

ho shromáždění v r. 1931 pod č. 1340, a to posl. Tayerlem, Macounem, Kleinem, Pohlem a Koudelkou. Návrh tohoto zákona, který svého času byl hojně diskutován, je znám. Nebude ovšem snad škodit, blíže přihlédnouti k jeho ustanovením, týkajícím se náhrady za práci přes čas. V § 1 se stanoví, že skutečná pracovní doba zaměstnanců kteréhokoli druhu nesmí býti delší nežli 8 hodin ve 24 hodinách, což je velmi důležitá změna proti stavu 91/18.

§ 6 návrhu stanoví:

»(1) Pracuje-li zaměstnanec přes dobu stanovenou v § 1 nebo dobu kratší stanovenou za pravidelnou dobu pracovní zákonem nebo nařízením anebo smlouvou, považuje se tato práce za práci přes čas.

(2) Nebylo-li uděleno povolení k dočasnému prodloužení pracovní doby podle § 7 a nespada-li práce pod ustanovení § 7a), jest práce přes čas zakázána. Za práci přes čas musí se zvláště platiti, a to ať byla povolena či nikoliv.«

Jest neobyčejně důležitým momentem tohoto návrhu, že nerozlišuje mezi dovolenou a nedovolenou prací přes čas. Zákon vztahuje se tudíž na veškeru práci přes čas, kteréžto ustanovení bylo by skutečně dalekosáhlé, ježto rozlišování na práci dovolenou a nedovolenou jest ke škodě takřka výlučně zaměstnanců a ku prospěchu zaměstnavatelům, ač by tomu mělo býti právě naopak. Skutečně tímto návrhem má býti znemožněna jakákoli práce přes čas bez náležité odměny.

V § 7 b) osnovy stanoví se, že za každou započatou hodinu práce přes čas jest platiti částku odpovídající výdělku zaměstnance za 1 hodinu práce v pravidelné době pracovní zvýšenou aspoň

- a) o 100% za práci konanou v neděli, ve svátek (pokud není pro zaměstnance dnem pracovním) nebo v noci,
- b) o 50% za práci v sobotu odpoledne,
- c) o 25% za práci konanou v ostatní dny.

V témž § jest obsažen zákaz paušální mzdy, jakož i ustanovení, že zaměstnanec nemůže se platně vzdáti odměny za práci přes čas, ani výslovně, ani mlčky, ani předem, ani nepotomně.

Velmi důležitou novotou jest zvýšený tarif pro práci přes čas. Jedná se ovšem o požadavek spravedlivý, ježto zaměstnanec pracující na úkor svého volného času musí býti lépe honorován nežli za práci v době normální, ne-

přihlížeje k tomu, že jedná se o práci namáhavější a vysilující.

Odstranění paušalování práce přes čas jest též nutností vyvolanou dnešní praxí, kdy námitka, že odměna za práci přes čas byla paušalována, jest námitkou nejobvyklejší. Podobně jest tomu se vzdáním se nároku na odměnu za práci přes čas.

Osnova zákona s neobyčejnou důkladností vyčerpává veškeré otázky osmihodinové doby pracovní. Jestliže svého času setkala se s odporem zaměstnavatelů, bylo by snad možno dosíci jejího uzákonění nyní.

Musíme si totiž uvědomiti, že jakékoli zákonné snižování pracovní doby, k němuž má dojít, mající za účel zařadění většího množství dělníků a zaměstnanců vůbec do pracovního procesu, nebude míti žádoucí význam, jestliže nebude jasným a jednoznačným způsobem upraveno honorování práce přes čas. Policejní předpisy, jež stanoví na překročení pracovní doby zákonem stanovené celkem mírné tresty, nejsou dostatečným donucovacím prostředkem pro zaměstnavatele, aby dodržovali pracovní dobu. Mnohem větší účinnost bude míti finanční újma, s níž bude musit počítat zaměstnavatel, jenž ve svém závodě bude požadovati od zaměstnanců práci přes čas.

I když se nepodaří uvést ve skutek celý zákon, přece by snad bylo možno při snížení pracovní doby prosaditi jasně zákonné ustanovení, jež by zavedlo honorování práce přes čas v každém případě, ať se již jedná o práci dovolenou či zakázanou (nedovolenou), jež by znemožnilo obcházení ustanovení tohoto zákona zákazem paušalování, jakož i vzdání se nároků během pracovního poměru.

Jasná kodifikace této části pracovního práva prospěje velkou měrou pocitu právní jistoty na pracovním trhu a zároveň znemožní vykořisťování zaměstnanců, k němuž dnes houfně, dík nejasným ustanovením zákona 91/18, dochází.

Přesné dodržování zákonných předpisů přinutí zaměstnavatele k přijímání nových sil v míře jistě větší, nežli by se na prvý pohled zdálo, zejména u živností obchodních.

Nepatrná změna právních předpisů, nepouštějící nijak meze dané zákonem 91/18, mohla by tak podstatně přispěti ke snížení nezaměstnanosti.

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Služební smlouva

§ 1151.

881.

Smlouvu kapelníka s majitelem kavárny lze po případě považovati za smlouvu o dílo. Rozh. nejv. soudu z 18. V. 1934, Rv I 411/34, Váž. obč. 13.557.

§ 1 z. č. 244/22. 882.

Smlouva, ktorou niekto prepustil svoj pozemok tabakovému zahradníkovi za polovicu výnosu cieľom pestovania tabaku na dobu pestovania, usušenia, triedenia atď., je smlouvou arendálnou a nie služebnou. Rozh. nejv. soudu z 27. IV. 34, Rv III 27/34, »Právny obzor« č. 1679.

Odměna zaměstnance nemusí záležetí právě v placení určité hotovosti, jest možným též, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příležitost k jistému výdělku, jež lze podle okolností případu očekávatí (placení zpropitného obsluhujícímu personálu v podniku hostinském nebo kavárenském). Rozh. nejv. soudu z 18. V. 1934, Rv I 412/34, Váž. obč. 13.558.

... odměna nemusí právě pozůstávati v placení určité hotovosti, je též možným, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příležitost k jistému výdělku, jež podle okolností případu lze s určitostí očekávatí (viz Klang Kom. k § 1154 obč. zák.). Tomu tak jest v případě, je-li v hostinském nebo kavárenském podniku placení zpropitného obsluhujícímu personálu obvyklé, a ne-sejde tu na tom, poskytuje-li se zpropitné zaměstnancům přímo, či platí-li se příplatek k účtu jako náhrada za zpropitné. Takové ujednání nepřičí se ustanovení zákona ze dne 8. března 1885 čís. 22 ř. zák., ježto tu nejde o odměňování zaměstnance v naturáliích neb o jinou náhradu za hotové placení jinak zaměstnanci příslušející.

§ 1153.

884.

Výpočet nosnosti podniku náleží k přípravné činnosti vedoucího úředníka, do služby již přijatého, avšak službu ještě nenastoupivšího; nepřisluší mu za to zvláštní odměna. Rozh. nejv. soudu z 26. V. 1934, Rv I 2239/32, Váž. obč. 13.576.

§ 1153

885.

Ujednání, jimž se zaměstnanec zavázal zaměstnavateli, že mu nahradí i ztráty na zboží a na penězích, jež sám nezavinil, zejména škodu vzniklou krádežemi třetích osob, nepřičí se dobrým mravům. Rozh. nejv. soudu z 1. VI. 1934, Rv I 653/34, Váž. obč. 13594.

Jest nesporné, že žalované družstvo částku 2.813 Kč 24 h, kterou mělo žalobci vyplatiti, si zdrželo na úhradu své vzájemné pohledávky vzniklé tím, že v prodejné svěřené žalobcovu vedení bylo zjištěno manko na penězích 3.042 Kč 40 h a na zboží v ceně 4.757 Kč 16 h. Výše tohoto schodku jest rovněž nesporná. Rozhodnutí sporu závisí jen na tom, zda se žalobce platně zavázal písemným ujednáním ze dne 17. prosince 1930, jehož pravost uznal, že nahradí žalovanému družstvu i ztráty zboží a peněz, jež sám nezavinil, zejména škodu vzniklou krádežemi třetích osob. Odvolací soud správně vyložil obsah a smysl onoho ujednání a dovolatel namítá v podstatě jen, že taková všeobecná klauzule o ručení za nezaviněné ztráty se přičí dobrým mravům ve smyslu § 879, prvý odstavec obč. zák. a že tu jde vlastně o »pojištění« žalovaného družstva na úkor žalobce. S dovolatelským názorem, že ujednání stran o žalobcově ručení za ztráty jím nezaviněné jest neplatné pro rozpor s dobrými mravy, nelze souhlasiti. Ve shodě s rozhodnutím čís. 5903*) sb. n. s. vyložil odvolací soud správně, že takové ujednání není žádným zákonem zakázáno ani svým obsahem a účelem neporušuje zásady ustáleného zvyku společenského neb obchodního, ani všeobecně uznávané zásady mravní. Účelem ujednání zřejmě by-

*) V á ž. o b č. 5903 (rozh. z 31. III. 1926, Rv I 1412/25): Nepřičí se dobrým mravům smlouva, již se zavázal vedoucí zaměstnanec prodejny hraditi veškeré úbytky prodejny bez ohledu na to, zda to stíhalo zavinění čili nic.

lo, čeliti tomu, by žalobce jako skladník, jemuž bylo svěřeno vedení prodejny žalovaného družstva pod vlastní odpovědností, neopomíjel veškeré povinnosti a péče tak, by žalované družstvo bylo chráněno před ztrátami zboží a peněz v prodejné. Záleželo jen na žalobci, zda na uvedené ujednání chtěl či nechtěl přistoupiti, a učinil-li tak, tedy se nemůže z převzatého závazku vyzouvatí poukazem na jeho domnělý rozpor s dobrými mravy, protože prý měl malý plat. Bylo by proto zbytečné uvážovati o tom, jak se obvykle praktikuje složení a použití zaměstnavcovy kauce, v jakých poměrech jsou dnes družstva vůbec a jaký jest finanční stav žalované strany. Srovnání smluveného ručení žalobcova za zjištěný schodek ve svěřené nu prodejné se smlouvou pojišťovací jest zcela nepřipadné, jak plyne již z doslovu ustanovení § 1288 obč. zák.

§ 1155

886.

Podobu »vysazení z práce«, k němuž došlo dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (závodním výborem), nepřisluší zaměstnanci nárok na mzdu (§ 1155 obč. zák.). Vysazením z práce byl pracovní poměr jen jinak upraven, nikoliv zrušen. Rozh. nejv. soudu z 21. IX. 1934, Rv I 1879/33, Váž. obč. 13788.**)

Soud dovolací přebírá předem nárok na zaplacení mzdy za dobu »vysazení z práce«. V tom směru zjistil soud pracovní, že žalovaná firma na zakročení závodního výboru provedla v roce 1932 tak zv. »vysazení dělníků z práce«, aby nemusela značný jich počet (tři tisíce) propustiti. Vysazení bylo dělnictvu ohlášeno, bylo jim vzato na vědomí, některý projevilsice nespokojenost s ubíráním práce, přece však vzal vysazení na vědomí a do práce nepřišel. V některých dílnách bylo zavedeno střídání dělníků podle určitého pořádku. Toto skutkové zjištění nebylo dovolatelem v odvolání napadeno. Pokud z něho usoudil odvolací soud, že došlo mezi stranami k ujednání o vysazení z práce a že toto ujednání jest i pro žalobce závazné, jde o úsudkový závěr soudu, jež nelze napadati ani výtkou vadnosti řízení, ani důvodem rozporu se spisy. Soud odvolací dospěl na základě zjištěných skutkových okolností ke správnému právnímu závěru, že tímto ujednáním, jimž se i dovolatel řídil, nastala nová úprava služebního poměru a že žalobce, hledě k této úpravě, neměl ani vůli konati služby po čas vysazení z práce. Nemá proto jeho nárok na mzdu za tuto dobu opory v ustanovení § 1155 obč. zák. Za tohoto stavu věci není třeba se zabývatí otázkou, zda příčina, proč k tomuto ujednání došlo, byla »na straně zaměstnavatelky«.

§ 1158.

887.

Žaloba o předložení společných listin (čl. XLIII. uvoz. zák. k c. ř. s.). Jde o společné listiny zaměstnavatele a zaměstnance, tvrdí-li zaměstnanec proti výpovědi, že byl zaměstnavatelem pří-

**) Srov. k tomu rozh. nejv. soudu z 25. X. 1930, Rv I 1886/29 (Váž. obč. 10.270, v „Pracovním právu“ č. 193): „Zaměstnanec nemůže se ani podle § 1162 b) obč. zák., ani podle § 29 zák. o obchodních pomocnících domáhati na zaměstnavateli náhrady za dobu, kdy byl »vysazen z práce«, byla-li mu teprve pak dána výpověď;“ dále rozh. č. 894. této sbírky a poznámku tam uvedenou.

Rovněž k této otázce srov. poznámku: „Zánik pracovní smlouvy vysazeného zaměstnance“ v „Prac. právu“ str. 35, roč. XI. a rozsudky živnostenského soudu v Mor. Ostravě z 1. XII. 1931, Čž 348/31 („P. P.“ roč. XI. str. 10) a živnostenského soudu v Praze z 22. V. 1931, Čž III 384/31 („P. P.“ roč. XI., str. 34).

jat do služby na doživotí a že má o tom listiny. Okolnosť, že zamestnávateľ tvrdil, že mu není o týchto listinách nič známo, nemôže ho zbaviť práva, domáhati sa jejich predložení. Nerozhoduje, že jde jen o listiny právnické a že jsou výlučným majetkem zaměstnance. Rozh. nejv. soudu z 15. II. 1934, Rv I 1070/32, Váž. obč. 13.286.

