, které časové období mzdové jest vzít za základ zařazení do mzdových tříd, se nikterak nedotýká.

Otázku tu in generalii upravuje právě jen § 12, jenž však — jak již řečeno — výslovného

ustanovení, jež by řešilo předmět dnešního sporu, neobsahuje.

V pochybnostech, jež tu mohou vzniknouti, nedává žádného vodítka ani 2. odst. cit. § 12, podle jehož znění, již dříve citovaného, jest pro zařazení do mzdových tříd směrodatná mzda pojištěncova, dosažená za určité časové období (den, týden, měsíc). Zde totiž kladou se uvedené časové období: den, týden, měsíc, vedle sebe jako rovnocenná kritéria, aniž se určuje, které z oněch časových období jest vzít za základ, jestliže období koliduje s výsledkem na základě týdenního časového období. Světlo do otázky té vnaší teprve ustanovení 4. odst. cit. §, jež praví, že smluví-li se mzda podle jiného měřítká (zda kusová, úkolová, skupinová, dávky osob třetích a pod.), určí se mzdová třída podle částky, jež zaměstnanci přísluší pravděpodobně jako střední za týden nebo měsíc. Z tohoto ustanovení, jež mluví o jiném měřítku, scilicet než v předcházejících ustanoveních, jež za takové měřítko prohlašují časové období den, týden, měsíc, a to o jiném měřítku smlouveném, jde jasně najevo, že za měřítko pro zařazení do mzdových tříd podle předcházejících odstavců uznává zákonodárce jen ona časová období, která byla mezi stranami pracovního poměru jako základ pro určení mzdy smlouvena. Ze zásady té stanoví pak zákon výjimku jediné v odst. 3., jenž se však netýká případu dnešního sporu, pro nějž tedy zákon žádné výjimky z oně zásady nedovoluje.

Jest proto z tohoto stavu práva zaměstnanec, v jehož pracovním poměru byla smlouvena mzda denní a jenž koná práce všech sedm dnů v týdnu, zařaditi do mzdové třídy na základě mzdy jím dosažené za časové období jednoho dne a nikoli jednoho týdne.

## Pensijní pojištění

§ 1. 655.

Pokud jde o otázku povinnosti k pensijnímu pojištění upravenému tímto zákonem, záleží jedině na tom, jakou práci zaměstnanec skutečně koná, a nikoliv na tom, k jaké práci byl smlouvou najat. Rozh. nejv. soudu z 6. IX. 1933, č. j. Rv III 560/32-3, č. 1140.

Podle § 1, č. 6 a) zákona č. 26/1929 Sb. z. a n., jsou pensijním pojištěním povinni zaměstnanci, jejichž převážnou činností je příkazování práce dělníkům nebo odborný dozor, sami však, pokud toho nevyžaduje jejich příkazovací nebo dozorčí činnost, práce dělníků se neúčastní. Jako příklady tohoto zaměstnání uvádí zákon dílovedoucí, stavbyvedoucí, políry, mistry, důlní, stárky, dozorce, podmistry, šafáře, poklasné, hajné atd. Podle účelu i doslovu zákona záleží na smluvní pracovní povinnosti jen, pokud jde o to, zda zaměstnanec je skutečně v poměru služebním, to jest v poměru podřízenosti a vázanosti na rozkazy svého zaměstnavatele; pokud však jde o otázku povinnosti k pojištění upravenému tímto zákonem, záleží jedině na tom, jakou práci zaměstnanec skutečně konal, nikoliv na tom, ke které byl smlouvou najat. Nezáleží také na tom, jaké předběžné vzdělání měl zaměstnaný nebo dokonce na tom, zda měl »vyšší kvalifikaci« a jak často sám dostával rozkazy od zaměstnavatele nebo s ním o přijatých penězích účtoval.

§ 5. 656.

Zaměstnavatel zodpověď sice za nepravdivé údaje v přihlášce k nemocenskému a penzijnímu pojištění zaměstnanca, to však len vůči pojišťovacímu ústavu; nezodpověď za škodu

zamestnancovi, jestli tento sám vyhotovil přihlášku, pravdu nezakládající, a toto nesprávné vyhotovenie nestalo sa na jeho (zamestnávatelov) prikaz. Rozh. nejv. soudu z 14. XII. 1932, Rv III 998/31, Právny obzor 1127.

