

Druhá změna (odst. 4, § 124) má povahu všeobecnou. Jejím provedením uvádí se v platnost zásada, že stálý výdělečný příjem nemá být kumulován s pensijním důchodem a že důchodce má na vybranou pobírat důchod a uvolnit místo mladším nebo setrvát v zaměstnání a důchod nepobírat. Věc se týká pokračování v zaměstnání novinářském.

Další dva nové odstavce (5 a 6) pamatují na případy, že novinářský důchodce má jiné než novinářské zaměstnání a sociálního důchodu, který byl zaveden pro obor obecného pojištění.

V prvním případě odpočívá ta část důchodu pojištěncova, která připadá na obecné pojištění, kdežto vyšší dávky z titulu novinářského pojištění se důchodci-pojištěnci vyplácejí. Tu se považuje kvota, připadající na novinářské pojištění, za nadlepení (nadpojištění), které při novini-

nářském zaměstnání nemůže být zadržováno. Poněvadž důchodce je současně pojištěncem, zlepšuje se mu po zanechání zaměstnání celkový důchod o částky, které připadají na obecné pojištění po zanechání zaměstnání novinářského.

Sociální důchod v novinářském pojištění je až na malé úchylinky upraven stejně jako v pojištění obecném. Je tu stejný věk, stejná čekací doba. Zhoršení je tu potud, že se nečiní rozdílu mezi muži a ženami, jako v pojištění obecném, kde u žen napadá sociální důchod o dva roky dříve nežli u mužů. A přec v novinářském pojištění je asi 5 proc. žen. Dá se tvrdit, že pro ženy platí obecná ustanovení pensijního zákona, t. j. novelisovaný § 20, odst. 2, věta druhá. Pro pojištění novinářů platí totiž podřídně celý zákon o pojištění soukromých zaměstnanců, pokud věc není upravena samotným § 124.

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Pracovní doba

§§ 6, 7.

745.

Nebylo-li konání prací přes čas úředně povoleno, nemůže zaměstnanec žádati odměnu za ně podle zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., nýbrž náhradu pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo. Rozh. nejv. soudu z 28. III. 1934, č. j. Rv I 419/34, Sb. min. sprav. č. 1206.

Nižší soudy neobíraly se vůbec otázkou, byly-li práce přes čas, o kteréž v tomto sporu jde, příslušným úřadem podle § 6 zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. povoleny čili nic. Nebylo-li ke konání prací přes čas v roce 1930 konaných uděleno úřední povolení a šlo-li tedy o práce zakázané, pak byla každá úmluva a dohoda stran o nich — i úmluva o paušalování odměny za tyto hodiny přes čas, — podle § 879 obč. zák. nicotná. Žalobce by nemohl ovšem v tomto případě svůj nárok opírat o ustanovení zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., ježto tento zákon v § 6 (3) a 7 (4) zaručuje »zvláštní odměnu« jen za dovolené pracovní hodiny přes čas, nikoli též za práce konané proti zákazu § 1, odst. 1., zák., avšak jako zaměstnanec se může i za nedovolené práce přes čas domáhati náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo a poškození zaměstnancovo a k opodstatnění takového nároku na náhradu postačí, prokáže-li se, že se mu jako zaměstnanci nedostalo od zaměstnavatele za vykonané přesčasové práce náležité odměny a že zaměstnavatel na jeho úkor byl jimi bezdůvodně obohacen (Sb. z. a n. č. 12.158.)* Přednes žalobců v tomto směru učiněný postačí

* V á ž. o b č. 12.158 (rozh. z 2. XII. 1932, Rv I 1539/32, v »P r a c. p r á v u«, roč. XII., č. 529).

Pokud postačí žalobcův přednes k opodstatnění žalobního nároku na odměnu za práci přes čas s hlediska bezdůvodného obohacení zaměstnavatele i s hlediska poškození zaměstnance.

