

# PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ  
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.

Dr. HERBERT POLLATSCHEK:

## Služné, záloha, remunerace soukromých zaměstnanců.

Rozdíly terminologické mezi zákonem o soukromých zaměstnancích č. 154/1934 Sb. z. a n. a dřívějším zákonem o obchodních pomocnících jsou v partiích o nárocích zaměstnancových značnější nežli rozdíly věcné. § 9 zák. o soukr. zaměstnancích nemá sice ve starém zákoně vzoru; význam této novoty jest ovšem hledati na poli systematiky a názvosloví (kromě druhého odstavce § 9, který vzhledem k § 1486 o. z. o. jest pro historické země samozřejmostí, znamená však pro Slovensko a Podkarpatskou Rus časové omezení práv zaměstnancových). Tento § 9 nyní označuje souhrn požitků zaměstnancových, obecně nazývaný odměnou, úplatou, mzdou nebo příjmy, slovem »plat«. Netřeba se šířiti o tom, zda výraz ten byl dobře zvolen, kdyžtě jsou v něm zahrnuty i požitky takové, jež se nevyplácejí (naturální požitky, služební byt); stalo se však proň nutným, aby pravidelná peněžitá odměna (vulgo plat, gáže, pevné nebo i běžné služné) nazvána byla »služným«, ač vysvětlivky zdůrazňují snahu, opustiti ve shodě s osnovou občanského zákoníka názvy »služba«, »služební poměr« atd. Platem podle zák. č. 154/34 o soukr. zam. jest tedy úhrn zaměstnancových požitků, kterými mohou býti: 1. pevné peněžitě služné, 2. provise, 3. podíl na zisku (tantiema), 4. zvláštní odměna (remunerace) nebo 5. jiné peněžitě nebo naturální<sup>1)</sup> požitky. (Odbytné schází.) Zde se má jednati toliko o požitcích shora ad 1. a 4. uvedených, tedy o služném a remuneraci.

Služné, t. j. odměnu za konané práce, určenou pevnou částkou podle časových úse-

<sup>1)</sup> Vysvětlivky min. sprav. mluví zde o »zákoně definici«. O vlastní definici však nejde, nýbrž o příkladný vypočet.

<sup>2)</sup> Nelze pochopiti, proč zákon mluví v § 33 o »platu nebo jiných požitcích«, když plat zahrnuje v sobě všechny druhy požitků.

ků, je zaměstnavatel povinen vyplatiti nejpozději na konci každého kalendářního měsíce (§ 10); to i takovému zaměstnanci, jež přijal na dobu neomezenou, celými kalendářními měsíci (na př. 15. I. až 14. IV.), neboť i první věta § 10 jest právem donucujícím.<sup>3)</sup> Platební závazek zaměstnavatele jest podložen sankcí §§ 33, č. 2 a 37, jež opravňují zaměstnance k okamžitému vystoupení, k dalšímu platu a náhradě případné škody. Nejen nedochvilnost jest tím stíhána. Důvod k předčasnému vystoupení se všemi jeho následky nastává na př. i tehdy, chtěl-li se zaměstnavatel zhostiti své platební povinnosti šekem, směnkou nebo v cizí měně (rozh. č. 3825 Sb.); zaměstnanec-věřitel nemusí takové plnění přijmouti (§ 1413 o. z. o.), načež zaměstnavatel s placením prodlévá. Služné jest tedy platiti hotově; místo něj nemohou zaměstnanci býti vnuceny naturalie, ba i za souhlasu stran může býti taková záměna zapověděna (§ 17 zák.), aby zamezen byl tak zv. truck.

Všeobecně platí o služném ještě totéž co o platu vůbec: není essenciale pracovního poměru ani podle našeho zákona, jemuž tedy podléhají i neplacení volentéři. Služné může býti ujednáno smlouvou individuální nebo kolektivní, při čemž lze podle známého plenárního rozhodnutí č. 5479 Sb. umluvit v individuální smlouvě odchýlné podmínky, a to i proti minimálnímu tarifu služného. Není-li smlouvy, určuje se služné místním zvykem, kde není zvyklosti, platí za ujednání přiměřená odměna. Bezúplatnost prací musí býti smluvena.