Opatrovavec žalujúcej strany bez vedomia, súhlasu alebo výslovnej úpravy žalovaného udal v přihláske na Zemskú úradovňu Všeob. penzij. ústavu v Bratislave, ktorú sám vyhotovil, podpísal a opatril razítkom žalovaného, ako svoj plat mesačne 700 Kč, a v přihláske na Okresnú nemocenskú poisťovňu v T., tiež vlastnoručne vyhotovenej, ako svoj plat mesačne 800 Kč. Zamestnávateľ zodpovedá civilne a aj trestne na nepravdivé údaje v přihláškách na Okresnú nem. poisťovňu a Zemskú úradovňu Všeob. penzijného ústavu, týkajúcich sa zamestnanca, ale len poisťovaciemu ústavu, nie však opatrovancovi, keď tento sám přihlášky vyhotovoval a posielal; že by nepravdivé údaje v přihláškách učinil na prikaz alebo úpravu žalovaného, nie je dokázané. Zapríčinil si preto opatrovavec žalobníkov prípadnú škodu sám vlastným konaním.

§ 5. 657.

Spor, ve ktorém domáhá se žaloba proti žalo.

vané firmě náhrady škody, kterou prý mu způsobila tím, že ho jako svého zaměstnance neohlásila k pensijnímu pojištění, je věc prázdinovou podle § 224 č. 7 c. ř. s. ve znění zákona ze dne 19. ledna 1928, č. 23 Sb. z. a n. Rozh. nejv. soudu z 22. IX. 1932, Rv I 1846/31, Česká advokacie č. 1189.

## Provisní pojištění

§ 23. 658.

I. Provisionista, jemuž byl invalidní důchod zastaven, an prý opětně nabyt způsobilosti k povolání, má ke stížnosti u rozhodčího soudu lhůtu celého roku od doručení výměru bratrské pokladny o tomto zastavení; chce-li si však zabezpečiti získané čekatelství i pro případ, že jeho stížnosti nebude vyhověno, jest pro něho příkazem opatrnosti, aby se zachoval podle § 23 zákona.

II. Zánik čekatelství pro neplacení uznávacího poplatku nemá v zápětí ani ztrátu práva ke stížnosti proti výměru bratrské pokladny, jímž bylo vysloveno zastavení výplaty invalidního důchodu, ani zánik nároku na tento důchod. Rozh. nejv. soudu z 29. XII. 1932, R I 1066/32, Váž. obč. 12.240.

## Rozhodnutí soudů nižších stolic.

I. Každá úmluva o honorování práce přes čas, pokud jí nelze považovati za přiměřenou, jest proti dobrým mravům a tudíž neplatna.

II. Přiměřenou odměnou za práci přes čas jest odměna ve výši 1½ násobku mzdy. Rozsudek okr. soudu civ. pro vnitřní Prahu ze dne 1. září 1933, C VII 364/33.

Zákon ze dne 19. XII. 1918, čís. 91 Sb. z. a n. ex 1918 vychází z názoru, že zásadně je dovolena práce jenom 8 hodin denně, resp. 48 hodin týdně. Účelem zákona bylo uskutečnění dávných snah sociálních, t. j. umožnití dělníku, aby mu po práci zbylo dosti času na jeho soukromý život, na vzdělání, odpočinek či zábavu. Pracuje-li se, pokud je to dovoleno, přes tuto míru, je podle § 6, odst. 3., tuto práci zvláště zaplatiti. Zákon sám ovšem neříká, jakým způsobem. Smlouva t. zv. washingtonská, uveřejněna ve Sbírce zákonů a nařízení pod č. 80/1922, nebyla učiněna součástí vnitrozemského zákonodárství. Podle § 1152 obč. zák. má býti plat ten přiměřený. Snažíme-li se pak pátrati po této přiměřenosti, nesmíme zapomínati na to, že pracuje-li dělník nad pracovní dobu zákonem s největším důrazem limitovanou, má nárok, aby byl odškodněn přiměřeným způsobem za to, že se vzdá volného času, který mu po práci zbývá a který mu zákon tak důrazným způsobem zaručil. Podle názoru soudu je pak každá úmluva o honorování práce přes čas, pokud jí nelze považovati za přiměřenou, proti dobrým mravům a tudíž neplatná. (§ 879 obč. zákona).

Jak patrnó z hořejšího nesporného děje, honorovala žalovaná strana práci přes čas, zejména v dřívějších letech způsobem, který naprosto nelze nazvati přiměřeným. Jak je soudu z vlastního názoru známo, honoruje se práce přes čas pravidelně 1½ násobkem práce v čase. Pokud pak se příčí ujednání o honorování práce přes čas tomuto normálně přijatému poměru, je neplatné.

Vycházejce z těchto úvah, dospívá soud k přesvědčení, že žalobce za vykonanou práci přes

čas měl býti přiměřeně honorován ve výši 1½ násobku mzdy či platu za práci v čase.