Z toho, že smluvní nárok na odměnu za nedovolené práce přes čas nemůže být opřen od zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., ještě nikterak nelyne, že by se zaměstnanec nemohl vůbec domáhati na zaměstnavatele náhrady toho, oč byl připraven svémocným prodlužováním zákonné pracovní doby zaměstnavatelem. Zaměstnanec zůstává i při nedovolených pracích přes čas, by se domáhal náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo a pro své poškození. K opodstatnění takového nároku na náhradu postačí průkaz, že se zaměstnanci nedostalo od zaměstnavatele za vykonané přesčasové práce náležité odměny a že na jeho úkor byl jimi zaměstnavatel bezdůvodně obohacen. Výši odškodného může soud určit podle § 273 c. ř. s., při čemž jest uvážiti, zda nebyly nedovolené práce přes čas přiměřeně odměněny již v měsíčním platu, pokud se týče v měsíční remuneraci úhrnkově (paušálně), pokud se týče, zdali tím, co bylo žalobci za jeho přesčasové práce zapláceno, byly tyto práce přiměřeně odměněny, čili nic.

úplně i jako žalobní důvod k opodstatnění žalobního nároku s tohoto hlediska. Nebylo třeba, aby žalobce tento důvod zvláště zdůrazňoval, neboť podřaditi žalobní důvod pravidlu právnímu je věcí soudu, jenž není při tom vázán právním stanoviskem žalobcovým. Bude tedy, pokud se roku 1930 týká, především nutné zjistiti, zda šlo o práce dovolené nebo zakázané. Bude-li prokázáno, že práce přes čas v tomto období úředně povoleny nebyly, bude třeba přesně zjistiti, kolik hodin přes čas žalobce k příkazu nebo s vědomím žalované skutečně konal, a posouditi, zda tyto hodiny přes čas byly přiměřeně odměněny již v měsíčním platu, pokud se týká příplatku k němu úhrnkově.

Závodní rady

§ 11.

746.

Jestliže člen závodní rady, který v den, kdy se měl jako člen bezpečnostní komise zúčastniti prohlídky dolu, odešel před touto prohlídkou konati určitou práci jemu uloženou, není tím odůvodněn souhlas hornického rozhodčího soudu k propuštění z práce. Rozh. vrch. rozh. soudu hornického z 28. V. 1930, č. j. Vhrs 66/30 Ústupský 438.

Odvolaení založenému pouze na výtce, že věc byla s hlediska práva posouzena mylně, nelze přiznati oprávnění. Jest sice pravda, že Š. měl, když mu bylo dozorcem uloženo, aby konal určitou práci, uposlechnouti tohoto rozkazu, třebas to bylo v den, kdy se měl jako člen závodní rady zúčastniti prohlídky dolu, neboť poslušnost jest, jak vyplývá z předpisů §§ 17 a 41 služ. řádu, z prvních povinností hornických. Než, i když Š. tak neučinil, jak sám doznává, není to za daných poměrů ještě důvodem, aby byl za to potrestán hned nejtěžším trestem, propuštěním z práce, zejména když § 43 c) služebního řádu ustanovuje, že horník může pro neposlušnost propuštěn býti ze služby jen tenkrát, jde-li o hrubé porušení poslušnosti, o němž však nelze mluvit tam, kde horník, jak tomu bylo i v tomto případě, odešel konati práci pouze proto, že se měl zakrátko jako člen závodní rady zúčastniti prohlídky dolu. Š. dopustil se sice poklesku, jeho poklesek není však tak těžký, aby zaň musil pykati hned propuštěním z práce. Nepochybil proto soud první stolice, když nevyhověl žádosti závodní správy za souhlas k jeho propuštění z práce. Bezdůvodnému odvolání bylo proto odepříti úspěch.

Z rozhodnutí ve věcech sociálně pojišťovacích.

747.

Rozhodla-li úrazová pojišťovna pravoplatně, ana již uplynula roční lhůta § 38 c) úraz. zákona, že nejde o úraz podnikový, jest nárok na náhradu škody posuzovati podle předpisů občanského zákona o náhradě škody.

Otázka, zda jde o úraz podnikový čili nic, jest pro soud rozhodnuta pravoplatně též, byl-li teprve rozhodčím soudem úrazové pojišťovny uznán úraz podnikový, anebo zůstalo-li při odmítnutí nároku úrazovou pojišťovnou proto, že ani rozhodčí soud nepokládal úraz za podnikový.

Podnikem polního hospodářství není polní hospodářství jako takové, třeba se v něm používalo motorické síly, nýbrž jednotlivé stroje, hnané živelní nebo zvířecí silou, jsou podle zákona samostatné podniky. Rozh. nevj. soudu z 4. XI. 1933, Rv II 321/32, Váž. obč. 12.987.