§ 1158.

888.

Zaměstnanec veřejné obchodní společnosti nejdinal v rozporu se zásadou poctivosti v právních stycích, neuznal-li výpověď danou mu většinou společníků, kteří nebyli oprávněni k zastupování společnosti, nýbrž vyčkal-li, až mu bude dána výpověď společníkem, oprávněným k zastupování společnosti, třebaže mu bylo známo, že objem oprávnění tohoto společníka jest obmezen, a třebaže postupoval v jiných případech jinak. Rozh. nejv. soudu z 21. XII. 1933, Rv II 351/32, Váž. obč. 13.140.

§ 1158

889.

Ustanovení »na doživotí« pokládá se u soukromého zaměstnance za ujednané jen, kdy to mezi stranami po zralé úvaze došlo výrazu tak jasně a tak zřetelně, že o tom nemůže býti pochybnosti, že obě strany takové ujednání skutečně zamýšlely. Nestáčí po případě projev zamestnávatele, že jde o »životní postavení«. Rozh. nejv. soudu z 27. VI. 1934, Rv I 634/34, Váž. obč. 13688.

Jde v podstatě o výklad pojmu »životní postavení«, a tu jest přisvědčiti odvolacímu soudu, že tím nebyl ujednan služební poměr na doživotí. Tímto výrazem se označuje jen hmotná stránka postavení, že se totiž hodí k založení existence, ale tím není ještě řečeno, že postavení to co do trvání má býti pro zaměstnance doživotní. Ustanovení na doživotí pokládá se u soukromého zaměstnance za ujednané jen, když to mezi stranami po zralé úvaze došlo výrazu tak jasně a tak zřetelně, že o tom nemůže býti pochybnosti, že obě strany takové ujednání skutečně zamýšlely (srov. rozh. sb. n. s. čís. 1498, 3927, 12359*). O tom však lze v tomto případě zajisté pochybovati, a to tím spíše, když postavení dovolatele vyžadovalo, by se stále stýkal se svým zamestnávatelem, a nelze proto předpokládati, že se tento chtěl vzdáti práva výpovědi, když jeho povahu ani neznal. Nebyla-li však smlouva ujednaná na doživotí ani jinak na určitou dobu, jde o smlouvu na dobu neurčitou, jež mohla býti zrušena výpovědí podle posledního odstavce § 1158 obč. zák. Tomu nemohlo býti na překážku, že snad obě strany předpokládaly, že služební poměr potrvá několik roků, ovšem za předpokladu obapolné spokojenosti.

*) Váž. obč. 1498 (rozh. z 14. II. 1922, Rv II 39/22): Z toho, že soukromému zaměstnanci byla udělena „definitivní“, ještě o sobě neplatí, že služební poměr jest ujednan na doživotí (§ 21 zák. o obch. pomoc.).

Váž. obč. 3927 (rozh. z 30. V. 1924, Rv I 684/24): Ustanovení definitivní není ještě o sobě ustanovením „na doživotí“ ve smyslu § 21.

Váž. obč. 12359 (rozh. z 16. II. 1933, Rv I 989/31, v „Prac. právu“ roč. XII, č. 565): Z toho, že soukromý zaměstnanec byl ustanoven definitivně, neplatí ještě o sobě, že služební poměr byl ujednan s vyloučením výpovědi, tedy na doživotí. K ujednání nevypověditelnosti zaměstnance gremia obchodních jednatelů bylo by třeba rádného usnesení představenstva gremia obchodních jednatelů.

§ 1158.

890.

Bylo-li ve služební smlouvě definitivního zaměstnance se spolkem ujednáno, že zaměstnanec může býti propuštěn za těch podmínek, za nichž může býti propuštěn státní úředník, nebyl spolek oprávněn rozvázat služební poměr výhradně jen z úsporných důvodů podle zákona ze dne 22. prosince 1924, č. 286 Sb. z. a n. Rozh. nejv. soudu z 18. X. 1934, Rv II 477/34, Váž. obč. 13.857.

§ 12 z. č. 244/22.

891.

Ak bola smluvená skúšobná doba na jeden rok, môže byť služebný pomer rozviazaný kedykoľvek len v prvom mesiaci. Po uplynutí tohoto prvého mesiaca môže byť služebný pomer rozviazaný len riadnou výpoveďou, resp. zo zákonných dôvodov zrušený. Rozh. nejv. soudu z 15. V. 1934, Rv III 207/34, Právny obzor 1701.

Listinou, ktorou žalobník prijatý bol ako kantor a košerák do služieb žalovanej strany na skúšobnú dobu jedného roka, nebol upravený služebný pomer procesných strán po uplynutí tejto skúšobnej doby. V tomto ohľade služebný pomer nebol upravený ani zvláštnymi predpismi žalovanej náboženskej obce (po prípade služebným regulatívom), čo aj sám žalobník doznáva tým, že sa dovoľáva v tomto smere ustanovení »zákona štátu«.

Z ustanovenia hore spomenutej listiny ide najevo, že v ňom vymienená bola jednoročná skúšobná doba, inak však služebný pomer — o zániku ktorého v tejto listine niet žiadneho ustanovenia — smluvený bol na dobu neurčitú. Vývody dovolacej žiadosti, že služebný pomer po uplynutí vymienenej skúšobnej doby automaticky zmenil sa v služebný pomer smluvený na dobu do smrti žalobníka, nemajú opory ani v smluvnom prejave procesných strán, ani v zákone. Zreteľom na nezmeniteľné (§ 25) ustanovenie § 12 (2) zákona č. 244/1922 Sb. z. a n. aj pri určenej skúšobnej doby spôsobom, ako sa tu stalo, len prvý mesiac tejto možno považovať za dobu skúšobnú, to jest len v tomto prvom mesiaci mohol byť služebný pomer ktoroukoľvek stranou kedykoľvek zrušený, ináč vymienenie skúšobnej doby v trvaní jedného roku pre zrušenie služebného pomeru nemá účinnosti po práve. V dôsledku toho po uplynutí tohoto prvého mesiaca služebný pomer len riadnou výpoveďou mohl byť rozviazaný alebo zo zákonných dôvodov zrušený.

§ 1158.

892.

Ve výroku, »by si žalobce hľadal nějakou jinou práci, ježto po skončení této stavby bude propuštěn«, lze podle okolností případu spatřovati projev úmyslu ukončiti pracovní poměr. Rozh. prac. soudu v Brně ze 7. XII. 1932, Cpr 433/32-10, kraj. soudu civil. v Brně z 21. II. 1933, Opr. 6/33-2 a nejv. soudu z 8. IX. 1934, Rv II 337/33-2, Sb. min. sprav. č. 48.

Dovolateľ patríže nesprávne právni posouzení v tom, že soud odvolací ve zjištěném výroku svědka K. — »by si žalobce hľadal nějakou jinou práci, ježto po skončení této stavby (v Králové Poli) bude propuštěn« — spatřoval projev rádně dané výpovědi. Dovolateľ však přisvědčiti nelze. Při výkladu uvedeného prohlášení nutno totiž přihlídnouti k okolnostem daného případu, zejména, že svědek K. sdělil dovolateli, že i on dostal výpověď a že dovolateľ věděl, že u žalovaných již práce není, jako to zjistil soud od-

volací. Žalovaní jasně oním prohlášením projevili úmysl ukončiti skončením stavby v Král. Poli služební poměr s dovolatelem a ono prohlášení znamenalo, že žalobce dnem učiněného sdělení vypovídají. Že skončení stavby nespadlo v jedno se dnem zákonného konce výpovědní lhůty, mělo nepříznivý důsledek jen pro žalované, že musili dovolateli chybějící obnos doplatit. Nemění to však ničeho na dané výpovědi.

Dovolená.

§ 9. 893.

Keď zamestnanec na žiadosť zamestnávateľa zvolil k tomu, aby jeho dovolená bola odložená na pozdejšiu určitú dobu, služebný pomer na žiadosť zamestnanca bol však zrušený pred touto dobou, neprislúcha mu nárok na náhradu za nevyužitú dovolenú. Rozh. nejv. soudu z 12. IX. 1934, Rv III 34/34, »Právní obzor« č. 1781.

K nároku žalobkyně na náhradu za dovolenou se dokládá, že žalobkyně na žádost žalované firmy svolila k tomu, že svou dovolenou, která jí byla povolena na květen 1932, nastoupí v zimě téhož roku.

Protože však její pracovní poměr byl po její vlastní výpovědi zrušen již koncem července toho roku (1932) a tak dovolená padla do času, kdy žalobkyně již nebylo ve službách žalované firmy, proto právem byla náhrada za nevybranou dovolenou zamítnuta.

§ 10. 894.

Vysazením z práce není dotčen nárok zaměstnancův na náhradu za poměrnou část dovolené. Rozh. nejv. soudu z 21. IX. 1934, Rv I 1879/33, Váž. obč. 13.788.*)

Ježto vysazením z práce byl pracovní poměr jen jinak upraven, nikoliv zrušen, nebyl vysazením z práce dotčen ani nárok dovolatelův na náhradu za poměrnou část dovolené.

§ 14. 895.

Odchylné ujednání stran jest přípustné jen, pokud se týče stanovení doby, rozhodné pro určení nároku a výměry dovolené.

Ustanovení smluv ať individuálních, ať kolektivních, pokud jde o vlastní nárok na dovolenou a jeho rozsah, jsou-li jí zbaveni nároku na náhradu dovolené všichni dělníci, kteří sice v roce před rozhodným dnem pracovali, ale v ten den v závodě nebyli. Rozh. nejv. soudu z 21. IX. 1934, Rv I 1879/33, Váž. obč. 13.788.

Žalobce byl zaměstnán u žalované firmy po několik let až do první polovice roku 1932, kdy byl před 1. červencem (1932) propuštěn. Mezi žalovanou stranou a dělnictvem upraven byl pracovní poměr kolektivní smlouvou pracovní ze dne 4. června 1928, která v § 4 bod 3 ustanovovala, že se dovolená dává všemu dělnictvu osmidenní, podle možnosti hromadná a jest placena průměrným výdělkem za 64 normálních hodin, a že dovolená přísluší výlučně těm dělníkům, kteří v době nastoupení hromadné dovolené jsou v závodě zaměstnáni. V závodech, kde se hromadná

dovolená neposkytuje, mají nárok na dovolenou ti dělníci, kteří jsou 1. července toho kterého roku v závodě zaměstnáni. Podle bodu 6 ti dělníci, kteří počátkem dovolené hromadné nebo přede dnem 1. července jsou propuštěni z jakéhokoliv důvodu nebo z práce vystoupili, nemají nárok na odměnu za dovolenou, aniž na její poměrnou část.

Dovolatel právem napadá výklad § 3 zák. čís. 67/1925 Sb. z. a n. v rozsudku soudu odvolacího. Tento zákonný předpis připouští sice odchylné ujednání stran, avšak zřejmě jen pokud se týče stanovení doby, rozhodné pro určení nároku a výměry dovolené. Neboť, jakmile jde o vlastní nárok na dovolenou a o jeho rozsah, dopadá již ustanovení § 14 zák. čís. 67/1925 Sb. z. a n., jež vylučuje platnost méně výhodných ustanovení pracovních a služebních smluv, ať individuálních, ať kolektivních. Při posouzení otázky menší výhodnosti jest přihlédnouti k tomu, že kolektivní smlouva ze dne 4. června 1928 zbavuje nároku na náhradu dovolené všechny dělníky, kteří sice v roce před rozhodným dnem pracovali, ale v ten den (tedy buď 1. července nebo v den hromadné dovolené) v závodě nebyli. Zákon čís. 67/1925 Sb. z. a n. v § 10 přiznává však vypovězeným dělníkům nárok na poměrnou placenou dovolenou, odpovídající pracovní době v roce pro dovolenou rozhodné. Žalovaná firma doznala, že ukončila pracovní poměr výpovědí. Kolektivní smlouva je tedy v tomto bodě méně výhodná než zákon, pročez se jí žalovaná firma nemůže podle § 14 zák. čís. 67/1925 Sb. z. a n. v tomto bodě dovolávat. Platí tu tudíž ustanovení § 10 zákona čís. 67/1925 Sb. z. a n. Dovolatel má pravdu i v tom, že nebyla dostatečně probrána otázka, zda kolektivní smlouva platila pro jeho pracovní poměr, pokud šlo o stanovení dne rozhodného pro určení nároku a výměry dovolené, neboť v kolektivní smlouvě byl stanoven den 1. července nebo den hromadné dovolené, kdežto podle § 3 cit. zák. jest rozhodným den 1. května. Soud odvolací, vycházející z jiného právního názoru, neprozkoumal nárok dovolatelův v naznačeném směru, zejména neucinil zjištění, zda u dovolatele byly jinaké podmínky pro nárok na dovolenou (nepřetržitá práce od doby, která zakládá nárok na dovolenou, do dne vypovězení, stálost zaměstnání, ani výši mzdy pro nárok rozhodné).

Obchodní pomocníci.

§ 1. 896.

Zaměstnanec, který konal v autobusových závodech zaměstnavatelových službu jako organizátor autobusové linky, kontrolor a závodvedoucí, je obchodním pomocníkem. Rozh. nejv. soudu z 26. V. 1934, Rv I 745/34, Sb. min. sprav. č. 45.

