

## Z právní praxe.

### O přímém a nepřímém pracovním důchodu.

Nařízením z 30. října 1940, Říš. zák. I, str. 1451, byl dosavadní způsob zabavování služebních příjmů a zaopatřovacích platů podstatně zjednodušen a zavedena nová jednotná úprava.

V nařízení se mluví o pracovním důchodu, jímž jsou míněny veškeré peněžitě\*) příjmy, jež povinný pobírá vzhledem k své nynější aneb dřívější výdělečné činnosti.

Výdělečnou činností rozumí se pak veškeré pracovní úkony povinného, honorované peníze, veškerá jeho práce, jež jest zcela nebo alespoň z podstatné části zdrojem dlužníkovy výdělku (§ 1, odst. 2 cit. nař.).

Nařízení tedy vztahuje se na veškerý pracovní příjem, při čemž nečiní rozdíl na základě jaké smlouvy (titulu) dlužník peněžitou úplatu dostává, nerozlišuje mezi veřejnými či soukromými zaměstnanci, pracovníky manuálními či duševními, nerozlišuje také mezi druhem platů, zda jde o plat základní, drahotní přídatky či výchovné, zda jde o příjmy stálé či jen dočasné (ku př. provise).

Zabavení postihuje jakýkoliv příjem vyplývající z činnosti na základě níž dlužník pobírá peněžitý plat, tak zejména postihuje i platy příslušníků branné moci.

Shora jsme řekli, že předmětem zabavení jsou příjmy, které dlužník pobírá také vzhledem k své dřívější výdělečné činnosti. Pracovním důchodem jest tedy jak aktivní plat, tak odpočivné, výslužné, důchody, které jsou poskytovány při dočasném nebo trvalém vyřazení ze služebního nebo pracovního poměru a posléze »i jinaké náhrady za konání služeb všeho druhu, které zcela nebo z podstatné části zabírají výdělečnou činnost dlužníka«.

Na rozdíl od dřívějšího stavu jest značně zjednodušeno vedení exekuce na provisi. Dříve bylo zapotřebí uvést v exekučním návrhu o jakou provisi jde, bylo totiž rozlišováno mezi provisemi za obchody, uzavíranými od případu k případu a provisemi, činícími součást zaměstnancových příjmů ze služebního poměru. Při těchto provisích měl zaměstnanec zaručenou určitou pevnou částku, již měsíčně obdržel bez ohledu na

počet uzavřených obchodů, při provisích prvního druhu záviselo od vyplacení provise na uzavření obchodu a teprve po uzavření tohoto obchodu nabyl zaměstnanec nárok na provisi.

Na provise, na něž zaměstnanec měl nárok teprve po uzavření obchodu bylo nutno vésti exekuci zabavením dotyčné pohledávky zaměstnancovy, v druhém případě bylo pak nutno zabavovat provise jako služební plat, při čemž tyto byly zabavitelné pouze z jedné třetiny a povinnému muselo zůstat z ročního platu 6.000 K.

Ponevadž pak vymáhajícímu věřiteli nebylo vždy snadno zjistiti na jakou provisi má povinný nárok, docházelo často k zamítání exekučních návrhů.

Nyní postačí navrhnouti v exekuční žádosti zabavení služebního příjmu zaměstnancova, jenž pozůstává v provisích, aniž by bylo zapotřebí uvést o jaké provise jde, ovšem ohledně provisi prvního druhu dlužno zdůrazniti, že již dotyčný obchod byl uzavřen a že provise se stala splatnou. Ovšem v obou případech dlužno míti na paměti, že lze provise zabavit pouze tehdy, převyšují-li existenční minimum platu zaměstnancova.

### I.

Nařízení se však nevztahuje pouze na pracovní důchod v užším slova smyslu, nýbrž stanoví, že stejné předpisy jako pro pracovní důchod platí pro platy pracovnímu příjmu na roveň postavené (§ 2) a upravuje dále zabavení t. zv. »nepřímého pracovního příjmu« (§ 10).

Nepřímým pracovním důchodem (§ 10) jest plnění, jež zaměstnavatel neposkytuje přímo pracujícímu, nýbrž za jeho souhlasu někomu jinému (třetí osobě). Jde o dosti časté případy v praxi, kdy povinný umluví se svým zaměstnavatelem, aby neposkytoval mzdu jemu, nýbrž někomu jinému.