Jde o žalobu o náhradu škody, proti níž žalovaná namítla, že žalobci byla škoda způsobena úrazem, podléhajícím úrazovému pojištění, a že tudíž nárok ten proti ní mohl uplatnit jen podle § 46 úrazového zákona. Protože jest mezi stranami nesporné, že žalovaná nezpůsobila žalobci úraz úmyslně, musí býti především rozhodnuto, zda jde o úraz podnikový. Soudy odvolacímu i soudu první stolice stačila k posouzení této otázky nesporná skutečnost, že žalobce byl v polním hospodářství žalované pojištěn u úrazové pojišťovny, při čemž oba soudy vycházely z nezjištěného předpokladu, že u žalobce šlo o úraz podnikový, ač podle nesporného přednesu stran ve sporu úrazová pojišťovna odmítla dáti žalobci odškodnění za jeho úraz. Důvody zamítavého rozhodnutí úrazové pojišťovny nebyly zjištěny, ač žalobce navrhoval, aby dotazem u ní byly zjištěny důvody, proč jeho úraz nebyl pokládán za úraz podnikový. Dokud nebude znám obsah rozhodnutí úrazové pojišťovny v celém rozsahu, nelze budoovati rozhodnutí na předpokladu, že u žalobce šlo o úraz podnikový, jak činí nižší soudy, ježto z neurčitého povšechného přednesu stran ve sporu, že žalobcův nárok nebyl úrazovou pojišťovnou uznán, ještě neplyne ani, že šlo o úraz podnikový, ani opak toho, zejména ani nižšími soudy nebylo ani zjištěno, že žalobce nemohl již vznést nárok na odškodné na rozhodčí soud podle § 38 úrazového zákona v doslovu zákona čís. 207/19 Sb. z. a n. pro uplynutí roční lhůty v § 38 c) tohoto zákona stanovené, neboť pouhý souhlasný přednes stran, že rozhodnutí úrazové pojišťovny bylo žalobci zaručeno a že nepodal žalobu u rozhodčího soudu, nestačilo ještě k průkazu, že řečená lhůta již před vydáním rozsudku soudem první stolice uplynula. Zjištění této skutečnosti jest však důležité, protože na ní závisí, zda soudy mohou samy v tomto sporu řešiti otázku, zda je úraz žalobcův úrazem podnikovým čili nic. Kdyby bylo zjištěno, že lhůta podle onoho zákonného ustanovení již

uplynula a že úrazová pojišťovna pravoplatně rozhodla, že úraz žalobcův není úrazem podnikovým, bude z toho plynouti dále, že námitka žalované, opírající se o tvrzení opačné, není opodstatněna a že nejsou ani dány předpoklady pro posouzení věci podle § 46 úrazového zákona, nýbrž že jest věc rozhodnuta podle ustanovení obecného zákoníka občanského o náhradě škody ve hlavě XXX. (Sb. nevj. soudu č. 976). Závazně pro soud bude otázka řešena též, kdyby bylo zjištěno, že úraz žalobcův byl rozhodčím soudem úrazové pojišťovny uznán za úraz podnikový, nebo že zůstalo při odmítnutí jeho nároku úrazovou pojišťovnou proto, že jeho úraz ani rozhodčí soud nepokládal za úraz podnikový (Sb. n. s. č. 4627). Také v tomto případě soud buď omezí podle toho další jednání se zřetelem k § 46 úrazového zákona, nebo je zařídí se zřetelem k § 1293 a násl. obč. zák., jak již řečeno. Z těchto úvah je zřejmé, že i řízení na soudě první stolice i řízení soudu odvolacího jest kusé z důvodu, že nebyl proveden důkaz žalobcem navrženým dotazem u úrazové pojišťovny dělnické (§ 503, č. 2 c. ř. s.), při němž bude též zjištěno, zda se podle § 38 c) úrazového zákona stalo její rozhodnutí neodporovatelným u rozhodčího soudu. Nebyla-li dosud otázka, zda jde či nejde u žalobce o úraz podnikový, závazně pro soud rozřešena, bude soud řešiti v důvodech rozsudkových tuto otázku jako prejudiciální, aby mohl posouditi oprávněnost námítky žalované, opírající se o § 46 úrazového zákona.