...Dále zjistil odvolací soud, že žalobce byl zaměstnán u žalovaných jako organizátor autobusové linky Liberec—Praha, kontrolor a závodvedoucí za liberecké místo. Jest proto schválně právní závěr odvolacího soudu, že žalobce konal v závodech žalovaných (autobusová doprava) kupecké služby a že ho tedy lze považovati za obchodního pomocníka ve smyslu zákona č. 20/1910 ř. z.

§ 1. 897.

I. K výkladu pojmu »vyšších služeb« ve smyslu § 1 zákona nelze použiti ustanovení zákona o penzijním pojištění.

II. Vyšší služby nekonal, kdo byl činný jako výrovač a kontrolor při výrobě automobilových

*) Srov. k tomu dr. J. Holet: „Dovolená vysazeného zaměstnance“ v „Prac. právu“ roč. XI, str. 53, poznámku: „Ještě dovolená vysazeného zaměstnance“ roč. XI, str. 76, a poznámku: „Dovolená vysazeného zaměstnance“, roč. X, str. 136; dále rozsudky prac. s. v Praze z 10. IV. 1933, Cpr II 228/33 a kraj. s. civ. v Praze z 26. VII. 1933 (str. 95 a 142 roč. XII.) a kraj. s. civ. v Praze z 12. X. 1933, Opr 377/33 (str. 15 roč. XIII.).

Právní posouzení této rozepře závisí na tom, zda jest žalobce zařadit do skupiny zaměstnanců konajících vyšší nekupecké služby ve smyslu § 1 zák. ze dne 16. ledna 1910 čís. 20 ř. zák. K výkladu pojmu »vyšších služeb« nelze použití ustanovení zákona o pensijním pojištění, který pro svůj obor vymezil pojem prací rázu převážně duševního a proto značně širší a velmi extensivní, a nelze proto ustanovení zákona o pensijním pojištění rozšiřovati na obor pracovní činnosti zaměstnanců ve smyslu zákona o obchodních pomocnících. Podle judikatury nejvyššího soudu nejsou »vyšší služby« ve smyslu dotčeného zákona podmíněny vyšším vzděláním, nesejde na pojmenování služební kategorie, nýbrž na tom, jaké služby zaměstnanec skutečně koná a zda jde o úkony, které přesahují obor a výši výkonnosti obyčejného dělníka, že se liší, hledíc na způsob výroby a vedení podniku, od obyčejných úkonů většiny pomocných dělníků (sb. n. s. 12.921, 10.300, 7798, 4854, 4079, 4028 a j.).*) Nižší soudy zjistily, že žalobce byl u žalované činným jako rysovač a kontrolor při výrobě součástek automobilových a byl rozsah žalobcových úkonů přesně zjištěn. Dospěl-li odvolací soud na základě tohoto zjištění hledět k posudkům znalců, že konal vlastně tytéž práce jako dělníci na strojích, že šlo v podstatě o mechanické úkony, k nimž každému pomocnému dělníku nabytí lze způsobilostí, je-li vřímavý a má-li dosti praxe, je tento závěr odůvodněný a správný. Zjistil-li odvolací soud dále, že žalobce nebyl vybaven dispozičním právem a nevykonával činnost dozorcí nad jinými dělníky, nelze odvolacím soudem vytýkati ani právní mylnost (čís. 4 § 503 c. ř. s.), měl-li v souzené věci za to, že nešlo o vyšší služby podle § 1, odst. (2) zák. čís. 20/1910 ř. zák.

§ 2. 898.

K pojmu živnostenského podnikání (§ 2 čís. 1 zák.) se vyžaduje, by provozovatel podniku měl

*) Váž. o b č. 4028 (rozh. z 1. VII. 1924, Rv I 552/24): Za vyšší úkony ve smyslu § 1 zák. považovati sluší všechny úkony, které přesahují obor a výši výkonnosti obyčejného dělníka.

Pokud jest tkalcovský mistr obchodním pomocníkem. Váž. o b č. 4079 (rozh. z 29. VII. 1924, Rv II 441/24): Tkalcovský mistr, třebaš sám konal též některé práce mechanické, spadá pod zákon o obchodních pomocnících.

Váž. o b č. 4854 (rozh. z 31. III. 1925, Rv 323/25): O tom, zda zaměstnanec koná vyšší služby, nerozhoduje jeho titul, nýbrž služby, jež skutečně koná. „Dílovedoucí“, jenž vykonával kontrolu práce nad určitým počtem dělníků, radil jim při práci, uváděl do pořádku stroje, když něco vážlo a, nepřišel-li některý dělník, zastupoval ho v jeho práci a zaznamenával čas ztrávený dělníky jeho dozoru při té které práci — nekonal vyšších služeb.

Váž. o b č. 7798 (rozh. z 18. II. 1928, Rv I 773/27): Při posuzování, zda jde o obchodního pomocníka, nesejde na pojmenování služební kategorie, nýbrž na tom, jaké služby zaměstnanec skutečně koná.

Váž. o b č. 10.300 (rozh. z 7. XI. 1930, Rv II 77/30, v „Prac. právu“, roč. X., č. 155): Pokladní v zahradní kavárně jest obchodním pomocníkem. Kupeckými službami jsou služby, jichž řádný výkon předpokládá aspoň u průměrných případech školenost a dovednost s hlediska kupeckého odbornou; nemusí to býti činnost rázu vyššího, vyloučeny jsou jen případy, kde jde o činnost záležející v úkonech podřízených.

Váž. o b č. 12.921 (rozh. z 19. X. 1933, Rv II 896/31, v „Prac. právu“, roč. XIII., č. 634, 635): K pojmu vyšších služeb nekupeckých nestačí, že zaměstnanec autosprávkárny snad vykonával dozor nad ostatními dělníky a že vyřizoval objednávky, pracoval-li v dílně i ručně. Záleží na tom, v čem se lišila jeho práce od prací ostatních v závodě zaměstnaných osob, zda šlo o činnost, vybočující svou jakostí z rámce prací těchto osob, zejména zda byl vypraven určitým dispozičním právem a rozhodovací mocí.

úmysl docílití výnos nebo hospodářský prospěch pro sebe. Tak tomu není, byla-li činnost spolku nevydělečná a omezena jen na členy.

Podstatnou známkou provozování podniku soukromě zprostředkovatelný obchodů a poptavární jest jednání podnikatele se zákazníky, které předpokládá volnost jejich styku. Provozování takového podniku nelze spatřovati v činnosti spolku pro ochranu věřitelů, jež byla omezena jen na jeho členy za účelem ochrany jejich úvěrnictví. Rozh. nejv. soudu z 25. X. 1934, Rv I 1863/32, Váž. obč. 13880.

§ 8. 899.

Výklad čl. XVII. kolektivní smlouvy zaměstnanců nemocenských pojišťoven, že definitivní zaměstnanec má nárok na plné služební požitky po dobu jednoho roku v nemoci, spojené s nezpůsobilostí k vykonávání služby. Jednorozční lhůtu jest počítati ode dne, kdy zaměstnanec skutečně přestal pro nemoc vykonávati službu, nikoliv od zahájení řízení, kterými má býti zjištěno trvalé onemocnění zaměstnancovo (lékařskou prohlídkou za účelem pensionování). Rozh. nejv. soudu z 27. VI. 1934, Rv II 285/32, Váž. obč. 13.694.

§ 10. 900.

Samostatnému podnikateli (obchodnímu jednatelem) nepřísluší nárok na provisi z obchodu nevyřízeného. Rozh. nejv. soudu z 13. IX. 1934, Rv I 835/33, Váž. obč. 13.751.

Nebylo-li o splatnosti provise nic ujednáno, měl by žalobce, kdyby ho bylo lze pokládati za obchodního pomocníka, podle § 10 zák. ze dne 16. ledna 1910 ř. z. č. 20 nárok na provisi až po dojití placení ze zprostředkovaných obchodů. Je-li však samostatným podnikatelem (obchodním jednatelem), není zákonného ustanovení, ale poměr mezi agentem a principálem nasvědčuje zřejmě tomu, by společnou námahou a prací bylo docíleno zisku, z kteréhož se má agentovi dostati náhrady za jeho činnost. Pokud však nedošlo k zaplacení, nelze mluvit o zisku (Staub-Pisko, 1908, str. 302), a proto nepřísluší mu nárok na provisi z obchodu nevyřízeného.

§ 10. 901.

Obchodní pomocník, mající nárok na provisi a na remuneraci, může, není-li zvláštní úmluvy, žádati na zaměstnavateli jen, by mu byl sdělen výpis knih a by zaměstnavatel s ním vyúčtoval, nemůže však žádati, by mu zaměstnavatel předložil obchodní knihy mimo spor.

Žalobní žádost, by žalovaný zaplatil žalobci číselně neuvedenou 1%ní provisi z obrátu ze všech obchodů uzavřených v určité době a by stanovil podle výsledků obchodního roku číselně neuvedenou remuneraci za tuto dobu žalobci připadající, jest nepřipustná pro neucitost, byla-li spojena jen se žalobní žádostí, by žalovaný za účelem zjištění oněch obchodů a provisi žalobci z nich příslušejících předložil obchodní knihy a zápisky a žalobci vydal z nich výpis, jakož i vyúčtování. Rozh. nejv. soudu z 6. X. 1934, Rv I 1085/34, Váž. obč. 13.827.

Žalobce se domáhá na žalované firmě, by: a) za účelem zjištění obchodů uzavřených v době od 1. ledna 1932 do 27. dubna 1933 a provisi z nich mu příslušejících předložila obchodní knihy a zápisky a vydala mu z nich výpis, jakož i vyúčtování, b) mu zaplatila 1%ní provisi z obrátu ze

všech obchodů uzavřených v dotčené již době, c) stanovila mu podle výsledku obchodního roku remuneraci na dotčenou dobu připadající. Pokud se týče nároků ad b), c), dovodily nižší soudy správně, že jde o neurčitou žalobní žádost (§ 226 c. ř. s.), ježto žalobní návrh neuvádí výši částky, kterou má žalovaná firma zaplatiti na provisi, pokud se týče na remuneraci, a rozsudek podle žalobního žádání vydaný nemohl by ani založiti způsobilý titul (§ 7 ex. ř.). Nejvyšší soud tento závěr schvaluje. Nepravem se snaží žalobce připustnost žádosti vyvozovati z ustanovení třetího odstavce čl. XLII uv. zák. k c. ř. s., jež připouští výjimku z požadavku určitosti žalobní prosby, byla-li se žalobou o přisežné udání jmění spojená žaloba na vydání toho, co žalovaný dluhuje z právního poměru, jenž jest jí základem. Vždyť nebylo tu žalováno o přisežné udání jmění a obchodní zřízenec, jehož služné závisí na určitých procentech docíleného hrubého zisku, nemůže se ani domáhati vyjevovací přísahy, že účet je správný a úplný (sb. n. s. čís. 531, 2926).*)

Zbývá ještě žalobní žádost ad a) uvedená. Obchodní knihy žalované, ani její zápisky nejsou společnými listinami podle čl. XLIII uv. zák. k c. ř. s. a § 304 c. ř. s., pročež žalobce nemůže povinnost k jich předložení mimo spor odvozovati z prvního zákonného ustanovení (sb. n. s. čís. 5471, 4557, 12.936). Smluvní závazek, žalovanou v tomto směru převzatý, žalobce ani netvrdí. Podle posledního odstavce § 10 zák. ze dne 16. ledna 1910 čís. 20 ř. zák. může zaměstnanec bez újm práv na předložení obchodních knih, jež má podle jiných zákonných předpisů, jen žádati, by mu byl sdělen výpis z knih, o jednáních jeho činnosti uskutečněných. Ježto není norem, podle nichž by obchodní pomocník mohl žádati předložení knih zaměstnavatelových mimo spor (Mayer-Grünberg, Kom. 1911, str. 156 a násl., sb. n. s. čís. 12.936), není žádost opodstatněna, pokud se dotýká předložení knih a zápisků žalované. Žalobce má však podle posledního odstavce § 10 zákona o obchodních pomocnících nárok, aby mu byl sdělen výpis z knih, a má dále nárok, aby žalovaná firma s ním vyúčtovala, zvláště, když tvrdí (II. žaloby), že se žalovaná k tomu výslovně zavázala, avšak odírá s ním vyúčtovati (III. žaloby).

§ 16.

902.

Obchodní zvyklost vypláceti remuneraci je dána, když zaměstnancům takových závodů, jakým byl závod žalované strany a v místě tohoto závodu

*) V á ž. ob č. 531 (rozh. z 1. VI. 1920, Rv I 218/20): Obchodní pomocník, mající nárok na tantiemu podle obchodního zisku, může sice žádati o vyúčtování zisku, nikoli však o přisežné dotvrzení správnosti vyúčtování.

V á ž. ob č. 2926 (rozh. z 12. IX. 1923, Rv I 586/23): Obchodní pomocník za provisi pracující nemá nároku, aby zaměstnavatel složil vyjevovací přísahu podle čl. XLII uv. zák. k c. ř. s.

V á ž. ob č. 4557 (rozh. z 14. I. 1925, Rv I 1643/24): Lze se domáhati i vydání soukromé listiny, která, nevyhovujíc předpisům § 294 c. ř. s., nemá průvodní moci, ale jejíž vydání jest odvodněno předpisy § 304, čís. 3 c. ř. s. a čl. XLIII uv. zák. k c. ř. s. K pojmu společné listiny ve smyslu posledního odstavce § 304 c. ř. s. Provisní knihu nelze pokládati za listinu společnou.