Rovněž přípustnost srážek ze služného řídí se jak u ostatních druhů platu všeobecnými předpisy. V úvahu přichází exekuční řád a

<sup>3)</sup> Ve prospěch zaměstnance může ovšem smlouva toto ustanovení vyloučiti z platnosti: umluvit možno placení předem, před koncem měsíce, výplatu 14denní atd.

zákon o exekuci na služební požitky č. 314/20 ve znění zák. č. 177/24, jakož i alimentární zákon č. 4/31 Sb. z. a n.; dále zákon č. 76/27 o přímých daních, zák. č. 295/21 o poplatku ze služebních smluv a zákony o sociálním pojištění. Srážky, jež staví konkursní a vyrovnací řád na roveň ostatním nárokům zaměstnancovým z pracovního poměru a které uvádí Hartman ve svém vydání zákona o soukr. zaměst. mezi ostatními právě uvedenými srážkami (str. 124 až 126), jsou arciť rázu zcela jiného: neprovádějí se za účelem zániku nějakého zaměstnancova závazku, nýbrž k založení obligace zaměstnavatele, jemuž jeho zaměstnanec takto poskytuje zápůjčku.

Zvláštní zmínky, byť nedostatečné úpravy, došly v zákoně o soukr. zam. srážky předsevzaté zaměstnavatelem k úhradě zálohy, kterou poskytuje zaměstnanci. § 18 jest rudimentární, jeho druhá věta zbytečná, celé ustanovení pojato do zákona jen proto, že se zúčastněné strany na ničem lepším nedohodly (jak uvádějí vysvětlivky) a že »se přece jen žádalo, aby nový zákon nepřecházel otázku záloh úplným mlčením«. I původní elaborát odborné komise, v níž zaměstnanecké kruhy nemohly své požadavky stran uzákonění nároku na zálohu prosaditi, obsahoval v tom směru ustanovení »zcela bezcenná a neposkytující zaměstnanci ani stín práva« (Grünberg, Prager Jur. Zeitschr. 1934, str. 285).

§ 18. jedná o zálohách na plat vůbec; jelikož však pro zálohy na provisi má zvláštní ustanovení § 12 odst. 3 a ze zbývajících druhů požitků přichází prakticky v úvahu toliko služné («...běžný plat...» v § 18) a remunerace, možno se zde zabývatí otázkou záloh, aniž by meze tohoto článku byly překročeny.

O splacení zálohy rozhoduje úmluva stran, při čemž zálohy až do výše jednoho měsíčního služného mají býti zaúčtovány při nejbližších výplatách. Zajímavým stává se předpis ten, střetne-li se poskytnutí zálohy s exekucí na služné. V rozhodnutí GI. U. 7224 rozpoznává Nejvyšší soudní dvůr dvojí druh záloh: jednak zápůjčku s ujednáním, že zaměstnavatelova pohledávka má býti kompensována se zaměstnancovými nároky, jednak výplatu mzdy předem. Náš Nejvyšší soud při této dělbě setrval a posuzuje takto poměr mezi nároky zaměstnavatelovými a právy vymáhajícího věřitele vedoucího exekuci na služební plat: Jde-li o zápůjčku, ustupuje zaměstnavatelovo právo na vykonání kompenzační srážky exekuci zabavením, třebaš tato byla mladší než pohledávka ze zálohy (rozh. č. 9171 Sb.); kde se jedná o plat předem vybraný, nemůže vymáhající věřitel po dobu, po kterou bylo dlužníkovi předem placeno, požadovati na zaměstnavateli-poddlužníku placení z důvodů zabavení služebních platů (rozh.

č. 11807 Sb.). O kterou z obou forem zálohy v konkrétním případě běží, je quaestio facti. Otázka ta je sice v prvé řadě rozhodná pro spor mezi zaměstnavatelem a věřitelem, ale i zaměstnanci nemůže býti lhostejnou: ze zápůjčky plyne zaměstnavateli peněžitá pohledávka, jež může, nemusí však býti uhrazena kompenzací, výplatou služného předem získává nárok na konání prací. Tento rozdíl může hráti roli na př. tehdy, zemře-li zaměstnanec v kritické době.