Dojde-li k tomu, nebude lze pominouti důležitou skutečnost, že jde u žalované o polní podnik hospodářský, pro který platí zvláštní ustanovení úrazového zákona, pro jejichž použití však žalovaná ještě nic nepřednesla, ač tvrdila, že jde o úraz podnikový. Soud jí měl proto podle § 182 c. ř. s. vyzvat, aby tuto svou námitku doplnila přesným údajem, jakým způsobem byl žalobce v zaměstnání u ní proti úrazu pojištěn, zvláště když úrazová pojišťovna neuznala nárok žalobcův proti sobě. Doplnění to bude nutno pro správné právní posouzení věci, jakž vyplývá i z těchto úvah. Podle § 1 (4) úrazového zákona podléhají úrazové pojistné povinnosti podniky živnostenské nebo hospodářské, podniky polní a lesní, při nichž se používá parních kotlů nebo takových hnacích přístrojů, které jsou poháněny živelní silou nebo zvířaty. Podle odstavce 5. jest pojistná povinnost omezena jen na osoby úrazovému nebezpečí vydané, jestliže se v polním nebo lesním hospodářském podniku užívá silostroje, k podnikovému zařízení náležejícího, takovým způsobem, že jen určitý počet dělníků je vydán nebezpečí s veškerou strojní prací spojenému. Při podnicích hospodářských má tedy zákon jiná, odchýlná ustanovení, než při podnicích živnostenských. Podle odstavce 5. § 1 úrazového zákona jest za to míti, že podnikem polního hospodářství není polní hospodářství jako takové, třeba se v něm používalo motorické síly, nýbrž že jednotlivé stroje, hnané živelní nebo zvířecí silou, jsou podle zákona samostatné podniky, neboť jen dělnictvo u nich zaměstnané a jen v oblasti strojového nebezpečí je podrobeno pojistné povinnosti (Sb. n. s. č. 6693). Podle tvrzení žaloby a žalované nepřihodil se však žalobci úraz při stroji hnaném živelní nebo zvířecí silou, u kterého by byl býval žalobce podléhal úrazovému pojištění, ale není dosud také zjištěno, zda se mu úraz nepřihodil při jiné práci, ke které byl žalovanou přibrán ze zaměstnání pojistnou povinností zakládajícího a po jeho dobu

Váž. o b. č. 976 (roz. nevj. soudu z 15. III. 1921, Rv II 295/20). Rádní soudové jsou vázání pravoplatným rozhodnutím úrazové pojišťovny dělnické, že úraz jest úrazem podnikovým.

Váž. o b. č. 4627 (roz. nevj. soudu z 4. II. 1925, Rv I 1658/24). Výrokem rozhodčího soudu úrazové pojišťovny v otázce, zda jde o úraz podnikový, jest soud vázán.

Váž. o b. č. 6693 (roz. nevj. soudu z 13. I. 1927, Rv I, 1729/26, v „Pracovním právu“ roč. VII, str. 15). Podnikem polního hospodářství není polní hospodářství jako takové, třeba se v něm používalo motorické síly, nýbrž jednotlivé stroje hnané živelní nebo zvířecí silou jsou samostatnými podniky ve smyslu zákona o úrazovém pojištění dělnickém a pouze dělnictvo u nich zaměstnané a jen v oblasti strojového nebezpečí jest podrobena pojistné povinnosti.

(§ 5, odst. 2. úrazového zákona v doslovu zákona č. 363/17 ř. z.). Bude proto třeba, aby soud zjistil, jaké práce žalobce u žalované v hospodářství konal, zejména, zda byl v takovém vztahu k ně-

jaké práci u stroje hnaného živelní nebo zvířecí silou, že nutně podléhal úrazovému pojištění, a pak teprve uvažoval o tom, zda jde o úraz podnikový čili nic.

Poznámky.

Vládní nařízení ze dne 15. června 1934, č. 118 Sb. z. a n., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních.

1. Text nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n.

Vládní nařízení, kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních, vydané vládou podle § 1 zákona ze dne 9. června, č. 95 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací, prodloužené zákonem, ze dne 15. listopadu 1933, č. 206 Sb. z. a n., sestává ze tří paragrafů, jež zní:

§ 1. Hromadné pracovní smlouvy, pokud upravují otázky mzdové (platové), ujednané mezi jedním nebo několika zaměstnavateli, nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organizacemi zaměstnanců, platné v den účinnosti tohoto nařízení, nemohou být vypověděny do 30. dubna 1935. Pokud takovéto hromadné smlouvy upravují podmínky platnosti i po 30. dubnu 1935, zůstávají tato ujednání nedotčena.