V á ž. ob č. 5471 (rozh. z 18. XI. 1925, Rv I 1044/25): Právo zaměstnance na provisi, nahlednouti do obchodních knih zaměstnavatele, nelze postoupiti. Obchodní knihy nejsou „společnými listinami (čl. XLIII uv. zák., § 304 c. ř. s.)“ zaměstnavatele a postupníka zaměstnavatele.

V á ž. ob č. 12936 (rozh. z 20. X. 1933, Rv II 938/31, v „Prac. právu“, roč. XIII, č. 636): Obchodní pomocník nemá proti zaměstnavateli nárok na předložení deníků k vůli zjištění obchodů jím mimo závod uzavřených. Deník není společnou listinou podle § 304, čís. 3 c. ř. s., byl-li veden zaměstnavatelem jen ve vlastním zájmu firmy k vůli přehlednosti a lepší kontrole.

se vyplácela remunerace pravidelně, třebas dobrovolně. Rozh. prac. soudu v Jablonci n. N. z 27. II. 1933, č. j. Cpr 18/32-14, kraj. soudu v Liberci z 24. X. 1933, č. j. Opr 31/33-24, nejv. soudu z 26. V. 1934, Rv I 745/34, Sb. min. sprav. čís. 45.

Podle zjištění odvolacího soudu, z kteréhož nutno vycházeti při právním přezkoumání rozsudku, vyplácí se v Liberci úředníkům autobusových závodů vánoční remunerace ve výši asi měsíčního platu.

Odvolací soud nepochybil, měl-li v souhlasu s ustálenou judikaturou nejvyššího soudu (sb. n. s. č. 10.661, 8560 a j.)**) a literaturou (Mayer-Grünberg, Komentář str. 191 až 192) za to, že se nárok obchodního pomocníka na periodickou remuneraci může i opíratí o obchodní zvyklost v místě, kde jest zaměstnavatelův závod, a taková tu byla, když se zaměstnancům takových závodů, jakým je závod žalovaných, v místě tohoto podniku vyplácela remunerace pravidelně, třebas dobrovolně. Nesejde při tom na výši platu, zjištěno-li, že remunerace pravidelně byla vyplácena všem úředníkům autobusových podniků. Tvrdí-li žalovaní teprve v dovolání, že žalobce pobíral výjimečně vysoký plat již se zřetelem k tomu, že žádnou remuneraci neobdrží, jde tu o novotu v dovolacím řízení nepřipustnou (§ 505 c. ř. s.). Pokud žalovaní uplatňují, že žalobce ani před tím remuneraci neobdržel a nežádal, chtějice z toho patrně vyvozovati, že si sám nárok na ni nečinil, přezírají, že žalobce byl v jejich podniku zaměstnán teprve od 15. února 1932 a již propuštěn dne 18. srpna 1932 a že roční remunerace bývá teprve splatnou ke konci kalendářního roku, takže otázka vyplacení remunerace před propuštěním žalobce vůbec nemohla přijíti v úvahu.

§ 16.

903.

Zákonem o obchodních pomocnících není vyloučena dohoda stran, že dosavadní remunerace nebude napříště vyplácena. Rozh. nejv. soudu z 12. X. 1934 Rv I 2053/34.

Po právní stránce byla odvolacím soudem věc správně posouzena v tom směru, že žalobce podpisem cirkuláře z 15. února 1932 se vzdal nároku na remuneraci za rok 1932, ježto dle znění tohoto cirkuláře žalovaná »žádala, aby podpisem oběžníku dán byl souhlas k uvedeným nuceným opatřením«, totiž k tomu, »že vánoční remunerace bude odbourána, takže na běžný rok 1932 nebude se již vypláceti« a žalobce tento oběžník jak nesporno bez námitek podepsal. Toto vzdání se nároku na remuneraci neodporuje ustanovením § 16 a 40 zák. o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z., jak rovněž správně usoudil odvolací soud. Právní posouzení odvolacího soudu neodporuje ani rozhodnutí nejvyššího soudu č. 10.661 sb. n. s.***), které nejedná o vzdání se

**) V á ž. ob č. 8560 (rozh. z 15. XII. 1928, R I 843/28, v „Prac. právu“ roč. VIII, str. 29): Nárok na remuneraci může zaměstnanci vzniknouti i zvyklostí v zaměstnavatelově podniku.

V á ž. ob č. 10.661 (rozh. z 31. III. 1931, Rv I 567/30, v „Prac. právu“ roč. X, č. 225): 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, třebas dobrovolně a ne vždy ve stejné výši. Pravidelné poskytování remunerací jest spatřovati po případě v tom, že byly v podniku zaměstnavatele vypláceny po tři léta.

***) V á ž. ob č. 10.661 (rozh. z 31. III. 1931, Rv I 567/30, v „Prac. právu“ roč. X, č. 225): Nárok na periodickou remuneraci může se opíratí buď o smluvní

nároku na remuneraci, nýbrž jen o vzniku takového nároku.

Když pak, jak uvedeno, žalobce nároku na remuneraci na rok 1932 podpisem oběžníku se vzdal, nemůže dovozovati nárok žalobní na doplacení remunerace z té okolnosti, že mu přes toto vzdání se nároku byla při opuštění služby u žalované vyplacena částka, rovnající se polovici dřívější remunerace a jest nerozhodné pro tento spor, co dovolatel tvrdí o vyplacení oné částky a o tom, že on projevil při tom ochotu vzdát se nároku na zaplacení nedoplatku remunerace, když bude znovu do služeb žalované přijat. Vždyť nárok jeho na remuneraci zanikl již podpisem oběžníku z 15. února 1932 a nebylo třeba dalšího souhlasu žalobce a vzdání se nároku na zbytek remunerace. Není proto vadným řízení z toho důvodu, že nebyly připuštěny a provedeny důkazy o těchto pro spor nerozhodných skutečnostech.

§ 17.

904.

Zaměstnavatel nemůže se na zaměstnanci (obchodním pomocníku), jemuž dal výpověď a zároveň udělil do konce služebního poměru dovolenou, domáhati vrácení služného vyplaceného za dovolenou z důvodu, že zaměstnanec za dovolené nastoupil placené místo u konkurenční firmy a uzavíral pro ni obchody. Rozh. nejv. soudu z 27. VI. 1934, Rv I 462/33, Váž. obč. 13.683.

Přestoupí-li obchodní pomocník záповěď konkurence stanovenou v § 7 odst. (1) zák. o obch. pom., může na něm zaměstnavatel požadovati náhradu způsobené škody nebo na místě toho žádati, by obchody uzavřené na účet zaměstnancův byly považovány za uzavřené na jeho účet; stran obchodů uzavřených na cizí účet může se domáhati vydání odměny za to obdržené nebo postoupení nároku na odměnu. O nic takového však v souzeném sporu nejde, neboť žalobkyně požaduje na žalovaném jen, by jí vrátil služné přijaté za měsíc srpen 1931, a tento její nárok nemá v ustanovení § 7 zák. o obch. pom. vůbec opory. Z předpisu § 11 odst. (2) zákona čís. 67/1925 Sb. z. a n. nelze tento nárok vyvozovati již proto, že se uvedený zákon podle § 5 nevztahuje na kategorii zaměstnanců, pro něž byla dovolená stanovena zvláštními zákony. O dovolené obchodních pomocníků obsahuje zvláštní předpis § 17 o obch. pom., v němž jest v odst. (2) výslovně stanoveno, že po dobu dovolené podrží zaměstnanec nárok na své peněžité požitky.

§ 19.

905.

I. Jde o služební poměr na určitou dobu, byl-li ujednán na dobu, než nastoupí nový nájemce zaměstnavatelova podniku.

II. Pokud nešlo o pokračování ve služebním poměru. Rozh. nejv. soudu z 26. IX. 1934, Rv I 1207/33, Váž. obč. 13.800.

Jde o to, zda v tom, že byl mezi stranami ujednán služební poměr na dobu, než nastoupí nový nájemce podniku žalovaných, jest spatřovati ujednání služebního poměru na určitou dobu ve smyslu § 19 zákona o obchodních pomoc-

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 třeba dobrovolně a ne vždy ve stejné výši. Pravidelné poskytování remunerací jest spatřovati po případě v tom, že byly v podniku zaměstnavatele vypláceny po tři léta.

nících. Právnem nižší soudy k této otázce přisvědčily. Nejvyšší soud vložil v obdobném případě, uveřejněném pod čís. 5406 sb. n. s.*), že služebními poměry na určitou dobu nejsou jen ty, jichž konec byl již předem určen přesně podle kalendáře, nýbrž i ony, jichž trvání je ustanoveno s objektivní určitelností, při nichž sejde jen na tom, by vůle smluvníků nepřipouštěla pochybnosti, že takový služební poměr nemá býti poměrem bez určitého trvání, nýbrž že má trvání určitý, byť prozatím podle kalendáře neohraničený čas, o jehož skutečné délce obě strany nemusí prozatím ani míti jistotu. Dovolací soud nemá důvodu, aby se v souzeném případě odchýlil od tohoto stanoviska, jež sdílí i právnícká nauka (sr. Mayer-Grünberg: Komentář str. 236 až 239). Dovolatelka doličuje, že v souzeném případě nelze mluvíti o služebním poměru na určitou dobu, ježto okolnost, zda žalovaná strana najde v budoucnosti nového nájemce, jest výminkou, nikoliv určením času. Leč nezáleží na tom, zda jde o výminku, či o určení času ve vlastním smyslu slova. Rozhodným jest, zda strany zamýšlely ohraničiti trvání služebního poměru určitou budoucí událostí, o níž měly za to, že se dostaví. Tento úmysl stran byl nižšími soudy zjištěn. Dovolatelka má dále za to, že tím, že byla i po nastoupení nájemce Františka S-a činna v podniku dalších 14 dnů k příkazu žalovaných, bylo pokračováno ve služebním poměru po uplynutí doby, na niž byl uzavřen, a že proto mohl býti služební poměr zrušen jen po předcházející šestinedělní výpovědi. Leč neprávem. O pokračování ve služebním poměru šlo by jen tehdy, kdyby rozsah a způsob další činnosti zaměstnancovy odpovídal jeho činnosti v původním služebním poměru. V souzené věci však žalobkyně tvrdí, že zúčastnila se v oněch 14 dnech jen předávání inventáře novému nájemci. Šlo tudíž o činnost, již byla jen likvidována její dřívější činnost jako ředitelky podniku žalovaných, nepokračovala však tím žalobkyně v činnosti, jež byla předmětem služební smlouvy mezi stranami. Ježto, jak dovoděno, šlo o služební poměr ujednaný na určitý čas, nebylo třeba k jeho rozvázání výpovědi a není tudíž opodstatněn žalobní nárok na zaplacení služebních požitků za výpovědní dobu.

§ 26.

906.

Nepřihlášení k pensijnímu pojištění není zadržím platu nebo jiných naturálních požitků zaměstnance (§ 26 čís. 2 zák. o obch. pom.).

Nastaly-li mezi stranami rozpory o tom, zda zaměstnanec podléhá povinnému pojištění, nelze v tom, že zaměstnavatel povinnost tu neuznal a odmítl přihlásiti zaměstnance k pensijnímu pojištění, spatřovati ani jiný důležitý důvod ve smyslu § 26 zák. o obch. pom. Rozh. nejv. soudu z 2. XI. 1934, Rv I 1890/34, Váž. obč. 13.910.

Co je »platem«, jest uvedeno v §§ 8 až 16 zák. z 16. ledna 1910 čís. 20 ř. zák. a z toho je zřejmo, že nepřihlášení k pensijnímu pojištění nelze na roven postavit zadržím platu nebo jiných naturálních požitků zaměstnance (§ 26 čís. 2 první

* V á ž. o b č. 5406 (rozh. z 29. X. 1925, Rv I 1935/25): Služebními poměry na určitou dobu (§ 19, odstavec první zák.) nejsou jen ty, jichž konec byl již předem přesně určen podle kalendáře, nýbrž i ony, jichž trvání je ustanoveno s objektivní určitelností, při nichž sejde jedině na tom, by vůle smluvníků nepřipouštěla pochybnosti, že takový služební poměr nemá býti poměrem bez určitého trvání, nýbrž že má trvání určitý, byť prozatím podle kalendáře neohraničený čas, o jehož skutečné délce obě strany nemusí prozatím ani míti jistoty.

a druhá alternativa). Nejde ani o porušení jiného podstatného ustanovení smlouvy (třetí předpoklad druhého odstavce § 26 zák. o obch. pomocnících), neboť ze smlouvy neplyne, že žalovaná firma smluvně uznala žalobce za povinného pensijním pojištěním. Ostatně povinnost přihlásiti zaměstnance k tomuto pojištění, jsou-li podmínky splněny, jest povinností veřejnoprávní zákonem stanovenou a nikoli smluvní povinností. Nastaly-li mezi stranami rozpory o tom, zda žalobce podléhá povinnému pensijnímu pojištění, nelze v tom, že žalovaná povinnost tuto neuznala a odmítla žalobce přihlásiti k pensijnímu pojištění, spatřovati ani jiný důležitý důvod podle § 26 zákona č. 20/1910 ř. zák., neboť jednak šlo o sporný výklad zákonných předpisů, jednak nebyla tím žalobci odňata výhoda tohoto sociálního pojištění, neboť žalobci nebylo tím zabráněno, by se sám podle § 5 odst. (3) zák. č. 26/29 Sb. z. a n. nepřihlásil u pensijního ústavu, a tak nedocílil řešení sporné otázky příslušným úřadem po vykonaném šetření, po případě instanční cestou. Kdyby pak úřad uznal, že žalobce byl pojištěním povinný, nemohlo by žalobci býti ani na újmu, že nebyl včas přihlášen žalovanou jako jeho zaměstnavatelkou (§§ 12 a 72 zákona č. 26/1929 Sb. z. a n.).

