

ních smluv, mění pořadí kolektivní smlouvy a má za následek její odlišnou konstrukci.<sup>8)</sup>

O významu absolutně platné kolektivní smlouvy lze uvažovati s hlediska formálního a materiálního.

S hlediska formálního přichází v úvahu zejména zařazení kolektivní smlouvy do právního systému. Hledisko materiální míří na formulaci povinností a práv kolektivní smlouvou založených.

Pořadí norem, které tu přichází v úvahu, jest toto: relativně nejvyšší normou je zákon o absolutně platných kolektivních smlouvách (pot. všeobecný zákonný předpis o smlouvách), nižší normou je jednotlivá kolektivní smlouva a nejnižší jednotlivá smlouva pracovní. Rozumí se, že i tato je normou odvozující svoji platnost i od zákonných norem upravujících všeobecně závaznost smluv, ježto kolektivní smlouva nevymezuje všech znaků skutkové podstaty jednotlivé smlouvy, nýbrž toliko některé z nich (nutný obsah jednotlivé smlouvy). Jednotlivá smlouva pracovní je platná, je-li ujednána podle zákonných předpisů o smlouvách a odpovídá-li její obsah kolektivní smlouvě.

S hlediska materiálně-právního má rozhodující význam, zda dané normy právní upravují konkrétně subjektivní právní poměry nebo zda obsahují jejich obecnou a objektivní úpravu. S hlediska obsahového je nerozhodným, zda jednotlivou úpravu provádí zákon nebo smlouva. I zákon obsahuje úpravu

zvláštních, subjektivních právních poměrů, ustanovuje-li na př. o odměně, již jest poskytnouti osobě zasloužilé o vlast. Naopak zase může smlouva obsahovati obecnou úpravu právních poměrů, ustanovuje-li na př. o podmínkách budoucích smluv ujednaných za její platnosti (srv. smlouvy s pojišťovnami, v bankovníctví atd., sjednávané podle formuláře).

Nezvyklost nového postavení absolutně platných kolektivních smluv spočívá v tom, že dosavadními obvyklými výrazy obecné právní úpravy byly jen zákony, nařízení, vyhlášky vládních činitelů a pod., nikoliv však smlouvy soukromého práva.

Jestliže subjekty zmocněné k tomu zákonem ujednávají kolektivní smlouvu, která je mocí zákona absolutně platnou, je tato smlouva normou provádějící nadřaděnou normu zákonnou způsobem obecným a objektivním. Formálně jde nadále o smlouvu, jejíž platnost jest posuzovati podle norem soukromého práva o smlouvách. Obsahově však je tato smlouva nadřaděna jednotlivým smlouvám pracovním, jichž se týká. I kdybychom nepřišli smluvníkům kolektivní smlouvy povahu orgánů veřejné správy, stěželi se vyhneme závěru, že jsou zákonnou normou delegováni k provedení objektivní a obecné úpravy pracovních podmínek formou smlouvy, zařazené do jednotného systému právních norem prostřednictvím delegující zákonné normy, propůjčující jim povahu norem absolutně platných. (Dokončení.)

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

### Hromadné smlouvy

2314.

I. Hromadnou smlouvou rozumí se podle ustálené praxe ujednání učiněné mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi se strany jedné a odborovými organizacemi zaměstnanců se strany druhé.

<sup>8)</sup> H. Dechant, Der Kollektivvertrag, 1923, 40 sl., konstruuje kolektivní smlouvu jako »právní nařízení« (»Rechtsverordnung«). Opírá ji o pozitivně-právní úpravu kolektivní smlouvy jako smluvního útvaru soukromého práva. Rozdíl mezi absolutně platnou kolektivní smlouvou a jednotlivou smlouvou spatřuje v tom, že ona obsahuje všeobecné objektivní právo, kdežto jednotlivá smlouva pracovní stanoví toliko povinnosti smluvních stran. Provádí paralelu zákona v materiálním smyslu s kolektivní smlouvou, kterou považuje za právní nařízení doplňující zákon o nevylučitelné kolektivní smlouvě. V pořadí norem je kolektivní smlouva jakožto právní nařízení pod zákonem, avšak nad jednotlivou smlouvou pracovní. Proto třeba kolektivní smlouvu hodnotiti jednou s hlediska obecné nauky o obligacích, jindy s hlediska nauky o zákonech (s. 40). T. zv. Verordnungsstelle, t. j. činitelé, kteří mohou kolektivní smlouvu ujednat, jsou státními orgány (s. 40, 42).