Vysazením z práce není dotčen zaměstnanecv nárok na dovolenou podle zák. č. 67/1925. Rozs. kr. soudu civ. v Praze ze 12. X. 1933. Opr. 377/33.\*)

Pracovní soud zjistil, že žalobce pracoval u žalované firmy od 30. března 1918 d. 13. ledna 1933, že byl tohoto dne z práce vysazen a že pak dostával podporu v nezaměstnanosti, následkem čehož dospěl pracovní soud k přesvědčení, že služební poměr mezi stranami byl zmíněným dnem rozvázán a že dala-li přes to žalovaná strana žalobci výpověď ze služebního poměru dne 17. června 1933, jest to bezvýznamné. Protože však bylo mezi stranami ujednáno, že žalobce dnem 13. ledna 1933 byl pouze z práce vysazen, toto vysazení z práce není podle názoru soudu odvolacího zrušením pracovního poměru, ježto v praksi pod pojmem vysazení z práce není podle názoru soudu odvolacího zrušením pracovního poměru, ježto v praksi pod pojmem vysazení z práce rozumí se pouze dočasné stavení pracovního poměru, takže zaměstnavatel po dobu vysazení nemá nároku na služby zaměstnance a zaměstnanec opět nemůže činiti nárok na placení mzdy. Při opačném výkladu pojmu vysazení z práce nebylo by rozumného důvodu pro odlišování vysazení od propuštění zaměstnance. A že i žalovaná strana tohoto rozdílu byla si sama vědoma, svědčí ta okolnost, že dne 15. června 1933 dala žalobci výpověď z pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr žalobcův až do jeho výpovědění, k němuž došlo dne 15. VI. 1933, pak jest z toho patrnó, že žalobce byl dne 1. V. 1933 v pracovním poměru a tento den jest podle zákona rozhodným pro vznik nároku na placenou dovolenou. Vycházel-li však první soud z opačného názoru a důsledkem toho žalobu zamítl, posoudil věc po stránce právní nesprávně

\*) Srv. k tomu souhlasný rozsudek pracovního soudu v Praze z 10. IV. 1933, Opr II 228/33, a kraj. soudu civ. v Praze z 26. VII. 1933 (str. 95. a 142., roč. XII).



## Ještě k pojmu cesty z práce a do práce v úrazovém pojištění.

V časopise »Úrazové pojištění« věnoval pak dr. Vladimír Sedláček pozornost mé úvaze o pojmu cesty z práce a do práce v úrazovém pojištění, již jsem otiskl v »Sociální revue«. Je třeba uvést některé omyly a nejasnosti pana dr. Sedláčka na pravou míru tak, aby pojem cesty z práce a do práce, jehož důležitost v úrazovém pojištění je na bílé dni, nezůstal zatemněn. V tom směru je předem vytknouti, že pojem ten musí býti konstruován jedine právnícky a že jsem se také ve své úvaze omezil výlučně na analýsu právní. Toho však nečiní pan dr. Sedláček, který hned v úvodu svého článku vytýká, že při svém výkladu přihlíží také k výrokům soudcovským, jakožto k právní analýse žádným pramenem práva není a býti nemůže a může snad pouze svoji vnitřní vahou působiti na rozhodování budoucích případů, to jest působiti na orgány právo nalézající, čili může působiti sociálně a je pak jedine sociálním pramenem práva. Přidrží-li se pak rozboru právního, je, myslím, nezvratné a jasné, že zákon předně stanoví povinnost k odškodnění z každého úrazu, který se přihodil při podniku, čili jak autenticky a širěji v zákoně je vysloveno, »beim Betriebe«. Tomuto tak zvanému podnikovému úrazu postavil zákonodárce na rovně úraz při cestě z práce a do práce, vytvořiv tak fikci úrazu při podniku. Je tudíž podnikovým úrazem nazývati takový úraz, který se seběhl při podniku (beim Betriebe) anebo na cestě z práce a do práce, pokud nebyla přerušena ve vlastním zájmu poškozeného anebo jinak z důvodů s pracovním poměrem nesouvisících.

Z tohoto podnikového úrazu pak vyjímá taxativně zákon jediné dva případy, to jest podnikový úraz, spáchaný v úmyslu sebepoškozováním a podnikový úraz při páčání zločinu zjištěného trestním soudem. Pokud se dr. Sedláček snaží dokázati, že toto vynětí není taxativní, pak jeho vývody jsou nepřesvědčivé a nejasné. Nejasnost spočívá zejména v tom, že dr. Sedláček nevytýká, že před tím než je možno uvažovati o vynětí určitého úrazu z rozsahu pojmu podnikového úrazu, z důvodů uvedených v § 6 zákona musí u takového úrazu býti splněny pojmové znaky úrazu podnikového. Dr. Sedláček má pravdu, že v zákoně tento pojem není blíže vymezen, avšak z toho, jak slovům v prosté řeči obecně se rozumí, jasné se podává, že zde musí býti souvislost úrazu s podnikem. Pokud dr. Sedláček klade důraz na to, že tu musí býti souvislost nikoliv jen příčinná, nýbrž i účelová, přehlíží, že v jeho vlastním citátě z Menzela se vytýká, že stačí, stal-li se úraz »in einer durch das Dienstverhältnis gebotenen Situation«, to tedy znamená, že stačí, jestliže služební poměr byl příležitostí (»occasio«), při níž se úraz seběhl. Zákonodárce pak — jak jsem ve svém článku dovořil — pojmem cesty z práce a do práce tvoří takovouto fikci příležitosti a nelze už dále přezkoumávati, zda ještě na cestě takováto příle-