§ 27.

907.

Z toho, že obchodní pomocník nepoužil oprávnění k předčasnému vystoupení ze služby, ježto mu zaměstnavatel přikázal podřízené služby, nesouvisící s jeho služebním postavením, nelze vyvozovati, že nesměl odepřít konání služeb, jež mu podle smlouvy nepříslušely. Odepření takovýchto služeb nezakládá pro zaměstnavatele propouštěcí důvod podle § 27 č. 4 zák. o obch. pom. Rozh. nejv. soudu z 13. IX. 1934, Rv I 1629/32, Váž. obč. 13749.

... pro spor jest rozhodnou otázka, zda žalovaná firma byla oprávněna uplatňovati jako propouštěcí důvod podle § 27 č. 4 zák. o obch. pom. skutečnost, že žalobce odepřel konati práci míchače, pokud se týče pomocného dělníka. Jest sice souhlasiti s dovolatelkou v tom, že podle § 26 č. 2 zák. o obch. pom. jest zaměstnanec oprávněn vystoupiti předčasně ze služby, když zaměstnavatel poruší podstatná ustanovení služební smlouvy, a domáhati se pak na zaměstnavateli náhrady podle § 29 zák. o obch. pom. Leč tohoto práva zaměstnanec užití sice může, ale nemusí, neboť mu přísluší jako při jiné smlouvě především právo trvati na splnění služební smlouvy zaměstnavatelem. Z toho, že obchodní pomocník nepoužil oprávnění k předčasnému vystoupení ze služby, nelze tedy vyvozovati, že by nesměl odepřít konání služeb, jež mu podle smlouvy nepříslušely, a že takové odepření zakládá pro zaměstnavatele propouštěcí důvod podle § 27 č. 4 zák. o obch. pom. Podle § 27 č. 4 zák. o obch. pom. jest důležitým důvodem, oprávněným zaměstnavatele k předčasnému propuštění, vzpírá-li se zaměstnanec vytrvale vykonávati své služby nebo podrobiti se zaměstnavatelovým nařízením, odůvodněným předmětem služebního výkonu. Dovolatelka tvrdí, že příkazání prací míchačských žalobci se musilo státi v zájmu služby a že tedy žalobce, odepřev je konati, vzpíral se podrobiti se nařízením zaměstnavatele, avšak při tom přehlíží, že zákon v § 27 č. 4 má na mysli jen služby, k jejichž konání jest zaměstnanec podle služební smlouvy povinen, jak plyne ze slov »své služby« a »služebního výkonu«. Nižšími soudy bylo zjištěno, že žalobce

byl u žalované firmy zaměstnán jako vedoucí směny a že byl přihlášen u Pensijního ústavu k pensijnímu pojištění, pročež jeho služební poměr byl právem posuzován podle zákona ze dne 16. ledna 1910 č. 20 ř. z. služba míchače, kterou žalobce odepřel konati, byla jiného, podřízenějšího druhu než služba vedoucího směny, toho si byly podle celého výsledku jednání ve sporu obě strany vědomy a také nižší soudy vycházely z tohoto předpokladu, neboť posuzovaly žalobce vzhledem k jeho postavení vedoucího směny za obchodního pomocníka, konajícího vyšší služby a poživajícího výhody pensijního pojištění, a odvolací soud správně dodal, že tu bylo nebezpečí, že by žalobce přišel zvláště o výhodu pensijního pojištění, kdyby přijal nižší služební postavení míchače nebo místo pouhého pomocného dělníka, které mu bylo podle zjištění nižších soudů nabízeno. Nebylo proto ani třeba blíže zkoumati, v čem záleží služba míchače, čím se liší od služby vedoucího směny, a zda směna v žalobcově služebním postavení byla nebo měla býti jen přechodná a byla spojena se snížením služebního platu.

... Již v rozhodnutí č. 2135*) sb. n. s. bylo vloženo, že není důvodem okamžitého propuštění podle § 27 č. 4 zák. o obch. pom., zdráhal-li se zaměstnanec, přijatý na vedoucí místo, konati služby podřízeného druhu, které mu podle smlouvy nepříslušely.

§ 27.

908.

Pozbytí zaměstnavatelovy důvěry k zaměstnanci může býti způsobeno i takovým jednáním aneb opominutím zaměstnancovým, jimž se sice nestává zaměstnanec přímo nevěrným, ale přece jen se stává nehodným zaměstnavatelovy důvěry. Čím důležitější a odpovědnější je zaměstnancovo služební postavení, tím důtklivější je jeho povinnost zachovati si důvěru zaměstnavatelem jemu věnovanou a tím náročnější může býti zaměstnavatel v příčině důvěryhodnosti a věrnosti zaměstnancovy (§ 27 č. 1 zák. o obch. pom.). Rozh. nejv. soudu z 17. XI. 1934, Rv I 1719/31, »Soudcovské listy«, 1159.

... pozbytí zaměstnavatelovy důvěry k zaměstnanci může býti způsobeno i takovým jednáním aneb opominutím zaměstnancovým, jimž se sice nestává zaměstnanec přímo nevěrným, ale přece jen se stává nehodným zaměstnavatelovy důvěry. Čím důležitější a odpovědnější je zaměstnancovo služební postavení, tím důtklivější je jeho povinnost zachovati si důvěru zaměstnavatelem jemu věnovanou, a tím náročnější může býti zaměstnavatel v příčině důvěryhodnosti a věrnosti zaměstnancovy (viz rozh. č. 11.092, 11309 sb. n. s.)**). Žalobce byl ředitelem

*) Váž. obč. 2135 (rozh. z 30. XII. 1922, Rv II 311/22): Není důvodem propuštění, zdráhal-li se zaměstnanec, přijatý na vedoucí místo, konati služby podřízeného řádu.

***) Váž. obč. 11.092 (rozh. z 17. X. 1931, Rv I 109/31, v „Prac. právu“ roč. XI, č. 308): K pojmu „věrnosti ve službě“ a „pozbytí důvěry zaměstnavatelovy“. Čím vyšší a odpovědnější jest postavení zaměstnance, tím důtklivější jest jeho povinnost k věrnosti a povinnost zachovati si zaměstnavatelovu důvěru. Pokud ředitel továrny součinností s cizí firmou porušil věrnost ve službě a pozbyl zaměstnavatelovu důvěru. Není třeba, by zaměstnanci bylo zvláště zakazováno jednání, činící ho nehodným zaměstnavatelovy důvěry. V tom, že vedoucí ředitel rozsáhlého podniku nebyl propuštěn ihned, jakmile se zaměstnavatel dozvěděl o jeho počinech, zakládajících propouštěcí důvod, nelze nutně spatřovati mlčky, ale zpatelně projevované upuštění od předčasného propuštění.

Váž. obč. 11.309 (rozh. z 7. I. 1932, Rv I 2067/30,

továrny žalované firmy, zastával tedy postavení zvláště důležité a odpovědné, a bylo proto jeho povinností, by bez vědomí a souhlasu své zaměstnavatelky nevcházel v poměr zastupitelský k jiné firmě, které jeho zaměstnavatelka dodávala zboží. Porušil-li tuto povinnost a používal-li, jak je nesporné, při vyřizování dopisů došlých na jeho adresu jako zástupce firmy A. dokonce i služeb úředníka žalované firmy F. T., je v jeho jednání spatřovati propouštěcí důvod naznačený v § 27 čis. 1 zákona o obch. pom., totiž jednání zaměstnancovo, které jej činí nehodným zaměstnavatelovy důvěry.

§ 27. 909.

I. Činnost zaměstnance ve prospěch konkurenčního podniku zakládá důležitý důvod k okamžitému propuštění.

II. Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci ihned sdělit bližší důvod propuštění; stačí, byl-li tento důvod v době propuštění objektivně dán a byl-li pak opodstatněn za sporu. Rozh. nejv. soudu z 26. V. 1934, Rv I 745/34, Sb. min. sprav. č. 45.

Zjistily-li nižší soudy, že žalobce v době, kdy byl ještě zaměstnán u žalovaných, byl činný ve prospěch konkurenčního podniku, nepochybily, když v tomto jednání spatřovaly důležitý důvod k okamžitému propuštění žalobcovu podle § 27, č. 1 zákona ze dne 16. ledna 1920, ř. z. č. 20. Mýlný jest názor dovolatelův, že zaměstnavatel musí zaměstnanci ihned sdělit bližší důvod propuštění, neboť stačí, byl-li tento důvod v době propuštění objektivně dán a byl-li pak tento důvod opodstatněn za sporu. Nárok na placení služného za dobu od 19. srpna 1932 do 30. září 1932 není tedy odůvodněn.

§ 27. 910.

Propuštění zaměstnance není bezúčinné (§ 55 zákona ze dne 21. února 1929, čis. 26 Sb. z. a n.), třebaže k němu došlo až po podání žádosti o povolení léčebné péče, stalo-li se proto, že zaměstnanec nekonal službu po více než šest týdnů, v kterémžto mezidobí nebyl ještě podroben léčebné péči.

Při počítání doby vytčené v § 27 čis. 5 zák. o obch. pom. nelze přihlížeti k době léčebné péče. Jest třeba, aby mezi propouštěcím důvodem podle § 27 čis. 5 zák. o obch. pom. a mezi propuštěním byla časová souvislost. Časová souvislost nebyla zachována, nevyvodil-li zaměstnavatel z onemocnění zaměstnance důsledky ihned, nýbrž přikročil-li k jeho propuštění teprve později, dokonce teprve tehdy, když léčebná péče byla již ukončena a když se zaměstnanec hlásil jako uzdravený k nastoupení služby. Rozh. nejv. soudu z 31. X. 1934, Rv II 589/32, Váž. obč. 13909.

Podle první věty prvního odstavce § 55 tohoto zákona pojištěnec, jenž byl podroben léčebné péči v odborném ústavě léčebném nebo v lázních pod dozorem lékařským, nesmí býti z důvodu tohoto léčení propuštěn ze zaměstnání. Podle druhé věty téhož odstavce jest takové propuštění, t. j. jen propuštění, které se stalo z důvodu, že zaměstnanec byl podroben léčebné péči v odbor-

ném ústavě léčebném nebo v lázních pod dozorem lékařským, bezúčinné tehdy, zavede-li se skutečně léčebná péče a došlo-li k němu po podání návrhu nebo žádosti o léčebnou péči. Předpoklady bezúčinnosti propuštění podle § 55 odst. (1) zákona č. 26/1929 Sb. z. a n. jsou tedy tyto: 1. že léčebná péče v odborném ústavě léčebném nebo v lázních pod dozorem lékařským byla skutečně zavedena, 2. že se propuštění stalo z důvodu tohoto léčení, a 3. že k propuštění došlo po podání návrhu nebo žádosti o léčebnou péči. V souzeném případě není sporné, že žalovaná firma nepropustila žalobce z důvodu, že byl podroben léčebné péči v odborném ústavě léčebném nebo v lázních pod dozorem lékařským, nýbrž jen proto, že nekonal služby pro nemoc od 9. června 1931 po dobu delší než 6 týdnů. V tomto mezidobí, přesahujícím šest týdnů (od 9. června do 21. července 1931), nebyl žalobce ještě podroben léčebné péči ve smyslu v § 55 odst. (1) zákona čis. 26/1929 Sb. z. a n., neboť jest nesporné, že vstoupil do léčebné péče teprve od 30. července 1931. Nešlo tedy o takové propuštění, jaké má na mysli druhá věta prvního odstavce § 55, takže je nelze pokládati za bezúčinné jen proto, že k němu došlo po podání žalobcovy žádosti o povolení léčebné péče.

Přes to však nelze dovolání odepriti oprávněnost a žalobnímu nároku důvodnost. Nevykonávání služby pro nemoc po dobu delší než šest týdnů jest sice podle § 27 čis. 5 zák. čis. 20/1910 ř. z. důležitým důvodem, opravňujícím zaměstnavatele k předčasnému propuštění zaměstnance, ale jest při tom nutné, aby mezi propouštěcím důvodem a propuštěním byla časová souvislost a aby za propouštěcí důvod nebylo používáno skutečností minulých, o nichž se lze důvodně domnívati, že byly mlčky prominuty. (Viz rozhodnutí čis. 1163 Sb. n. s.)* V souzeném případě nastal propouštěcí důvod již uplynutím šesti týdnů po dni 9. června 1931, tedy již po dni 21. července 1931, ale propuštění se stalo teprve dne 3. října 1931. K době léčebné péče, která potrvála od 30. července do 2. října 1931, nelze přihlížeti při počítání doby vytčené v § 27 čis. 5 zákona čis. 20/1910 ř. z., neboť tomu brání ustanovení § 55 zákona čis. 26/1929 Sb. z. a n. Nevyvodila-li žalovaná firma z toho, že žalobce nekonal služby pro nemoc trvající přes šest týdnů, žádných důsledků tehdy, když uvedenou okolnost sezнала, tedy koncem července 1931, a přikročila-li k žalobcovu propuštění později, až po dvou měsících, dokonce teprve potom, když léčebná péče byla již ukončena a když se žalobce jako uzdravený hlásil k nastoupení služby, nelze uznati, že tu byla potřebná časová souvislost mezi propouštěcím důvodem podle § 27 čis. 5 zákona čis. 20/1910 ř. z. a propuštěním. Z toho, že žalovaná firma nepoužila proti žalobci propouštěcího důvodu tehdy, kdy nastal, jest dále usuzovati, že byla žalobci jeho nepřítomnost ve službě pro nemoc zaměstnavatelkou mlčky prominuta. Příčiloť by se požadavku právní bezpečnosti a zásadě poctivosti v obchodních stycích, kdyby propouštěcího důvodu podle § 27 čis. 5 zákona čis. 20/1910 ř. z. mohlo býti proti obchodnímu pomocníku použito teprve, když se po ukončení léčebné péče ve smyslu zákona o pensijním pojištění čis. 26/1929 Sb. z. a n. hlásil jako uzdravený k opětovnému nastoupení služby. Předčasné propuštění žalobce

v „Prac. právu“ roč. XI, č. 340): Důvěry zaměstnavatele pozbýl (§ 27, čis. 1 zák.) redaktor ústředního listu politické strany, jenž útočil v jiném časopise na tutéž politickou stranu a na její ústřední orgán.