Nařízení nepřihlíží vůbec k důvodu, proč jest dotyčná úplata poskytována třetí osobě, zdálo by se tedy, že jest nerozhodným, proč se dlužník se svým zaměstnavatelem

\*) Srovnej však Právní praxe 6/1941, str. 168 a 170.

dohodl, aby mzdu obdržel za něho někdo jiný.

Podle našeho názoru však dlužno přihlížeti k tomu, že v § 10 jest uvedeno, že dotyčné plnění může být zabaveno. I když tedy nepřímým pracovním příjmem jest plnění poskytované na základě jakéhokoliv důvodu, jest dána soudu při rozhodování o exekučním návrhu možnost, aby uvažoval, zda v konkrétním případě dotyčný příjem má být zabaven.

V exekučním návrhu musí být proto uveden důvod na základě něhož jest plnění poskytováno třetí osobě a soud rozhoduje pak podle zásad slušnosti (§ 14), zda dotyčné zabavení má být povoleno.\*)

V praxi se vyskytl případ, že nemanželský otec ujednal s rolníkem, u něhož byl zaměstnán, aby tento vyplácel na úhradu dlužného výživného, dosud exekučně nevymáhaného, přímo mzdu nemanželskému dítěti.

V návrhu exekučním nebylo uvedeno, že jde o plnění poskytované nemanželskému dítěti a bylo prostě tvrzeno, že důchod jest na základě úmluvy povinného se zaměstnavatelem vyplácen osobě třetí.

Rekursní soud pokládal za přípustnou stížnost zaměstnavatelo, v níž byla dotyčná skutečnost uplatňována a zároveň osvědčena (příložením smlouvy mezi dlužníkem a jeho zaměstnavatelem a dále rozsudkem, jímž povinný byl uznán nemanželským otcem) a proto návrh na povolení zabavení dotyčného nepřímého pracovního důchodu zamítl.

V odůvodnění pak uvedl, že nařízení ponechává soudu možnost, aby uvažoval, zda zabavení dotyčného nepřímého důchodu v tom kterém případě by odpovídalo požadavku spravedlnosti. Tomu by tak bylo pouze tehdy, kdyby k úmluvě o poskytování platu třetí osobě došlo za účelem poškození vymáhajícího věřitele, který by pak vůbec nemohl být uspokojen, kdyby dlužník fakticky za svou práci nic nedostával a mzdu, která by mu příslušela, postupoval osobě třetí. Neodpovídalo by však požadavkům slušnosti, aby

exekucí byl postižen nepřímý pracovní důchod určený k úhradě splatné pohledávky dřívějšího věřitele, jenž má zákonný nárok na výživu.

Při nepřímém pracovním příjmu dlužno mít na paměti, že tento příjem nemusí pozůstávat v penězích (arg. odměna za plnění dlužníkovy) a že se nescítá s peněžitým platem, který dlužník by po případě, kromě uvedeného nepřímého pracovního příjmu, pobíral.

## II.

a) Pro sestavení exekučního návrhu jest pak důležité, že musí zníti na zabavení dlužníkovy nároku na náhradu vůči osobě, jíž koná práce (jeho zaměstnavateli) s účinkem, že zabaven jest současně i nárok oprávněné třetí osoby na plnění.

Nařízení má dále na mysli případ, že plnění není buď vůbec odměňováno, aneb jest sice odměňováno, avšak »náhradou nepoměrně nepatrnou«. V tomto případě stanoví nařízení právní domněnku, že jest »dluhována přiměřená náhrada«.

Tuto právní domněnku dlužno pokládati za nevyvratitelnou, ovšem za předpokladu, že práce povinného nejsou buď vůbec odměňovány nebo náhradou nejen nepatrnou, nýbrž také nepoměrně nepatrnou.

Ustanovení druhého odstavce obsahuje tedy obdobný předpis, jaký byl již normován § 2 zák. čís. 4 z roku 1931, jde opětně o fiktivní mzdu nebo o fiktivní odměnu, proto také shora jsme zastávali názor o nevyvratitelnosti dotyčné právní domněnky, opírajíce se v tomto směru o plenární rozhodnutí Nejvyššího soudu čís. 12.356.