O remuneraci nepřinesl zákon čís. 154/34 nových ustanovení. Když nedošlo k dohodě o protichůdných požadavcích zúčastněných stran, byl bez věcné změny převzat § 16 zákona o obchodních pomocnících. Tak se vyhýbá i nový zákon rozhodnutí o tom, ve kterých případech přísluší zaměstnanci remunerace. Nárok na ni, jež jest součástí platu (§ 9), řídí se tedy § 4. a plyne z pramenů shora v zákonném pořadí uvedených (smlouva, místní zvyk, přiměřenost). Místnímu zvyku staví po bok rozhodnutí č. 10661 Sb. vypláčení remunerace v závodě samotném. U zaměstnanců obchodních (v akc. společnostech, společnostech s r. o., továrních podnicích, pojišťovnách atd.) podává se otázka, zda nelze nárok na remuneraci založiti na zvyklosti, o níž se zákon nezmiňuje, zvyklosti silnější a rozsáhlejší, než je pouhý místní zvyk: na zvykovém právu, které, jsouc objektivní normou, nevyžaduje ke své platnosti, aby strany o něm věděly a jemu se podrobily. Opory našel by takový názor v úvaze, že smlouva se zaměstnancem je na straně obchodníkově obchodem podle čl. 273 a 274 obch. zák., takže při jejím výkladu jest míti zřetel na obchodní zvyklosti. Naše judikatura arciť nepovažuje vypláčení remunerací za právní obyčej.<sup>4)</sup> Nárok na remuneraci odůvodňuje nejčastěji tím, že zaměstnanec, věda o obyčeji, s remunerací počítal, na ni spoléhal, že tedy nárok na ni mohl považovati za své subjektivní právo. Ať je tomu jakkoliv, tolik je jisto, že právně relevantní zvyky a obyčeje reagují mnohem citelněji než zákony na poměr třídních sil, takže ani z bohaté judikatury k této otázce nelze odvozovati všeobecně platného pravidla. Dnešní stav vyjadřuje nejlépe citované již rozhodnutí N. s. ze dne 31. III. 1931, č. 10661 Sb., jehož právní věta zní: »Nárok na periodickou remuneraci může se opíratí buď o smluvní ujednání stran neb o obchodní zvyklosti v místě, kde jest zaměstnavatelův závod, anebo může býti podle okolností založen i tím, že zaměstnavatel vyplácí ve svém podniku remunerace po delší dobu pravidelně, třebaš dobrovolně a ne vždy ve stejné

<sup>4)</sup> Na tom ničeho nemění, že rozhodnutí č. 10661 Sb. mluví o »obchodní zvyklosti«.

výši. Pravidelné poskytování remunerací jest spatřovati po případě v tom, že byly v podniku zaměstnavatele vypláceny po tři léta.»

Nároku na remuneraci nemá zaměstnanec, jenž vzal při sjednání služební smlouvy výslovné prohlášení zaměstnavatele o jejím neposkytnutí na vědomí, neboť smlouva vylučuje zvyk. Zvyklost rozhoduje však tehdy, když nebylo vůbec zmínky o remuneraci při přijetí zaměstnancově a když podle místních zvyklostí jest obvyklo takové požitky poskytovat. Opačný názor rozhodnutí č. 2063 Sb. nemůže obstát; jeho odůvodnění, že »... k místní zvyklosti dovoluje zákon ... jen tenkrát hleděti, když nebyl služební plat smlouvou určen, zde však služné žalobcovo bylo přesně dojednáno«, jest logicky závadné, neboť staví proti sobě různorodé pojmy. Tím, že se určí jeden druh platu, není určen celý plat, a co do části platu, o níž nedošlo k dohodě, rozhoduje zvyklost. Jinak by se ovšem měla věc, kdyby bylo ujednáno, že zaměstnanec má jedině nárok na služné a nikoliv na nějaké příjmy jiné; to se však zde nestalo.

JUDr. PAVEL KUNC:

## O služebních kaucích (zárukách).

(Dokončení.)