Zaměstnavatelovu důvěru může podkopati i jednání nesouvisící se službou, svědčí-li o zaměstnancově sklonu k nevěrnosti, nebo trpí-li jím podnik ho zaměstnávající.

* V á ž. o b č. 1163 (rozh. z 6. IX. 1921, Rv I 304/21): Jest nutno, aby mezi důvodem propouštěcím a propuštěním byla časová souvislost. Rozhodli-li se zaměstnavatel, ač měl za to, že jest tu důvod propouštěcí, pro výpověď, sluší za to míti, že vzdal se práva k propuštění.

ze služeb žalované firmy nebylo tedy kryto propouštěcím důvodem, jehož žalovaná firma použila, a žalobce se právem domáhá podle § 29 zák. o obch. pom. nároku na plat náležející mu podle smlouvy za dobu, která by musila projít až do skončení služebního poměru řádnou šesti-týdenní výpovědí danou ke konci kalendářního čtvrtletí podle § 20 odst. (1) zák. o obch. pom.

§ 27.

911.

Jako důvod propuštění podle § 27, č. 6 zák. o obch. pomocnicích stačí jediná závažná urážka na cti, spáchaná na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušnicích jejich rodin nebo na spoluzaměstnancích.

Za urážku ve smyslu tohoto ustanovení jest považovati každý útok slovy, písmem nebo znamením vylučujícími pochybnost, jimiž jest porušován smysl pro čest. Trestnost urážky podle trestního zákona není tu nezbytným předpokladem. Závažnou jest urážka zejména tehdy, chová-li se obchodní pomocník proti zaměstnavateli, jeho zástupci nebo proti spoluzaměstnancům takovým způsobem, že jest tím vyloučena další úspěšná spolupráce v závodě. Rozh. prac. soudu v Č. Budějovicích z 18. VII. 1933, Cpr 33/32-30, kraj. soudu v Č. Budějovicích z 25. února 1934, Cpr 11/33-33 a nejv. soudu z 14. IX. 1934, Rv I 1183/34, Sb. min. sprav. č. 53.*)

Zemědělská zaměstnanci

Z. čl. XXVII/1900.

912.

I. Strata půdy následkem pozemkové reformy je důvodem k prepuzení hospodářského úředníka bez předcházející výpovědi.

II. Oznámení zaměstnavatele, že služební pomeř s hospodářským úředníkem skončí sa určitým dnem, so sčasným poukazom na stratu půdy následkem pozemkové reformy, nie je výpověďou podľa §§ 12 a 15 zák. čl. XXVII:1900, ale zrušením služebního pomeru v smysle § 16 tohoto zák. s účinkom k určitému pozdějšímu dnu. Ak zůstal hospodářský úředník aj po tomto dni v službách zaměstnavatele a tento pozdějším dopisem — odvolávajúc sa na svoj dopis předcházející — mu sdělil, že považuje služební pomer za zrušený, je deň, keď mu bol pozdější dopis doručení, posledním dnem jeho služby a len do tohoto dňa mu patria jeho služební požitky, hoci byly splatné štvrtročne vopred už predto dnem skončenia služebního pomeru. Rozh. nejv. soudu z 28. II. 1934, Rv III 728/32, »Právní obzor« č. 1612.

*) V á ž. o b č. 6852 (rozh. z 1. III. 1927, Rv I 1810/26): Důvodem propuštění podle § 27, čís. 6, zák. o obchodních pom. jest jediná urážka, byla-li závažnou. Závažnou jest urážka, chová-li se obchodní pomocník proti zaměstnavateli takovým způsobem, že je tím vyloučena další úspěšná spolupráce. Urážkou jest každý útok (slovy, písmem nebo pochybností vylučujícími znameními), jímž byl porušen smysl pro čest. Trestnost urážky podle trestního zákona není nezbytným předpokladem, aniž se vyhledává, aby se urážka stala veřejně.

V á ž. o b č. 13.138 (rozh. z 21. XII. 1933, Rv II 100/32, v „Prac. právu“ roč. XIII, č. 737): Jest důvodem k okamžitému propuštění zaměstnance, vytkl-li zaměstnavateli bezdůvodně, že zapisoval do knihy peníze, které do pokladny neodvedl.

K pojmu závažné pokud se týče hrubé urážky na cti jako důvodu k předčasnému propuštění zaměstnance se nevyžaduje, aby urážka byla trestná podle trestního zákona.

Z. čl. XXVII/1900. 913.

Ak hospodářsky správca vyzve hospodářsku čel'ad', aby jedného zo spoločníkov — arendátorov — neposlúchala, je daný dôvod k okamžitému prepuzeniu podľa § 16, bod. f) z. čl. XXVII/1900. Rozh. nejv. soudu z 13. VI. 1934, Rv IV 318/33, »Právní obzor« 1739.

Z. čl. XXIX/1900. 914.

Tabakoví zahradníci (zák. čl. XXIX/1900) môžu sa domáhať kondičkenu žalobou proti eráru vrátenia toho, čoho z ich majetku (polovice výkupnej ceny dodaného tabáku, ktorá im proslúchala podľa smluvy s pestovateľom tabaku) neprávom bolo použité na úhradu daňovej pohľadávky proti tretej osobe (pestovateľovi tabaku). Rozh. nejv. soudu z 30. VIII. 1934, Rv IV 172/34, »Právní obzor« č. 1769.

Pracovní doba.

§§ 6, 7.

915.

Kdo nebyl placen podle své pracovní doby a za svou práci, nýbrž za obstarání výkonů provedených v určitém časovém období, takže jde ve skutečnosti o smlouvu o dílo, nemůže z ustanovení zákona čís. 91/1918 Sb. z. a n. vyvozovati pro sebe nárok na další zvláštní odměnu za to, že při tom pracoval déle než osm hodin denně. Rozh. nejv. soudu z 14. IX. 1934, Rv II 1/33, Váž. obč. 13761.

... žalobci nebyl vyměřen plat podle hodin, jež bude jeho práce vyžadovati, nýbrž byl se žalobcem ujednán úhrnkový plat 400 Kč týdně za obstarání celé práce spojené s vytápěním cihelny, tedy za všechny výkony provedené při vytápění cihelny po dobu toho kterého týdne, při čemž nemusil žalobce tyto výkony prováděti sám, neboť mu bylo ponecháno na vůli, jakým způsobem si vytápění cihelny obstará a koho si k tomu vezme. Nebyl-li žalobce placen podle své pracovní doby a za svou práci, nýbrž za obstarání výkonů provedených v určitém časovém období, jde ve skutečnosti o smlouvu o dílo (viz rozh. čís. 10.402 sb. n. s.)**) a žalobce proto nemůže z ustanovení zákona čís. 91/1918 Sb. z. a n. vyvozovati pro sebe nárok na další zvláštní odměnu za to, že při vytápění cihelny pracoval déle, než osm hodin denně.

§§ 6, 7.

916.

Nebyla-li práce přes čas povolena úředně, šlo o práci zakázanou a každá smlouva o takovéto práci je nicotnou podle § 879 obč. zák.; neplatna jest i dohoda, kterou byla odměna za ni paušalována.

Skutkový přednes žalobcův, že vykonal pro žalovanou banku jako svoji zaměstnavatelku uložené mu práce přes čas, za něž neobdržel úplaty a proto se domáhá na ní, aby mu za ně zaplatila, postačuje úplně jako žalobní důvod k opodstatnění nároku s hlediska obohacení žalované a poškozování žalobce. Rozh. okres. soudu v Bohumíně, odděl. pro spory prac. z 5. X. 1933, č. j. Cpr 9/33-10, kraj. soud v Mor. Ostravě z 20. II. 1934, č. j. Opr 10/34-17 a nejv. soudu z 13. IX. 1934, č. j. Rv II 456/34-1, Sb. min. sprav. č. 57.

**) V á ž. o b č. 10.402 (rozh. z 19. XII. 1930, R II 439/30, v „Prac. právu“ roč. X, č. 213): Rozlišující znaky mezi smlouvou služební a smlouvou o dílo.

Odvolací soud zamítl žalobní nárok, pokud se žalobce domáhá odměny za práci přes čas, v podstatě proto, že podle ujednání stran úplata za hodiny přes čas měla být zahrnuta v úhrnkové odměně za všechny služební úkony žalobcovy. Nižší soudy však nezjistily, byla-li práce přes čas povolena podle § 5 zák. č. 91/1918, pak bylo ovšem možno ujednání jednotnou úhrnkovou odměnu jak za normální osmihodinovou práci, tak za práce vykonané mimo osmihodinovou pracovní dobu. Nebyla-li však práce přes čas úředně povolena, šlo o zakázané práce, a o takových je každá smlouva nicotnou podle § 879 obč. zák. a neplatná tedy i dohoda o jejich paušalování. Odměnu za tyto práce přes čas nelze ovšem opírat o zákon č. 91/1918, kterýž v § 6 (3) a 7 (4) »zvláštní odměnu« zaručuje jen za dovolené hodiny přes čas (Sb. n. s. č. 10.504, 10.226, 8818 a j.)*. Žalobce přednesl, že vykonal pro žalovanou banku jako svoji zaměstnavatelku uložené mu práce přes čas, za něž neobdržel úplaty, a proto se domáhá na ni, aby mu za ně zaplatila. Tento přednes postačuje úplně jako žalobní důvod k opodstatnění žalobního nároku s hlediska obohacení žalované a poškození žalobce (Sb. n. s. č. 12.158). Bude proto třeba, aby odvolací soud přesně zjistil, zda v tomto případě bylo uděleno úřední povolení ke konání práce přes čas. Bylo-li toto povolení uděleno, lze sdíletí závěr odvolacího soudu, že ujednání byl jednotný ekvivalent za všechny služební úkony žalobcovy... Nebylo-li však povolení příslušného úřadu uděleno, pak bude třeba přesně zjistiti, kolik hodin žalobce pracoval přes čas, a to ve všedních dnech a v nedělích a svát-

cích, a kolik mu bylo vyplaceno za všechny služební úkony, aby mohlo býti spolehlivě posouzeno, obdržel-li i za práce přes čas přiměřenou úplatu ve svých celkových příjmech úhrnkově.

§ 7.

917.

»Pomocnými pracemi« ve smyslu § 7, první odstavce zákona, jsou pracovní výkony, jež se i svou podstatou i dobou, jež jest pro jejich obstarávání vyměřena, odlišují od vlastních prací, souvisejících přímo s určením podniku. Spadá sem i úklid obchodu a dílny po skončení práce a roznesení hotových výrobků a odnesení pošty.

Za všechny pomocné práce, pokud přesahují pravidelnou pracovní dobu, jest platiti zvlášť jako za práce přes čas, jest tu však vždy přípustná a pro strany závazná úmluva stran o paušalování odměny za ně. Rozh. nejv. soudu z 13. IX. 1934, Rv II 460/34, Váž. obč. 13753.**)

Odvolací soud zjistil, že žalobcovy práce, jež konal podle svého tvrzení přes zákonem dovolenou osmihodinovou dobu pracovní, záležely v tom, že v polední přestávce odnesl nějakou vyřizovanou práci a že večer po šesté hodině, když práce v závodě byla skončena, uklidil obchod a dílnu a odnesl poštu. Podle § 7, odst. (1), zák. č. 91/18 Sb. z. a n., nevyžadují zvláštní povolení práce pomocné, které nutně předcházejí výrobě (práci) nebo po ní následují, i když přesahují obvyklou v závodě stanovenou dobu pracovní. Pomocnými pracemi jest tedy rozuměti práce přípravné a práce doplňující, jež nejsou přímo součástí výrobního procesu samého, nýbrž jsou k pracovním výkonům, směřujícím ke vzniku výrobků, v poměru výkonů jen pomocných, vedlejších, potřebných k tomu, aby vlastní výroba (práce) mohla řádně postupovati. Dále předpokládá tu zákon, jak plyne ze slov »předcházející« a »následující«, že vlastní výkony vy-

*) Váž. obč. 10.504 (rozh. z 3. II. 1931, Rv I 204/30, v „Prac. právu“, roč. X., č. 228): Úmluva stran o nedovolené práci přes čas jest nicotná a nezávazná a nemůže z ní býti vyvozován smluvní nárok na odměnu za práci přes čas, nýbrž zbývá jen žaloba o náhradu škody a z bezdůvodného obohacení. Určiti výši odškodného lze podle § 273 c. ř. s.

Váž. obč. 10226 (rozh. z 10. X. 1930, R II 374/30, v „Prac. právu“, roč. X., č. 166): Lze umluviti i konkludentním činem (§ 863 obč. zák.). Je odměna za práci přes čas jest zahrnuta v úhrnkově ujednané mzdě. Tak jest tomu nanejvýš, přijímal-li zaměstnanec mzdu po delší dobu bez výhrady, jsa si vědom, že se mu dostává ve smluvené mzdě odměny za veškeré práce smluvně mu uložené, tedy i za práce mimo osmihodinovou dobu pracovní. Za nedovolené práce přes čas může se zaměstnanec domáhati jen náhrady škody.