II. Smluvní odborová organizace zaměstnanců je legitimována, aby se domáhala určení závaznosti hromadné smlouvy proti druhému smluvníku, byla-li jím popírána.

III. Služební řád, ujednaný kolektivní smlouvou mezi Ústředním svazem zaměstnanců pojištěných v Čs. republice a pojišťovnou (dohodou z roku 1919), tvoří integrující část všech individuálních smluv, jež pojišťovna ta uzavřela se svými zaměstnanci organizovanými u svazu, a to i těmi, kteří vstoupili do jejich služeb teprve po uzavření kolektivní smlouvy. (Rozh. nejv. soudu z 29. V. 1936, Rv I 423/36, Váž. obč. 15241.)

Podstatnou částí napadeného rozsudkového výroku jest určení, že žalovaná firma jest vázána smluvní dohodou z roku 1919. Další zmínka o obsahu této smluvní dohody, že totiž podle ní tvoří služební řád integrující část individuálních smluv uzavřených se zaměstnanci žalované, byla nutná jen proto, aby byl vymezen rozsah uvedeně vázanosti žalované firmy, jež byl právě mezi stranami sporný. Avšak tím není a v tomto sporu ani nemůže býti rozřešena otázka, jakých práv nabývají z kolektivní smlouvy jednotliví zaměstnanci žalované firmy a jaké konkrétní účinky má kolektivní smlouva na odchylné individuální služební smlouvy ujednané žalovanou fir-