6. Zvláštní ustanovení o služebních kaucích má v §§ 35 a 36 zákon ze dne 13. ledna 1914, č. 14 ř. z., tak zv. zákon o statkových úřednících. Podle těchto ustanovení jest zaměstnavatel povinen, pokud nebylo nic jiného smlouveno, uschovati kauci zaměstnancem danou. Ručí za ni a má vydávati běžné úroky zaměstnanci ihned po jejich dospělosti, jestliže o ně zaměstnanec žádá.

Zaměstnavatel jest oprávněn zadržeti kauci, skončí-li se služební poměr, až zaměstnanec vydá účet nebo svěřené předměty, pokud je k tomu povinen, nebo činí-li si proti zaměstnanci nároky na náhradu škody, až do vyrovnání těchto nároků. Nemá-li žádných nároků proti zaměstnanci, nesmí vydání kauce zadržovati. Zaměstnanec jest oprávněn v těchto případech žádati, aby kauce byla složena k soudu.

Má-li zaměstnavatel nějaký nárok na náhradu ze služebního poměru, má jej uspokojiti především z kauce; teprve, nestačí-li složená kauce k jeho uspokojení, může vésti exekuci i na ostatní jmění zaměstnancovo.

Ustanoveními těchto §§ 35 a 36 nejsou nikterak dotčena ustanovení občanského zákoníka, uvedená shora pod čís. 5, lit. a)—h), takže i pro pracovní poměr, na který se vztahuje zákon č. 13/1914 ř. z. o statkových úřed-

Nároku na remuneraci nepozbude zaměstnanec ještě tím, že se neohradil proti jednostrannému projevu, jímž zaměstnavatel prohlásil, že remuneraci nebude dále vypláceti. Pouhé mlčení není o sobě souhlasem, neboť lze o tom důvodně pochybovati, že by zaměstnanec nemlčel, kdyby nesouhlasil (viz rozh. č. 11203 Sb.). Výslovným projevem souhlasu se zamýšleným škrtnutím dosud poskytované remunerace anebo podrobením se uvážení zaměstnavatelovu (rozh. č. 13259 Sb.) ztrácí ovšem zaměstnanec žalovatelného nároku. Okolnost, že žalobce jest sociálně slabší, nemá ve sporu významu (rozh. N. s. ze dne 7. VI. 1934, Právník, 73. ročník, str. 658—659).

Výše remunerace určuje se úmluvou, není-li takové, zvyklostí. Jinak platí o ní — kromě splatnosti — totéž, co bylo řečeno o služném, též sankce §§ 33, 2 a 37 vztahují se na ni.

Velicí norma § 16. zák. o soukr. zam. zajišťuje zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru před dospělostí nároku právo na alikvotní část remunerace. Též zde nebylo ničeho změněno.

nících, jsou v platnosti ustanovení občanského zákoníka o smlouvě zástavní či o zajišťovacím převodu.

7. Pro pracovní poměr, který podléhá zákonu ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n. o soukromých zaměstnancích, má tento zákon zvláštní ustanovení v §§ 45 a 46. Těmito paragrafy byla v některých směrech modifikována ustanovení občanského zákoníka o zástavní smlouvě a o zajišťovacím převodu, uvedená shora pod č. 5 (viz str. 154). Účelem této modifikace jest ochrana zaměstnancova před nesvědomitostí zaměstnavatele, aby mu bylo znemožněno připravit zaměstnance o jeho kauci.

a) Podle ustanovení odstavce 1. § 45 nesmí býti služební záruka uložena v závodě zaměstnavatelově, ani jí nesmí zaměstnavatel užiti ve svém závodě. Ustanovení o uložení mimo závod, které se týká věcí, jež dopouštějí hmotného odevzdání, modifikuje ustanovení občanského zákoníka v povinnosti zaměstnavatele jako zástavního věřitele vzíti do úschovy věc danou zástavou (shora pod č. 5, lit. a) v tom směru, že, dá-li se jako služební záruka zaměstnavateli věc movitá do zástavy, musí býti uložena u třetí osoby jako schovatele, na které se zaměstnanec a zaměstnavatel shodnou.