Váž. obč. 8818 (rozh. z 22. III. 1929, Rv I 1039/28, v „Prac. právu“, roč. VIII., str. 83): Pokud jest míti za to, že zaměstnanec přijímal smluvenou týdenní mzdu na úplnou úhradu odměny za veškeré práce vykonané ve službě zaměstnavatelově, tudíž i za práce přes čas. Předpisy § 6 (3) a § 7 (4) zák. předpokládají, že mzda byla ujednána za pracovní dobu osm hodin nepřevyšující a že práce přes čas byly konány se svolením příslušných orgánů správních.

Váž. obč. 12158 (rozh. z 2. XII. 1932, Rv I 1539/32, v „Prac. právu“, 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 býti opřen o zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., ještě nikterak nelyne, že by se zaměstnanec nemohl vůbec domáhati na zaměstnavateli náhrady toho, oč byl připraven svémocným prodloužením zákonné pracovní doby zaměstnavatelem. Zaměstnanec zbývá i při nedovolených pracích přes čas, aby se domáhal náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo a pro své poškození. K opodstatnění takového nároku na náhradu postačí průkaz, že se zaměstnanec nedostalo od zaměstnavatele za vykonané přesčasové práce náležité odměny a že na jeho úkor byl jimi zaměstnavatel bezdůvodně obohacen. Výši odškodného může soud určití podle § 273 c. ř. s., při čemž jest uvážiti, zda nebyly nedovolené práce přes čas přiměřeně odměněny již v měsíčním platu pokud se týká v měsíční remuneraci úhrnkově (paušálně), pokud se týká, zdali tím, co bylo žalobci za jeho přesčasové práce zapláceno, byly tyto práce přiměřeně odměněny, čili nic.

**) Váž. obč. 12.158 (rozh. z 2. XII. 1932, Rv I 1539/32, v „Prac. právu“ 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 býti opřen o zákon č. 91/1918, Sb. z. a n., ještě nikterak nelyne, že by se zaměstnanec nemohl vůbec domáhati na zaměstnavateli náhrady toho, oč byl připraven svémocným prodloužením zákonné pracovní doby zaměstnavatelem. Zaměstnanec zbývá 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 zaměstnanec nedostalo od zaměstnavatele za vykonané přesčasové práce náležité odměny a že na jeho úkor byl jimi zaměstnavatel bezdůvodně obohacen. Výši odškodného může soud určití podle § 273 c. ř. s., při čemž jest uvážiti, zda nebyly nedovolené práce přes čas přiměřeně odměněny již v měsíčním platu pokud se týče, zdali tím, co bylo žalobci za jeho přesčasové práce zapláceno, byly tyto práce přiměřeně odměněny čili nic.

Váž. obč. 10.076 (rozh. z 9. VII. 1930, Rv I 1654/29, v „Prac. právu“ roč. X., č. 167): Za práci přes čas nemusí býti placena zvýšená mzda, nýbrž se vyžaduje jen, by práce přes čas byla odměňována zvlášť. Co do výše odměny za práci přes čas jest rozhodnou především úmluva stran, a kdyby jí nebylo, jest pokládati přiměřený plat za vymezený.

Váž. obč. 10.226 (rozh. z 10. X. 1930, R II 374/30, v „Prac. právu“ roč. X., č. 166): Lze umluviti, i konkludentním činem (§ 863 obč. zák.). Je odměna za práci přes čas jest zahrnuta v úhrnkově ujednané mzdě. Tak jest tomu nanejvýš, přijímal-li zaměstnanec mzdu po delší dobu bez výhrady, jsa si vědom, že se mu dostává ve smluvené mzdě odměny za veškeré práce smluvně mu uložené, tedy i za práce mimo osmihodinovou dobu pracovní.

Za nedovolené práce přes čas může se zaměstnanec domáhati jen náhrady škody.

robní jsou od výkonů pomocných i časově odděleny. Pod pojem pomocných prací ve smyslu § 7, odst. (1), zák. čís. 91/1918 Sb. z. a n., jest tedy zařaditi takové pracovní výkony, které se i svou podstatou, i dobou, jež jest pro jejich obstarávání vyměřena, odlišují od vlastních prací souvisejících přímo s určením podniku. Zákon v § 7, odst. (1) jen příkladmo uvádí jako takové pomocné práce vytápění kotlů, čištění závodních místností, krmení dobytka a pod. Z pracovních úkonů, o něž v tomto sporu jde, spadá pod pojem pomocných prací v naznačeném smyslu především večerní úklid obchodu a dílny po skončení práce v závodě, neboť čištění závodních místností jest výslovně uvedeno v § 7, odst. (1) zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. jako práce pomocná.

Z rozhodnutí soudů nižších stolic.

Rozhodovati spory o pravost a pořadí konkursních pohledávek (§ 113 konk. řádu) z poměru pracovního a služebního není příslušným pracovní soud, nýbrž soud konkursní. Rozh. vrchního soudu v Praze z 30. ledna 1935, R IV 76/35; »Právník« str. 127 (roč. 74, seš. II.).

Podle § 1 (1) zákona ze 4. VII. 1931 Sb. z. a n. jsou pracovní soudy výlučně příslušny rozhodovati o sporech z pracovního, služebního ... poměru ..., vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem...

Podle § 113 k. ř. jsou zase konkursní soudy výlučně příslušny rozhodovati spory o pravost a o pořadí konkursních pohledávek. V daném případě jde o spor mezi (bývalým) zaměstnancem úpadcovým a správcem konkursní podstaty jeho o pravost konkursní pohledávky z pracovního a služebního poměru mezi oním a nynějším úpadcem.

K rozhodnutí sporu toho není příslušný soud pracovní, nýbrž konkursní. Nejde o spor mezi (býv.) zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž o spor mezi (býv.) zaměstnancem nynějšího úpadce a správcem konkursní podstaty jeho. Na tohoto sudiště pracovního soudu nepřechází. Příslušnost pracovního soudu nepředpokládá jen spor z poměru pracovního ..., nýbrž i vedení jeho mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Sudiště pracovního soudu nepřechází na př. na vymáhajícího věřitele, který si dal zaměstnavateli pohledávku přikázati k vybrání (rozh. R I 462/30 ze 24. VI. 1930 za platnosti stejného ustanovení § 1 zák. ze 27. XI. 1896, č. 218 ř. z., č. 863 sb. rozh. Soudc. listů, sb. n. s. 8373) nebo na vdovu po zaměstnanci (rozh. R I 56/33 z 2. II. 1933 Pr. Arch. XV, č. 21, str. 1448) nebo na cesionáře (rozh. R I 341/33 z 18. V. 1933, Jur. Ztg. XIV, č. 18 rozh., str. 190).*)

*) V á ž. o b č. 8373 (rozh. z 12. X. 1928, R II 314/28): K příslušnosti živnostenských soudů nenáleží spor mezi zaměstnavatelem a otcem zaměstnance, vystupujícím vlastním jménem, nikoliv jménem nezletilého zaměstnance.

V á ž. o b č. 10.023 (rozh. z 24. VI. 1930, R I 462/30, v „Prac. právu“ roč. IX, č. 134): K příslušnosti živnostenských soudů nenáleží spor mezi zaměstnavatelem a tím, komu byla mzdová pohledávka zaměstnavatela přikázána k vybrání.

V á ž. o b č. 12.316 (rozh. z 2. II. 1933, R I 56/33, v „Prac. právu“ roč. XII, č. 573): Ve sporu o žalobě vdovy po zaměstnanci na bývalého zaměstnavatele zesnulého manžela o náhradu škody pro nepřihlášení manželka k pensijnímu pojištění není příslušným rozhodovati pracovní soud.

Za pomocné práce podle téhož zákonného ustanovení jest však v souzené věci považovati i roznesení hotových výrobků a odnesení pošty, neboť i tyto pracovní úkony jsou jen pracemi doplňujícími, nejsou součástí výrobního procesu ve zlatnickém závodě a od vlastní výroby v tomto závodě se odlišují jak svou podstatou, tak i dobou pro ně vykázanou. Podle § 7, odst. (4), zák. čís. 91/1918 Sb. z. a n., jest ovšem za všechny takové práce, pokud přesahují pravidelnou pracovní dobu, platiti zvláště jako za práce přes čas. Ježto však šlo o dovolené práce přes čas, jest podle ustálené judikatury nejvyššího soudu úmluva stran o paušalování odměny za ně přípustná a pro strany závazná (viz zejména rozhodnutí čís. 10.076, 10.226 sb. n. s.).

V souzeném případě jde také o zvláštní spor o pravost pohledávky z poměru pracovního a služebního jako konkursní pohledávky v 1. třídě věřitelů a jest tu proto pokládati § 113 k. ř. ze 27. III. 1931 (vyhlášeného 1. V. 1931 a účinného od 1. VIII. 1931) za lex specialis, který nebyl změněn ustanovením § 1 (1) zákona ze 4. VII. 1931 (vyhlášeného 1. VIII. 1931 a účinného od 1. I. 1932), který jest vůči němu lex generalis v tomto poměru.**)

Paušální odměna za práci přes čas může býti ujednána i mlčky tím, že zaměstnanec, konající práce přes čas, přijímá po delší dobu bez námitek ujednaný týdenní plat, aniž by uplatňoval nějaké nároky na odměnu za práci přes čas. Rozh. prac. soudu v Praze z 12. VII. 1933, Cpr V 871/33-4, kraj. soudu civil. v Praze z 6. XII. 1933, Opr 365/33-9, Sb. min. sprav. č. 52.

Pokud jde o právní posouzení věci, souhlasí odvolací soud plně s názorem prvního soudu, odpovídajícím ustálené judikaturě, že zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. nevylučuje paušální honorování práce přes čas a že takovému paušalování může býti ujednáno nejen výslovně, nýbrž i mlčky, zejména tím, že zaměstnanec, konající práce přes čas, přijímá po delší dobu bez námitek ujednaný týdenní plat, aniž by uplatňoval nějaké nároky na odměnu za práci přes čas.

A právě tak tomu bylo i v daném případě, kdy žalobce, jak jest nesporno, po celou dobu svého

V á ž. o b č. 12.611 (rozh. z 18. V. 1933, R I 341/33, v „Prac. právu“ roč. XII, č. 586): Pro příslušnost pracovních soudů nestačí, aby spory z pracovního, služebního nebo učebního poměru, založeného soukromoprávní smlouvou, vznikly mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž se vyžaduje, aby též v době, kdy jsou vznášeny na pracovní soud, mezi oměmi osobami trvaly. Prešla-li taková pohledávka postupem, nelze ji vymáhati na pracovním soudu. Lhostejno, že postupitel bude snad moci nepostoupený zbytek pohledávky vymáhati na pracovním soudu.

**) Toto odůvodnění doplnil pak vrchní soud v Praze v rozhodnutí ze dne 19. ledna 1935, R VII 4/34 ještě touto úvahou: „Stěžovatel má pravdu, že kdyby přítomný spor patřil před soud syndikátní, nebo labský soud plavební, by příslušnost konkursního soudu nepřicházela v úvahu, nemůže z tohoto však těžiti, poněvadž výlučná příslušnost těchto dvou soudů spočívá v případě prvém na úvaze, že syndikátní nárok na náhradu přstříti z porušení předpisů práva veřejného, který, nebyti zákona z 12. VII. 1872, č. 112 ř. z., by podle dvorského dekretu ze 14. III. 1806, č. 768 Sb. s. zák. vůbec na pořad práva nepatřil, v případě druhém pak na mezinárodní smlouvě (zák. z 25. IV. 1924, č. 92 Sb. z. a n.).“

zaměstnání, t. j. po 53 týdnů, zaplacení hodin přes čas nežádal a učinil tak až po skončení služebního poměru.

Zaměstnanec nemůže žádati na zaměstnavateli náhradu škody z důvodu, že jej zaměstnavatel nepřihlásil k nemocenskému pojištění. Rozh. prac. soudu v Praze z 9. X. 1933, č. j. Cpr I 806/33-8, kraj. soudu civ. v Praze z 19. I. 1934, č. j. Opr 447/33-12, Sb. min. sprav. č. 58.

Odvolatel domáhá se náhrady škody, vzešlé mu tím, že žalovaný jej nepřihlásil u nemocenské pojišťovny k nemocenskému pojištění, následkem čehož neměl pak nároku ani na léčení, ani na nemocenskou podporu. Podle názoru soudu odvolacího stačí k rozhodnutí sporu výsledek úvahy, zda zaměstnanec jest vůbec oprávněn domáhati se na zaměstnavateli náhrady škody z té příčiny, že tento nevyhověl povinnosti, stanovené v § 17 zákona ze dne 9. října 1924, č. 221 Sb. z. a n. Výsledek ten může býti jen záporný. Škodlivé následky, nastávající z toho, že zaměstnavatel ne-

ohlásil včas svého zaměstnance k nemocenskému pojištění, jsou stanoveny v § 20 cit. zákona, v němž zákon ukládá zaměstnavateli povinnosti k náhradě jen proti pojišťovně. Předpis § 260 cit. zák. stanoví pak také trestní sankci proti zaměstnavateli, jenž nevyhoví včas bez náležité omluvy povinnosti ohlašovací neb neučiní tak správně. Tím však jsou ony škodlivé následky vyčerpány a nelze zaměstnavateli ukládati pro porušení ohlašovacích předpisů povinnosti další. Všeobecných zásad o náhradě škody nelze použítí tam, kde zákonodárce na porušení zákonných předpisů stanoví zvláštní sankci, jak se stalo v §§ 20 a 260 zák. č. 221/34 Sb. z. a n., neboť sankce taková jest ustanovením výjimečným, jež nesmí býti rozšiřováno. Nebyly-li žalobci poskytnuty příslušnou nemocenskou pojišťovnou dávky v § 95 cit. zák. uvedené, bylo jeho věcí, aby podle § 196 téhož zákona uplatňoval své nároky včas proti pojišťovně u jejího soudu rozhodčích. Proti žalovanému mu nárok na náhradu škody z důvodu porušení předpisů ohlašovacích nepřislouží.