O odchylce jsme se již zmínil shora, nařízení předpokládá, že mzda nebyla vůbec stanovena aneb že byla umluvena mzda nepoměrně nepatrná a kromě toho nařízení chrání vůbec pohledávky vymáhajícího věřitele bez rozdílu, zda jde či nejde o alimentární nároky.

Další odchylkou jest, že výše odměny podle dřívějších předpisů byla určována podle předběžného vzdělání a schopností výživou povinného (§ 2 zák. čís. 4/1931 Sb.).

\*) Srovnej dr. Karel L o u l a, Nové předpisy o exekuci na platy a mzdy, str. 43, jenž vychází ze zásad platných v poctivém občanském styku.

Citované nařízení však stanoví, že dlužno vzítí zřetel na všechny okolnosti jednotlivého případu, zvláště na druh prací nebo služeb, na příbuzenské vztahy nebo na jiné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnaným a posléze na hospodářskou zdatnost osoby oprávněné požadovati služby.

Nestanoví tedy nařízení povšechné zásady, podle nichž výše mzdy má být stanovena, nýbrž přihlíží k okolnostem jednotlivého případu a klade také zřetel, a to myslím, zcela správně, na zdravotní stav a jiné schopnosti výdělkové zaměstnavatelovy.

Věc nám objasní lépe příklad: Dlužník pracuje u svého otce, který však již jest práce neschopný a jde o malé hospodářství. Při výpočtu přiměřené náhrady nelze přihlížeti ke mzdě, kterou by povinný obdržel u jiného zaměstnavatele, nýbrž dlužno vzítí zřetel k nosnosti hospodářství k nutnosti, aby otec povinného měl určitou sílu k obstarávání hospodářských prací.

b) V praxi se pak vyskytly sporné případy, zda i při zabavování nepřímého pracovního příjmu podle odstavce druhého § 10 dlužno postupovati stejným způsobem, jako jest stanoven v prvním odstavci cit. zákonného ustanovení.

Částečně byl zastáván názor, že v tomto případě jest postupovati odchylně před vyřízením exekučního návrhu stanoviti usnesením výši přiměřené odměny a doručiti toto usnesení vymáhajícímu věřiteli, povinné straně a poddlužníkovi. Teprve po pravoplatnosti tohoto usnesení byla povolována exekuce a to pak již stejně jako jest uvedeno v odstavci prvním, tedy v případech, kdy již v exekučním návrhu jest výše nepřímého pracovního důchodu uvedena.

Podle vysvětlivek ministerstva spravedlnosti č. 59.179/40 nemá se však soud vůbec pouštěti do otázky, kolik nárok na náhradu činí, povolí pouze zabavení domnělého nároku na náhradu za konané práce a vymáhajícímu věřiteli zůstane vyhrazeno, aby po příkázání nároku

uplatnil jej proti poddlužníku žalobou.

Přidržíme-li se tedy uvedených vysvětlivek, jest postup při zabavování fiktivní mzdy úplně odlišný od postupu zabavování nepřímého pracovního příjmu, jehož výše jest již v exekučním návrhu uvedena. Provádí se tedy exekuce stejně jako podle předpisu zákona čís. 314/1920 Sb., nutno zabaviti služební plat (fiktivní mzdu nebo odměnu) a přikázati pak buď k vybrání, nebo na místě placení. Teprve když poddlužník nebude plniti podle soudního usnesení, bude na vymáhajícím věřiteli, aby na zaměstnavateli cestou sporu fiktivní mzdu vynuocoval, při čemž také ve sporné cestě bude výše této fiktivní mzdy přezkoumávána.

Ovšem třeba zdůrazniti, že v exekučním návrhu jest zapotřebí uvéstí jednak, že dlužník vůbec nedostává mzdu nebo jen poměrně nepatrnou, jednak výši fiktivní mzdy (odměny), neboť jinak by vůbec nebylo lze exekuci povolití pro nedostatek všeobecných náležitostí, jež exekuční návrh musí vždy obsahovati.

