

by zásah manžela mohol prípadne stratíť svoj účel. S ohľadom na to spôsob predbežného preskúmania nebol prevzatý v novších právnych systémoch, najviac bolo manželke priznané (ako bolo už vyššie uvedené) právo domáhať sa dodatočne ochrany kľúčnej moci.

Kľúčnu moc môže odňať manželke len sám manžel, ale ak je nespôsobilý konať, môže byť v danom úkone zastúpený zákonným zástupcom (opatrovníkom alebo poručníkom).

Ak je zákonným zástupcom manželka, potom môže tento akt vybaviť len iný zástupca manžela, ako spoluporučník alebo spolukurátor alebo ad hoc ustanovený zákonný zástupca.

V prípade že je manžel pod kuratelou pre márnوترatníctvo, môže akt odňatia sám previesť, lebo nejde o akt majetkoprávny, ale osobnoprávny a v oblasti osobnoprávnych pomerov nie je manžel kuratelou prodigi obmedzený.

Kľúčna moc môže byť odňatá alebo v plnom rozsahu alebo len zčiasťky, v ktorom prípade možno hovoriť o obmedzení kľúčnej moci.

Manžel môže sám určiť rozsah odňatia alebo obmedzenia. Praktické môže byť najmä také čiastočné odňatie, pri ktorom manžel pozbaví manželku len zástupčieho práva v pomere k tretím osobám, ponechajúc jej kompetenciu pre vedenie vnútorných vecí domácnosti. Jeho opatrenie môže byť aj opačné, lebo môže manželke ponechať zástupčiu moc, a naopak odňať jej vnútorné vedenie domácnosti a toto sveriť napr. najatým silám (gazdinej a pod.).

Dr. Ivan Urbánek, advokát:

Náhrada za nevyužitú dovolenku

Zákon o súkromných zamestnancoch č. 154/1934 Sb. z. a nar. zmieňuje sa o dovolenke v §§ 26 a 27, a to pri použití zásad špeciálneho zákona o dovolenke čís. 67/25 Sb. z. a n., ktorý zákonom o súkromných zamestnancoch zrušený nebol a súdna prax až dodnes dovoľáva sa tohto zákona.

Ustanovenia zákona o dovolenke sú kogentného rázu len potiaľ, pokiaľ ide o záujmy zamestnancov. Ustanovenia zákona, nakoľko by tým záujmy zamestnancov neutrpely žiadnej újmy, možno meniť dohodou strán. Menovite možno dohovoriť dlhšie trvanie dovolenky alebo smluviť vyššiu protihodnotu za jej nevyužitie alebo možno nevyužitú dovolenku udeliť v nasledujúcom roku. Ináče však platí zásada, že zamest-

nanec je povinný vybrať si dovolenku v obchodnom roku a keď si ju nevybral, nemá nárok na to, aby mu bola v peniazoch vynahradená, tým menej nie, aby mu bola v nasledujúcom obchodnom roku pririeknutá, samozrejme len pokiaľ, pokiaľ svoju dovolenku nevyužil na výslovný príkaz svojho zamestnávateľa. Ale i v tomto prípade je povinný svoje nároky za nevyužitú dovolenku uplatniť v bežnom roku, lebo ináč mu táto náhrada neprislúcha (Úr. sb. č. 3307).

Či sa má zamestnanec o dovolenku sám prihlásiť alebo či mu ju má zamestnávateľ výslovne pririeknuť, o tom sa názory rozchádzajú. Z textu zákona dalo by sa usudzovať, že zamestnanecovi má byť dovolenka pririeknutá zamestnávateľom, čomu by nasvedčovali výrazy v texte zákona, ako: »prináleží« a »nevyužil dovolenku«. Takéhoto vysvetlenia pridrižiava sa aj komentár Dr. Hermann—Otavského a Dr. Srba. Súdna prax zastáva však iný názor. Zamestnávateľ nie je povinný dovolenku svojmu zamestnanecovi ponúknuť alebo mu ju namútiť, ale zamestnanecovi je ponechané na vôli, či sa chce dovolenky domáhať. Keď zamestnanec nenastúpil dovolenku bez vážneho dôvodu, nie je oprávnený miesto nej žiadať peňažnú náhradu (Sb. n. s. 1163 a 9434). Zamestnanec nie je síce povinný domáhať sa dovolenky, ale keď chce uplatňovať nárok za nevyužitú dovolenku, musí dať zamestnávateľovi v príslušnom kalendárnom roku zreteľne na javo, že trvá na dovolenke a že ju nevyužil na žiadosť zamestnávateľovu. Tak žiadosť zamestnanecova ako i žiadosť zamestnávateľa môže byť vyjadrená aj konaním konkludentným; stačí, že podľa organizácie podniku nebolo pomyslené na zastúpenie zamestnanca náhradníkom, takže zamestnanec nebol postrádateľný a zamestnávateľ, i keď mu to bolo známe, nepostaral sa o potrebné opatrenia, keď mu zamestnanec dal najavo, že chce dovolenku nastúpiť (Úr. sb. 3783).