žitost je čili nic, poněvadž právě účelem každé fikce jest, aby odstranila určité skutkové spory, a účelem fikce naší pak jest, aby úrazy na cestě z práce a do práce nemohly při skutkové spornosti řešeny býti na vrub zaměstnanců. Že by pak zákonodárce měl na mysli pouze cestu dovolenou, přímu a účelnou, dr. Sedláček nedokázal, jako nedokázal, že by cesta tato měla co do otázky zavinění, případně zlého úmyslu býti posuzována jinak, než jako ostatní úrazy podnikové. Při tom dr. Sedláček se nevypořádá s podstatou této otázky, spočívající v tom, že soud v každém případě podle celkové situace bude museti konkrétně rozřešiti otázku, byla-li zde na straně zaměstnancově nedbalost třeba i hrubá anebo zlý úmysl. Neobíral jsem se otázkou, zda skok z okna či plavba přes divokou řeku v konkrétní určité situaci spadá pod úrazové pojištění čili nic, nýbrž polemisoval jsem se stanoviskem ministerstva železnic, které úrazy při podobných příležitostech seběhlé vyloučilo bez jakéhokoliv rozlišování, jde-li o zlý úmysl či o nedbalost. Tím jsem se pokusil vytknouti právníký rámeček, v němž se nalézají soudy musí pohybovati, a to nebylo vyvráceno. Dr. Sedláček posléze po právní stránce nesprávně rozbírá otázku zločinu, resp. přečinu nebo přestupku, spáchaného při dostavení se podnikového úrazu. Zákon totiž vylučuje nárok při takovém podnikovém úrazu, který se seběhl při páčání (beim Begehen) zločinu, nikoliv při spáčení, jak nesprávně překládá dr. Sedláček, a spadají sem proto veškeré ony činnosti, jež účelově jsou spojeny skutkovou podstatou, naplňující pojem určitého trestného činu. Nerozhoduje tudíž při tom, zda při krádeži trestní čin jest dokonán apprehensí, nýbrž rozhodným jest, že v konkrétním případě mnohdy uvedeném krádež byla páčána právě tím, že zaměstnanec na odcizeném kole ujížděl, neboť tak jej odnímal z držení vlastnickova bez jeho přivolení. Pokud pak jde — abych jen závěrem se zmínil — o ony sociální prameny práva, pak věru bude lépe, při právním posuzování věci o nich pomlčeti, neboť dr. Sedláček má sice pravdu, že úrazové pojišťovny nejsou veřejnoprávní ústavy, podléhající kontrole veřejnosti, avšak zpráva o tom, jak jim záleží na spravedlivém výkladu úrazových zákonů, by byla smutnou kapitolou pro sebe. Do ní patřílo to, co Němci nazývají »Rentenschinderei«, i to, jak nositelé úrazového pojištění setrvávají přes konstantní judikaturu rozhodčích soudů na svém nesprávném výkladu cesty z práce a do práce, i posléze to, jak orgán, vykonávající onu kontrolu veřejnosti, o níž se pan dr. Sedláček zmiňuje, to jest ministerstvo sociální péče, musilo pražské úrazové pojišťovně z moci svého dozoru přikázati, aby provedla obnovu odškodňovacího řízení v svůj neprospěch (ve prospěch pojištěnce), když se nerozpakovala a nerozpakuje prováděti takovouto obnovu k svému prospěchu (k neprospěchu pojištěnce). Ale to — jak již řečeno — vymyká se z úvahy právní. Nikoliv ovšem z naší bedlivé pozornosti

Dr. František Kraus.

Vychází 20. každého měsíce. — Předplatné ročně Kč 20.—, s přílohou »Archiv pracovního a sociálního pojišťovacího práva« ročně Kč 32.—, pro předplatitele časopisu »Odborové sdružení československé« Kč 12.—, s přílohou »Archiv pracovního a sociálního pojišťovacího práva« Kč 18.—. Redakce, správa a výtvarná v Praze I., Na Perštýně 11. — Majitel: Odborové sdružení československé. — Vydavatel a odpovědný redaktor Rudolf Tayerle. — Řídící redaktor Jaromír Hlaváček. — Tiskem Lidové knihtiskárny A. Němec a spol., Praha II., Hybernská ul. 7.

Novinová sazba povolena řed. pošt a telegr. 208.987-VII-1927.