§ 2. V závodech, kde v době mezi dnem 1. ledna 1933 a dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení byla v platnosti hromadná pracovní smlouva, která pak zanikla nebo byla vypověděna, platí do 30. dubna 1935 sazby mzdové (platové), platné v den účinnosti tohoto nařízení, pokud nebyly nebo nebudou ujednaný pro tyto závody nové hromadné smlouvy.

§ 3. Toto nařízení nabývá účinnosti dnem vyhlášení; provede je ministr sociální péče, a pokud jde o podniky podléhající obecnímu hornímu zákonu, ministr veřejných prací v dohodě se zúčastněnými ministry.

2. Nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n. se týká jen některých částí kolektivních smluv pracovních.

Paragrafem 1 užitý výraz »hromadných« smluv pracovních jest pouhým zčeštěním výrazu »kolektivní«. § 1 naznačuje, co dlužno těmito kolektivními smlouvami rozuměti: jsou to smlouvy ujednané mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) zaměstnanců, jichž obsahem jest zejména úprava mezd (platů). Nařízení přejímá v našem pozitivním právu obvyklé vymezení pojmu kolektivních smluv. (Srv. § 114 b) živ. ř., § 6 (2) zák. o obch. pom., § 142 zák. o soc. poj., § 21 zák. o dom. práci, § 18 zák. o domovnících, § 8 (2) zák. o prodeji zboží za jednotné ceny, odst. 3. vyhlášky předsedy vlády o statistice kolekt. smluv č. 31/1932 Sb. z. a n.)

Toto pojmové vymezení kromě toho jest určeno i účelem, jež nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n. sleduje: jest jím prodloužení plat-

nosti dosavadních kolektivními a individuálními smlouvami pracovními upravených sazeb mzdových a platových.

Toto prodloužení netýká se všech částí kolektivních smluv, nýbrž toliko ustanovení tarifních, t. j. oněch, jež upravují otázku mezd (platů) a ustanovení o výpovědních lhůtách kolektivních smluv, pokud by se tato měla uplatnit v době do 30. dubna 1935.

Sleduje tedy nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n. zařízením klidného dalšího vývoje ve výrobních poměrech, jímž by se zabránilo snižování mezd (platů) a zároveň se předešlo případným mzdovým konfliktům, jež by z takového snížení mohly vzniknouti.

3. Kterých podniků se nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n. týká.

V tom směru nařízení rozeznává mezi závody, v nichž v den, kdy nařízení nabylo platnosti, t. j. dne 27. června 1934, kolektivní smlouvy platily a těmi, v nichž takovýchto smluv v té době nebylo.

a) Podniky, pro něž kolektivní smlouva dne 27. června 1934 platila. Zůstávají v platnosti všechny hromadné smlouvy, jež platily uvedeného dne, a to do dne 30. dubna 1935. Neplatí tedy ta ustanovení kolektivních smluv, která stanoví jejich platnost na dobu kratší, nebo výpovědní lhůty jejich, jichž uplatnění by znamenalo ukončení platnosti hromadných smluv před 30. dubnem 1935. Platí však z ustanovení kolektivních smluv ta, která ujednávají podmínky platnosti i po 30. dubnu 1935. Nařízení tedy favorizuje kolektivní smlouvy, jejichž mezdní a platové sazby mají zůstat v platnosti i po 30. IV. 1935.

b) Podniky, v nichž dne 27. června 1934 hromadná smlouva neplatila. V závodech, kde v době mezi 1. lednem 1933 a dnem 27. června 1934 platila hromadná smlouva pracovní, která pak zanikla nebo byla vypověděna (a tedy měla zaniknouti po 27. červnu 1934), platí do 30. dubna 1935 ty sazby mzdové (platové), jež platily v den platnosti nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n. Nařízení připoustí však možnost ujednání nových kolektivních smluv.

Jest otázkou, které sazby mzdové (platové) tu rozhodují? Rozhodně to nebudou tarify ujednané kolektivními smlouvami, ježto právě nařízení předvídá jejich zánik dokonalý či zamýšlený. Ustanovení § 2 platí pro podniky, pro něž kolektivní smlouva neexistuje. V takovýchto podnicích tedy existují toliko individuální smlouvy pracovní

(služební), a proto tu platí toliko ty sazby
mzdové (platové), jež jsou upraveny těmito
individuálními smlouvami.