Vychádzajúc z týchto zásad, bude ďalšou otázkou, čomu sa rovná náhrada za nevyužitú dovolenku. § 27 ods. 3 zákona 154/1934 Sb. z. a nar. ustanovuje: »Náhrada v peniazoch (za nevyužitú dovolenku) rovná sa peňažným požitkom, pripadajúcim na dobu dovolenky«. V praxi bol zastávaný názor, že táto náhrada sa má určiť alikvotne zo všetkých služobných požitkov primerane k dobe nevyužitej dovolenej, na ktorú zamestnanec má nárok, lebo podľa § 9 cit. zákona služobnými požitkami (platom) je súhrn všetkých zamestnanecových požitkov, akými môžu byť ústálený plat, provízia, podiel na zisku, osobitná odmena (§ 16) alebo iné peňažné alebo naturálne požitky. Podľa tohto názoru mal by nárok zamestnanec aj na alikvotnú čiastku remunerácie, podielu na zisku, bytného, provízie, iných naturálnych požitkov a podobne.

Toto stanovisko však nie je správne a prieči sa logickému smyslu zákona. Spomenuli sme, že o dovolenke máme špeci-

álny zákon 67/25 Sb. z. a nar., ktorý zákonom o súkromných zamestnancoch zrušený nebol. Tento špeciálny zákon o dovolenke nie je ani v rozpore so zákonom o súkromných zamestnancoch, lebo zákon o súkromných zamestnancoch prevzal zásady zákona o dovolenke a len rozšíril dobu jej trvania a predpoklady pre určenie tejto doby. Oba zákony majú však tú istú zásadu ohľadne honorovania dovolenky.

§ 9 zákona 67/25 uvádza, že zamestnancovi prislúcha za dobu dovolenky okrem všetkých smluvných prídavkov náhrada mzdy, odpovedajúcej priemernému zárobku v posledných štyroch týždňoch. Do tohto priemerného zárobku nezapočítávajú sa prídavky za prácu nad čas a nepravidelné, povahou svojou ojedinelé prémie za zvýšený pracovný výkon. Naturálne požitky, pokiaľ sa na dobu dovolenky zastavujú alebo sa nevyberú, do náhrady sa počítajú a oceňujú sa v peniazoch podľa ustanovenia § 11 zák. 221/24 Sb. z. a nar.

Zákon o súkromných zamestnancoch uvádza v § 26, že zamestnancovi na dobu dovolenky prislúchajú všetky peňažné požitky a keď je to ujednané, i naturálne, nakoľko ich môže užívať. Za stravu a iné zaopatrenie, ktoré nemohol užiť, s výnimkou bytu, svetla a kúrenia, náleží zamestnancovi na požiadanie náhrada v peniazoch.

Z tohto ustanovenia vyplýva, že zamestnanec, keď ide na dovolenku, má nárok na nestenčené požitky po dobu dovolenky, t. j. má dostať tie isté požitky, ako keby pracoval. Teda riadny plat, pripadajúci na túto dobu, naturálne požitky, pokiaľ ich môže užiť, a keď ich užiť nemôže, ich protihodnotu v peniazoch s výnimkou bytu, svetla a kuriva. Tejto zásady treba sa pridrievať aj pri ustálení náhrady v peniazoch za nevyužitú dovolenku.

Citovaný § 27 ods. 3 zákona o súkromných zamestnancoch ustanovuje, že náhrada v peniazoch rovná sa peňažným požitkom, pripadajúcim na dobu dovolenky. Zákon teda neustanovuje, že zamestnancovi prislúcha alikvotná čiastka všetkých jeho služobných náležitostí, ale len náhrada peňažných požitkov, pripadajúcich na dobu dovolenky. Zamestnancovi za nevyužitú dovolenku treba teda nahradiť len tie požitky, ktoré by mu podľa § 26 cit. zákona prináležali, keby si dovolenku bol vybral; teda len riadny plat, pripadajúci na túto dobu, naturálne požitky, pokiaľ ich môže využiť a keď ich užiť nemôže, ich protihodnotu v peniazoch, s výnimkou bytu, svetla a kuriva. Neprislúcha mu však alikvotná čiastka remunerácie, bytného, bilančného a podobných vedľajších náležitostí služobných požitkov, ktoré nie sú pre neho zabezpečené v § 26 cit. zákona alebo osobitým dohovorom.