mou s jejími jednotlivými zaměstnanci, neboť to se týká jen poměru mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci a tento poměr není předmětem rozhodování ve sporu o určení závaznosti kolektivní smlouvy, vedeném jen mezi stranami tuto kolektivní smlouvu ujednavšími. Neprávem vytýká dovolatelka odvolacímu soudu, že se neobíral povahou kolektivní smlouvy i po té stránce, že jest smlouvou ve prospěch osob třetích a že smluvník kolektivní smlouvy jest jí vázán v poměru k druhému smluvníku jen potud, pokud se účastníci (čímž jsou míněni zaměstnavatel a jeho zaměstnanci) jinak nedohodnou, neboť odvolací soud se správně omezil v tomto období sporu jen na úvahy o vzájemném poměru, který ujednáním kolektivní smlouvy vznikl mezi stranami tuto smlouvu ujednavšími, a ponechal stranou otázku, zda by bylo lze porušení kolektivní smlouvy spatřovati v tom, že zaměstnavatel, ač jest smluvníkem kolektivní smlouvy, ujednal přes to s jednotlivými svými zaměstnanci s jejich souhlasem smlouvy individuální, odlišné od smlouvy kolektivní. Bylo-li odvolacím soudem vysloveno, že podle smluvní dohody z r. 1919 tvoří služební řád touto dohodou sjednaný po úpravě podle dohody ze dne 4.—9. dubna 1930 integrující část všech smluv individuálních, jež strana žalovaná uzavřela se svými zaměstnanci organizovanými u žalujícího svazu, leč by tyto smlouvy byly proti služebnímu řádu výhodnější, je to správné právní posouzení věci. V § 1, odst. 1. služebního řádu se ovšem výslovně nepraví, že by jeho předpisy tvořily integrující část všech individuálních smluv, nýbrž se tam stanoví, že jeho předpisy platí pro zaměstnance dále vytčené. Ale tu jde o výklad ustanovení § 1 služebního řádu, totiž o výklad, jaký význam mají slova, že »předpisy tohoto služebního řádu platí« pro zaměstnance vytčené dále v odstavcích a), b) a c). — Stanoví-li se ve služebním řádu, že jeho předpisy o úpravě služebního poměru platí pro určité kategorie zaměstnanců, lze tomu právem rozuměti tak, že se jeho normativní ustanovení promítají i do jednotlivých pracovních smluv těchto zaměstnanců a že tedy platí i pro ně. Bylo-li to odvolacím soudem vyjádřeno slovy, že služební řád tvoří integrující část jednotlivých smluv ujednaných se zaměstnanci, pro něž tento služební řád platí, není to ani pojmově nesprávné, ani to nepřesahuje význam a dosah ustanovení § 1 služebního řádu. Spornou otázkou, zda služebním řádem měly býti upraveny jen služební poměry stávající již v době jeho ujednání, či zda se jeho ustanovení vztahují také na zaměstnance přijaté do služeb po ujednání tohoto služebního řádu, rozřešil odvolací soud správně ve smyslu posléz uvedeném, poukázav k odůvodnění svého názoru na doslov úvodní věty § 1, § 2 čis. 3 a § 3 čis. 1. služebního řádu. Dovolací soud tento jeho názor schvaluje, neboť z obsahu uvedených ustanovení vyplývá nepochybně, že služební řád byl ujednan smluvníky kolektivní smlouvy i pro zaměstnance budoucně do služeb přijaté, čemuž nasvědčuje ostatně také doslov § 2, čis. 2., odst. 3. služebního řádu a čl. I. přílohy II. ke služebnímu řádu. Pokud jde o otázku aktivní legitimace žalujícího svazu k žalobě o určení závaznosti kolektivní smlouvy, jest pro ni rozhodnou nesporná skutečnost, že žalující svaz je smluvní stranou tuto smlouvu dojednavší. Náš právní řád sice zvláště neupravuje instituci hromadných smluv pracovních, ale v četných zákonech ji uznává jako smluvní útvar práva soukromého, pro něž lze použítí obecných ustanovení občanského práva o smlouvách (viz na př. § 1154 b), odst. 2. obč. zák., § 6, odst. 2. zákona

o obchodních pomocnících, čis. 20/10 ř. z. a § 4, odst. 2. zákona o soukromých zaměstnancích, čis. 154/34 Sb. z. a n., § 114 b) nov. k živnost. řádu, § 21 zákona o domácí práci, čis. 29/20 Sb. z. a n., § 18 zákona o domovních, čis. 82/20 Sb. z. a n., § 142 zák. o soc. pojištění, § 24 zákona o stavebním ruchu, čis. 43/28 Sb. z. a n., § 8 zákona o prodeji zboží za jednotné ceny, čis. 251/33 Sb. z. a n. a § 1, odst. 3. zákona o pracovních soudech, čis. 131/31 Sb. z. a n.). Hromadnou čili kolektivní smlouvou se rozumí podle ustálené praxe ujednání učiněné mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi se strany jedné a odborovými organizacemi zaměstnanců se strany druhé, takže alespoň na jedné straně (zaměstnanců) jest vždy zúčastněn subjekt kolektivní, jednající za své členy. Obligační část takové hromadné smlouvy účinkuje mezi stranami, které ji ujednaly, takže žalující svaz zaměstnanců jest legitimován, aby se domáhal určení závaznosti hromadné smlouvy proti druhému smluvníku, byla-li jím popírána. Při řešení otázky aktivní legitimace v naznačeném smyslu nesejde na tom, že žalující svaz sám nenabyl práv, ani nepřevzal povinnosti ze služebního řádu vydaného na základě kolektivní smlouvy, neboť tu nejde o práva a povinnosti, jež ze služebního řádu plynou pro zaměstnance, nýbrž jen o závaznost obligační části hromadné smlouvy, pokud účinkuje mezi stranami tuto smlouvu ujednavšími. Pokud se konečně dovolatelka zmiňuje i o nedostatku své pasivní legitimace ke sporu, uvádějí, že prý by žalující svaz mohl vystoupiti jen proti »Ústřednímu svazu pojišťoven« jako svému smluvníku, stačí odkázati ji na důvody napadeného rozsudku, v nichž bylo vyloženo, že kolektivní smlouva byla uzavřena žalujícím svazem též se žalovanou jako kontrahentkou.