Platí proto pro závody, pro něž v době od
1. ledna 1933 do 27. června 1934 kolektivní
smlouva platila, avšak zanikla nebo byla vy-
pověděna, ty mezdní (platové) sazby, které
jsou upraveny individuálními smlouvami pra-
covními (služebními). Platnost těchto sazeb
se tu prodlužuje na dobu do 30. dubna 1935.
Nařízení však nepochybně nemíní prodlou-
žit i platnost samotných individuálních pra-
covních (služebních) smluv, jež tyto sazby
obsahují. Toť by se rovnalo nevyověditel-
nosti všech pracovních smluv, čehož jistě
nařízení č. 118/1934 Sb. z. a n. nezamýšlelo,
stejně jako nezamýšlelo prodloužení všech
částí kolektivních smluv. To vyplývá ze zně-
ní § 1 nař., jež přesně vymezuje nevyovědi-
telnost kolektivních smluv, pokud upravují
otázky mzdové (platové).

To platí nejen o individuálních smlouvách
pracovních (služebních), jež již platily v do-
bě, kdy nařízení nabylo účinnosti, t. j. dne
27. června 1934, nýbrž i o těch, jež byly ne-
bo budou ujednány mezi zaměstnavatelem a
zaměstnancem po tomto dni, načež jest usu-
zovati ze znění § 2, jenž mluví o závodech.
Míní se tu závody jako celky, nikoliv jedno-
livé pracovní poměry právní v nich a pro
tyto závody se stanoví zákaz snižování
mezd (platů) v době od 27. června 1934 do
dne 30. dubna 1935. Vždyť jinak by zaměst-
navatel v mimosmluvních závodech, t. j. v zá-
vodech, pro něž dne 27. června 1934 nepla-
tila kolektivní smlouva nebo byla již vypo-
věděna, mohl snadno se vyhnouti povinnosti
stanovené § 2 nařízení tím způsobem, že by
přijal nové zaměstnance, s nimiž by ujednal
nižší mzdy a poté, použiv smluvních nebo zá-
konných dispozic o výpovědních lhůtách, vy-
pověděl by zaměstnance, s nimiž měl smlou-
vu pracovní dne 26. června 1934, čímž by
fakticky dosáhl snížení mezd, což právě na-
řízení zamýšlí přezkazit.

Na druhé straně však nelze tvrditi, že by
zaměstnavatel byl nucen nařízením číslo
118/1934 Sb. z. a n. k tomu, aby podržel
v zaměstnání zaměstnance, jenž se mu na-
prsto nehodí a jest proto zastávati v sou-
hlase s tím, co bylo shora řečeno, že nařízení
nezamýšlelo prodloužení platnosti všech in-
dividuálních pracovních (služebních) smluv,
nýbrž sledovalo toliko prodloužení platnosti
určité výše mezd (platů). Tato výše má býti
pro nově ujednané smlouvy (t. j. ty, jež by-
ly nebo budou ujednány po 27. červnu 1934)
určována podle výše mezd (platů) v závodě
mimosmluvním platných ke dni 27. června
1934.

c) Podniky, v nichž budou ujednány nové

hromadné smlouvy pracovní. V závodech,
v nichž zanikla, nebo byla vypověděna v do-
bě od 1. ledna 1933 do 30. dubna 1935 ko-
lektivní smlouva, mohou býti ujednány nové
kolektivní smlouvy. Nařízení neustanovuje
o jejich nutném obsahu, pokud se týká tari-
fů, nicméně jest nepochybné, že nemohou na-
býti platnosti taková ustanovení nových hro-
madných smluv pracovních, jež by snižovala
dosavadní sazby mzdové (platové) upravené
individuálními smlouvami pracovními (slu-
žebními). Mohou tedy býti ujednané nové
hromadné smlouvy toliko s tarify, jež pone-
chávací v platnosti dosavadní mzdové (plato-
vé) sazby, nebo jež by je po případě zvyš-
ovaly. Že tomu tak jest, vyplývá z účelu naří-
zení č. 118/1934 Sb. z. a n., jenž sleduje mzdou
(platovou) stabilisací.