Poznámky.

Výnos ministerstva spravedlnosti ze dne 5. ledna 1935, č. 65.961/34, jímž se provádí zákon ze dne 11. prosince 1934, č. 251 Sb. z. a n., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákonů o občanském řízení soudním, o řízení exekucijním a o řízení nesporném. (Věstník ministerstva spravedlnosti č. 1, roč. XVII.)

Zákon ze dne 11. prosince 1934, č. 251 Sb. z. a n., má časově obmezenou účinnost (do konce roku 1936) a je účelem jeho hlavně uleviti nejvyššímu soudu.

Upozorniti třeba zvláště na toto:

A. *Pro obvod vrchních soudů v Praze a Brně:*

1. Zákon zvyšuje některé cenové procesuálně významné hranice, totiž hranici sporů ve věcech nepatrných podle § 448 c. ř. s. na 500 Kč a hranici pro přípustnost dovolání proti potvrzujícímu rozsudku odvolacího soudu podle § 502, odst. 3. c. ř. s. na 7.000 Kč. Při tom byla ve znění § 502, odst. 3. c. ř. s. provedena ještě ta další změna, že je rozhodná hodnota nikoliv předmětu sporu, o němž odvolací soud rozhodl, ale předmětem sporu, o němž by měl odvolací soud rozhodnouti. Toto zvýšení cenové hranice neplatí však pro spory u pracovních soudů, u zvláštních oddělení okresních soudů pro pracovní spory a u okresních soudů, které jednájí na místo pracovních soudů (§ 42 zák. č. 131/1931 Sb. z. a n.).

2. Dovolání proti potvrzujícímu rozsudku odvolacího soudu je vyloučeno nejen tehdy, nepřevyšuje-li předmět sporu, o němž by měl odvolací soud rozhodnouti, na peněžích nebo peněžité hodnotě 7.000 Kč, ale i tehdy, jde-li o výměru — ne tedy povinnost samu — výživného ze zákona.

Pro oba však případy § 502, odst. 3. c. ř. s. platí výjimka: přípustné je dovolání i v těchto případech, jestliže je za přípustné prohlásil odvolací soud proto, že jde o rozhodnutí zásadního významu. Nutné je arci, aby odvolací soud, má-li k úlevě nejvyššímu soudu dojíti, svědomitě uvážil, zda o takové rozhodnutí jde, zvláště tedy, nejde-li snad o otázky právní, nejvyšším soudem trvale stejně řešené. Že k tomu je třeba bedlivého studia judikatury nejvyššího soudu, je na bíle dni.

Ad 1. a 2.: Zvýšení hranice cenové ve sporech nepatrných na 500 Kč je účinné i pro spory již zahájené, naproti tomu ustanovení o nové revisní hranici a o vyloučení dovolání v případě, že jde o výměru výživného, neplatí, stalo-li se rozhodnutí soudu druhé stolice podle svého data do dne účinnosti tohoto zákona (do 1. ledna 1935).

3. Ustanovení o novém znění § 527, odst. 2. c. ř. s. potvrzuje zákonnou cestou práci, která vykládala toto ustanovení tak, že je revisní rekurs vyloučen i tehdy, když sice není vysloveně nařízeno slyšení stran, ale když podle povahy věci, podle odůvodnění zrušovacího usnesení a podle obsahu nařízeného doplnění je zřejmé, že se nebude lze obejítí bez slyšení stran (účastníků) nebo jedné z nich.

Podle čl. VI. platí toto ustanovení i pro spory zahájené před účinností zákona.

4. § 523 c. ř. s. je doplněn tak, že jsou nepřipustné rekursy proti rozhodnutím soudu druhé stolice v otázce příslušnosti vůbec.

5. § 66 ex. ř. byl doplněn tak, že v případech tam uvedených, kdy není samostatného opravného prostředku, rozhoduje soud druhé stolice o odloženém rekursu s konečnou platností.

6. Nový odstavec připojený k § 402 ex. ř. vylučuje další opravné prostředky proti rozhodnutím soudů druhé stolice o prozatímních opatřeních.

Ad 4.—6.: Nová tato ustanovení neplatí, stalo-li se rozhodnutí soudu druhé stolice podle svého data do dne účinnosti nového zákona.

7. V oboru soudnictví nesporného vylučuje se dovolací rekurs vůbec, jde-li o určení výše výživného ze zákona (jen jde-li o výši, ne tedy jde-li o uložení povinnosti k alimentaci) nebo jde-li o úpravu styků rodičů s dětmi. Kromě toho se dostává legální interpretace ustanovení § 46, odst. 2. zákona č. 100/1931 Sb. z. a n. pro dobu přechodnou tak, že nezákonným je opatření nebo usnesení, které se přiči jasnému a nepochybnému znění nebo smyslu zákona, jehož bylo nebo mělo býti na případ užito. Kdežto však prve uvedené ustanovení o vyloučení dovolacího rekursu neplatí, stalo-li se rozhodnutí soudu druhé stolice podle svého data do dne účinnosti tohoto zákona, účinnost druhého usta-

novení (výklad § 46, odst. 2. zák. č. 100/1931 Sb. z. a n.) není takto omezena.

8. Ustanovení nového třetího odstavce § 510 c. ř. s. týče se sepsání rozsudku nejvyššího soudu uvedeným tam zkráceným způsobem.

9. Vedle toho přináší zákon důležitou změnu v čl. IV., odst. 2 pro okresní soudy jednající na místo pracovních soudů, a to jednak co do zastupování, jednak co do řízení. Platí tu totiž vesměs ustanovení zákona o pracovních soudech s výjimkou ustanovení o přísedících. O odvolání z rozsudků okresních soudů jednajících o těchto sporech rozhodovati budou krajské jako odvolací soudy v takovém složení, jaké je předepsáno v § 32 zákona o pracovních soudech. Aby bylo zřejmo, že soud projednával spor v řízení podle zákona o pracovních soudech, má soud rozsudek označiti jako vydaný v řízení podle zákona o pracovních soudech. Pro označení to buď užito dodatku v rozsudku analogicky, jak je předepsáno § 446 c. ř. s., tedy ve znění: »Tento rozsudek byl vydán v řízení konaném podle zákona o pracovních soudech« s tím ovšem rozdílem, že označení to se stane z moci úřední.

Podle čl. VI. se netýkají tyto změny těch případů, kdy byl pracovní spor zahájen před účinností zákona.

B. Pro obvod vrchních soudů v Bratislavě a Košicích:

Význam mají jen ustanovení čl. III., IV., odst. 2., a pojící se k tomu ustanovení čl. VI.

1. Nové znění první věty § 521, zák. čl. I/1911 připouští, aby, ač hodnota sporného předmětu, o němž rozhodoval odvolací soud, nepřevyšuje 7.000 Kč, odvolací soud v rozsudku prohlásil dovolání za přípustné, jde-li o rozhodnutí zásadního významu. Ustanovení toto neplatí, stalo-li se rozhodnutí soudu druhé stolice podle svého data do dne účinnosti nového zákona.

2. O čl. IV., odst. 2. a čl. VI. viz, co uvedeno v tomto výnosu pod A, č. 9.

Prodloužení příročí ve prospěch zemědělců a nezaměstnaných — prováděcí pokyny.

K provedení vládního nařízení ze dne 22. prosince 1934, č. 258—260 Sb. z. a n., vydalo ministerstvo spravedlnosti tento výnos ze dne 29. prosince 1934, č. 67.002:

1. Vládní nařízení mají ustanovení, jichž účelem je zabrániti tomu, aby dlužníci, kteří měli odklad již podle dosavadních opatření, musili o povolení odkladu podle nových opatření znovu žádati. Proto je třeba v takových případech prodeje, dražby, roky atd., ustanovené na dobu po 31. prosinci 1934, z úřední moci odložit.

2. Jestliže však byl nařízen prodej (dražba) na dobu po 31. prosinci 1934, aniž se tak stalo na základě zákonného ustanovení o odkladu exekucí podle zák. č. 33/1934 Sb. z. a n., neplatí čtrnáctidenní lhůta podle § 4 zák. č. 33/1934 Sb. z. a n. pro prodeje (dražby) nařízené na měsíc leden a může tedy návrh na odklad býti učiněn v takových věcech bez ohledu na tuto lhůtu.

3. Jako dosud jde pod písm. g) § 3, odst. 1 zák. č. 33/1934 o tři vedle sebe stojící pojmy: smluvně pravidelné kapitálové splátky — nyní ve vyšší míře 5% původní listiny — anuity a úroky; zvláště proto tedy nepovolí se odklad exekuce vedené pro nezaplacenou a dobývanou pohledávku úrokovou, splatnou po 9. květnu 1933, ač byl pro pohledávku kapitálovou odklad povolen.

4. Ustanovení § 7, odst. 1, písm. b) je rozšířeno o případ, že dlužník části svého majetku poškozují, ničí nebo bezcennými činí; případné trestní stíhání není tím dotčeno.

5. Ustanovení o nákladech ve čl. I., odst. 4. vl. nař. č. 259/1934 Sb. z. a n. a v čl. II. vl. nař. č. 258/1934 Sb. z. a n., mají za účel spravedlivě rozdělití náklady řízení o návrzích podle § 7 zák. č. 33/1934 a čl. II. vl. nař. č. 258/1934 Sb. z. a n. Slova »mohl-li by si býti vědom toho, že jeho návrh je neodůvodněný«, ukazují, že rozhoduje stanovisko subjektivní a nikoli stanovisko objektivního výsledku řízení o návrhu, ovšem ale se vztahuje zřejmá vědomost a znalost skutečnosti uvedených v bodě a) — c) a slovo »mohl« naznačuje, že subjektivní nevědomost zaviněná nemůže vymáhajícího věřitele zbaviti ev. následků zamítnutí jeho návrhu co do povinnosti hraditi dlužníku náklady řízení.

6. Ustanovení čl. I., odst. 3. a 4. vl. nař. č. 258/1934 Sb. z. a n. platí zřejmě i o těch okresích, které od účinnosti vl. nař. č. 142/1934 Sb. z. a n. přibýly, ač jsou citována jen ustanovení §§ 3 a 4 vlád. nař. č. 142/1934 Sb. z. a n. a ne v nařízeních pozdějších.

7. Protože ustanovení čl. II. vl. nař. čís. 258/1934 Sb. z. a n. platí teprve od 1. ledna 1935, je možné, aby vymáhající věřitel činil návrh na pokračování v přerušném sporu nebo na pokračování v řízení exekucním nebo v řízení o návrhu na prohlášení konkursu i tam, kde odklad byl povolen, bez ohledu na to, že skutečnosti uvedené v čl. II., odst. 1, písm. a) a b) trvaly již v době povolení odkladu.

Ad 6. a 7.: Tyto zřejmé dedukce nebylo třeba výslovně v nařízení vyjadřovati.

8. Seznamy vedené pro evidenci věcí podle zák. č. 33/1934, 34/1934 Sb. z. a n. a vl. nař. č. 142/1934 Sb. z. a n. buďte vedeny dále s touto odchylkou, že pod jménem dlužníka bude přístě uváděti i pohledávku, která je vymáhána.

9. Pokud jde o spory přerušené podle § 3 vl. nař. č. 142/1934 Sb. z. a n., bylo již výnosem ze dne 26. července 1934, č. 39.431, upozorněno na to, že spory takto úplně přerušené jest ve smyslu § 227, č. 2 jed. ř. a § 1, posl. odst., nař. č. 31/1898 Věst., pokud se týče podle § 215 jed. por. po uplynutí jednoho roku ode dne přerušení v soudních rejstřících odškrtnouti jako úplně vyřízené. Ustanovení to bude platiti i dále.

10. Co se však týče exekuci a zajišťovacích opatření, buď postupováno podle ustanovení výnosu ze dne 23. října 1934, č. 19 Věst., o vedení rejstříku E tak, že budou věci ty odškrtnuty, jakmile byl povolen odklad a věc zapsána do předepsaného zvláštního seznamu. V poznámkovém sloupci se zapíše i číslo položky tohoto seznamu, lomené posledními dvěma číslicemi letopočtu, na př. »Odl. zák. 33/34 pol. 25/35«. Bude-li v takové věci pokračováno, buď použito i na tyto případy ustanovení odst. 15 uvedeného výnosu č. 19/1934 Věst. Tato ustanovení platí i pro takové věci, které jsou zapsány v rejstřících E před 1. lednem 1935, a to tak, že se dodatečně odškrtnou dnem 31. prosince 1934.

11. Ve statistických výkazech sporů buď v poznámkovém sloupci poznamenáno, kolik sporů je podle zvláštních opatření přerušeno, na př. »20 podle vl. nař. 142/34«, nebo »5 podle vl. nař. č. 97/32«.

12. Co se týče vyznačování odkladu rozhodnutí o prohlášení konkursů, zůstane zatím v platnosti dosavadní ustanovení. (Č. 67.002/34.)