Sporem bude pak také řešeno, zda jde skutečně o nepoměrně nepatrnou náhradu. Je však sporné, jak by bylo postupovat v případě, že soud skutečně zjistí, že jde sice o náhradu nepatrnou, avšak ještě přece ne v tom rozsahu, že bylo by lze ji pokládati za nepoměrně nepatrnou. Pro zrušení exekuce by nebyl dán náležitý předpoklad. Proto mzda by byla sice dále zabavena, avšak zabavovací usnesení by bylo prakticky neúčinné, nemělo by vůbec konkrétních důsledků, poněvadž by je nebylo lze provéstí, bylo by tedy na povinném, aby návrhem dosáhl zrušení exekuce.

### III.

Pro zabavování veškerých příjmů spadajících pod pojem pracovního důchodu platí tedy dosavadní

zásady, týkající se vyhotovení exekučního návrhu.

Proto nesouhlasíme s názorem v praxi částečně zastávaným, podle něhož postačí, aby věřitel uvedl v návrhu vše, co o pracovním důchodu ví a případně dal podnět, aby soud sám vyšetřil si potřebná data, jež zjistiti by se vymykalo možnosti věřitele jako soukromníka. Stejně jest nesprávný názor, že soud by byl povinen vyžádati si potřebnou další součinnost vymáhajícího věřitele, zdají-li se mu údaje návrhu nedostatečné. Citované nařízení výslovně stanoví, které dosavadní předpisy exekučního řádu pozbývají platnosti (§ 13). Poněvadž nebyl zrušen předpis exekučního řádu, stanovící jaké náležitosti musí míti exekuční návrh (§ 54 ex. ř.), nebylo na tomto zákonném požadavku ani nařízením nic změněno.

Správnosti tohoto názoru zdá se také nasvědčovati skutečnost, že nařízení výslovně stanoví, kdy soud výkonu má před svým rozhodnutím slyšeti účastníky (§ 4).

Logickým důsledkem shora uvedeného bychom dospěli k závěru, že také novoty jsou i při zabavování podle citovaného nařízení v rekursním řízení nepřijatelné. Názor tento jest také v praxi zásadně zastáván, myslíme však, že i v tomto ohledu nelze trvati bezpodmínečně na shora uvedené zásadě.

Nelze přehlédnouti, že nařízením byl dosavadní zákonný stav podstatně změněn, proto nebude závady, aby v rekursním řízení se přihlíželo k určitým skutečnostem, jež prv-

mu soudu známy nebyly ani známy býti nemohly, pokud ovšem dotyčné skutečnosti jsou ve stížnosti náležitě listinnými důkazy osvědčeny. Proto podle našeho názoru lze vyhověti i stížnosti oprávněné osoby do zabavení nepřímého pracovního důchodu, jestliže ve stížnosti prokáže, že úmluva, na základě níž jest dotyčný pracovní důchod poskytován třetí osobě, odpovídá pravidlům slušnosti.

Musíme však míti na paměti, že novoty jsou přípustny jen v případech výjimečných, kdy jejich přípustnost jest odůvodněna tím, že soud exekuci povolující má tak činiti bez slyšení dlužníka a nemůže proto zjistiti potřebné skutečnosti v tom směru, zda vůbec zabavení odpovídá zákonným předpisům. To platí zejména v případech, kdy v exekučním návrhu jsou uvedeny jednotlivé okolnosti, jež vůbec skutečnosti neodpovídají a skutečný stav věci podle nové zákonné úpravy zabavení vůbec nepřipouští.

Přípustnost takovýchto novot jest však omezena ve všech případech, kdy dlužník může v exekučním řízení dosáhnouti zrušení exekuce.

Vlastimil Sobota.

## Autoři článků v tomto čísle:

*Sekretář N. s. v Brně Dr. František Bauer, soudní rada kraj. soudu obch. v Praze Dr. Josef Glo s, vrchní rada u N. s. v Brně Dr. František Poláček, okresní soudce v Poličce Dr. Miroslav Černý, univ. prof. v Bratislavě Dr. Karel Kizlink, advokát v Praze Dr. Josef Pužman, rada kraj. soudu civ. v Praze Dr. Vlastimil Sobota.*