4 Co jest právem, bylo-li jedná-
no proti povinnostem stanove-
ným nařízením č. 118/1934 Sb. z. a n.

Citované nařízení stanoví nevyověditel-
nost kolektivních smluv v jejich tarifních a
výpovědních ustanoveních a zákaz snižování
mezd a platů individuálními smlouvami pra-
covními (služebními) ujednaných v podni-
cích mimosmluvních, v obou případech do
30. dubna 1935.

Povinnosti, jež z nařízení vyplývají pro
zaměstnavatele, zaměstnance a organizace,
jsou různé, podle toho, o které podniky se
jedná.

a) V podnicích, pro něž platila kolektivní
smlouva dne 27. VI. 1934, nařízení stanoví
povinnost:

aa) zaměstnavatelů: respektovati dosavad-
ní mzdové (platové) sazby, jich nesnižovati,
ve všech případech, i tehdy, když ujednájí
nové individuální smlouvy pracovní (slu-
žební),

bb) zaměstnanců: respektovati dosavadní
tarify,

cc) odborových organizací zaměstnava-
telů neb zaměstnanců, jež kolektivní smlou-
vu ujednali: respektovati dosavadní tarify a
nedomáhati se jich zvýšení nebo snížení.

Smlouvy kolektivní nebo individuální pra-
covní, odporující uvedeným povinnostem,
jsou právně nicotné.

b) V podnicích, v nichž kolektivní smlou-
va mezi 1. I. 1933 a 27. VI. 1934 neplatila,
jsou povinni:

aa) zaměstnavatel: nesnižovati mezd (pla-
tů) zaměstnancům, s nimiž byl dne 27. června
1934 v pracovním (služebním) poměru a ne-
ujednávají při nově uzavíraných smlouvách
individuálních tarifů mezdních (platových),
jež by byly nižší těch, jež byly ujednány
individuálními smlouvami pracovními (slu-
žebními), platnými v době, kdy nařízení na-
bylo platnosti.

bb) zaměstnanec: dodržovati dosavadní smluvené sazby mzdové (platové) platné dne 27. VI. 1934.

Ujednal-li by zaměstnavatel se zaměstnancem v takových podnicích (§ 2) mimosmluvní pracovní (služební) smlouvou, která by ve svých ustanoveních, mzdových (platových) odporovala nařízení, smlouva taková by byla nulitní.

Nařízení tedy chrání obě smluvní strany individuálních služebních smluv oproti nepříznivým důsledkům mzdových bojů a stabilizuje pracovní poměry ve výrobě náležitým způsobem do 30. dubna 1935.

JUDr. Josef Budník.

Výplata podpor v nezaměstnanosti — závady.
(Výnos min. soc. péče z 3. května 1934, čj. E 3210-9/4.)

1.

Ministerstvu sociální péče bylo některými okresními úřady oznámeno, že o získání podpor v nezaměstnanosti se státním příplatkem podle zákona č. 267/1921 Sb. z. a n. ucházejí se členové odborových organizací, kteří s úmyslem vylákati státní příplatek k podpoře v nezaměstnanosti vstoupili do pracovního poměru podléhajícího povinnému nemocenskému pojištění jen na krátký čas, ač jinak nezměnili svého zaměstnání ve vlastní živnosti nebo při vlastním rolnickém hospodářství, event. v živnosti nebo v hospodářství svých příbuzných a pod.

Ministerstvo sociální péče vybízí proto odborové organizace, aby při přijímání nových členů věnovaly zvýšenou pozornost skutečnosti, zda uchazeči o členství v odborové organizaci nekonají námezdní práci jen jako zaměstnání vedlejší nebo příležitostné, které nepodléhá povinnému nemocenskému pojištění a v důsledku toho neopravňuje k nároku na státní příplatek k podpoře v nezaměstnanosti, anebo zda námezdní práci konali tito uchazeči o členství v organizaci již delší dobu, či do námezdního poměru teprve nově vstupují za účelem získání nároku na státní příplatek. Pokud pak jde o starší členy odborových organizací, kteří vedle námezdní práce konají práci i ve vlastní živnosti nebo hospodářství, anebo vypomáhají v živnosti, či hospodářství příbuzných, také oni mají při splnění ostatních zákonných podmínek nárok na státní příplatek jen, nekonají-li námezdní práci jako zaměstnání vedlejší nebo příležitostné.

Abyste však naopak zase nesprávným výkladem, zda jde o zaměstnání hlavní či vedlejší, nebyli uchazeči o podporu v nezaměstnanosti se státním příplatkem poškozováni, upozorňuje ministerstvo sociální péče, že při řešení otázky, zda námezdní práce je pro určitou osobu jejím zaměstnáním hlavním nebo vedlejším, dlužno porovnávat, v jakém poměru je výdělek z této námezdní práce k jiným příjmovým zdrojům, po případě k jiné činnosti této osoby. Také trvalé zaměstnání může být vedlejším, je-li u porovnání s jinou činností nebo jinými zdroji příjmů téhož zaměstnance povahy podřadné. Nemají tudíž nárok na státní příplatek k podpoře v neza-

městnanosti osoby, pro něž je práce ve vlastní živnosti nebo ve vlastním zemědělství, po případě spolupráce v závodě příbuzných, zaměstnáním hlavním.

Okresní úřady se současně upozorňují na uvedenou skutečnost, aby jí při kontrole též věnovaly pozornost.

2.

Při zkoušení vyúčtování státního příplatku k podpoře nezaměstnaných, odborovými organizacemi ministerstvu předložených, bylo shledáno, že přihlášky o podporu nezaměstnaných nejsou v některých bodech řádně vyplňovány. Zejména stává se to v údajích u bodu č. 8. přihlášky, jež zní: »Jméno, adresa a příbuzenský poměr osob, o které pečujete.« Údaje tohoto bodu jsou vyplňovány většinou neúplně, buď chybí adresa nebo příbuzenský poměr, nebo také jména osob, které s podporovaným žijí ve společné domácnosti a o něž též pečujete. Všeobecný údaj, na př. »pečujete o dvě děti« a pod., nestačí.

Dále bylo shledáno, že u bodu č. 10. přihlášky, jež zní: »má druhý manžel podporu v nezaměstnanosti« a u bodu č. 11., jež zní: »kolik členů rodiny, žijících s ním ve společné domácnosti, má současně podporu v nezaměstnanosti se státním příplatkem«, není zpravidla uvedena také výše podpory v nezaměstnanosti těch osob, jichž se tyto otázky týkají, jak to doporučuje zdejší výnos ze dne 3. prosince 1933, č. E-3200-1/12*). Rovněž i jméno odborové organizace, členům rodiny podporu vyplácející, nebývá v této rubrice uváděno. V důsledku toho nelze posouditi, kterému členu rodiny přísluší plný státní příplatek a kterému poloviční.

Rovněž nelze posouditi, zda nezaměstnanému má býti jako státní příplatek přiznán dvaapůlnásobek či dvojnásobek organizační podpory, není-li z přihlášky jasné patrné, zda druhý manžel jest výdělečně činným a zda vydělává přes nebo pod 90% toho, co činil výdělek uchazeče o podporu. Přihláška budíž proto doplněna údajem o výši mzdy druhého manžela.

Ministerstvo sociální péče připomíná všem odborovým organizacím, aby věnovaly vyplňování přihlášek zvýšenou péči a pozornost, a aby uchazeči o podporu výše žádaná data v přihláškách uváděli a dali si ověřiti. Jedině tak lze předejiti obtížnému dodatečnému zjišťování pro kontrolu před refundací nutných dat, event. odmítání žádané refundace.

3.

Ve výnosu ministerstva sociální péče ze dne 25. srpna 1933, č. j. 36.000/III-E-1933**) bylo v bodě č. 9. nařízeno, aby ministerstvu byly zasílány dvojmo opisy poukazů na podporu se státním příplatkem, jež organizace vystavují. Ustanovení toto, v platnosti prodloužené výnosem ze dne 27. prosince 1933, č. E 3210-27/12-33***), se pozměňuje v tom směru, že na příště postačí, když ministerstvu bude zaslán od každého poukazu jen jediný opis. Ostatní ustanovení o zasílání opisů zůstávají nezměněna.

*) V »Pracovním právu«, roč. XII., str. 162—164.

**) »Přechodná úprava státního příspěvku k podpoře nezaměstnaných« (Tayerle-Hlaváček), str. 161.

***) »Archiv pracovního a sociálně pojišťovacího práva«, roč. III., str. 48—49.