## Služební smlouva

§ 1158.

2315.

I. Pojem »definitivního ustanovení« zaměstnance v soukromých službách není občanským zákonem upraven.

II. Z pouhé skutečnosti, že byla zaměstnanci udělena definitiva, neplyne, že byl sjednán služební poměr nevypověditelný nebo vypověditelný jen za určitých předpokladů. (Rozh. nejv. soudy z 3. IX. 1936, Rv II 484/36, Váž. obč. 15.366.)

V § 1158 obč. zák. se rozeznává služební poměr ujednaný na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, dále služební poměr smluvený na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby a konečně služební poměr smluvený na dobu života. Pojem »definitivního ustanovení« zaměstnance v soukromých službách není však v obč. zákoně nijak upraven. Dovolatel ze svého definitivního ustanovení vyvozuje, že by jeho služební poměr mohl být rozvázán výpovědí se strany žalované jenom tehdy, kdyby se žalobce dopustil nějakého služebního poklesku. Ale v tom nelze mu dáti za pravdu. Z pouhé skutečnosti, že soukromý zaměstnanec byl ustanoven »definitivně«, neplyne ještě o sobě, že služební poměr jest ujednan s vyloučením výpovědi nebo s takovým omezením možnosti výpovědi na straně zaměstnavatelově, jaké má na mysli dovolatel. Vyloučení nebo podstatné omezení výpovědní volnosti bylo by lze pokládati za ujednané jen tehdy, kdyby došlo k výrazu mezi smluvními stranami tak jasně a zřetelně, že by nemohla býti nijaká pochybnost o tom, že obě smluvní strany takové závazné ujednání sku-



tečně zamýšlely (srovnej též rozhodnutí čis. 1498, 3927, 12.359 Sb. n. s.)\*). To však nebylo v souzeném případě prokázáno. Není-li tu ani služební řád, který by pojem udělení definitivy blíže vymezoval a který by zároveň náležitě stanovil vzájemné závazky žalobce jako zaměstnance, ani jasné a zřetelné ujednání smluvních stran v tomto směru, tedy nelze z pouhé skutečnosti, že byla žalobci udělena definitivita, ještě usuzovati, že tím byl mezi smluvními stranami ujednán služební poměr nevypověditelný (na dobu života) nebo sice vypověditelný, ale jen za určitých zvláštních předpokladů.

## § 1159. 2316.

**Služební poměr může být vypovědi zrušen také i v době nemoci zaměstnavatele.** (Rozh. nejv. soudu z 9. IX. 1936, Rv IV 392/36, Úr. sb. 2792.)

Zák. čis. 244/1922 Sb. z. a n. v §§ 6 a 8 upravuje nároky zaměstnance v případě, že je bez svéj viny alebo pre nemoc hatený vo výkone služby. Ustanovenia, podľa ktorého by nemoc bola prekážkou k vypovedi služebného pomeru, zákon nemá. Z predpisu § 10 — podľa ktorého skončenie služebného pomeru vypoveďou, danou počas závady, ktorá prekáža zamestnancovi vo vykonávaní služby, neprichádza v úvahu dotyčne nárokov uvedených v §§ 6 a 8. cit. zák. — vyplýva naopak jasne, že vypoveď služebného pomeru je prípustná aj v dobe nemoci zamestnanca.

## Soukromí zaměstnanci

### § 1. 2317.

**Pokud jest zástupce na provisi zaměstnancem.** Rozh. nejv. soudu z 4. VI. 1936, Rv I 1746/34, Váž. obč. 15.257.

Žalobce měl cestovati pro úpadkyni za provisi, měl obdržeti týdně 650 Kč předem, při čemž bylo počítáno 65 Kč na diety za každý doložený cestovní den a ostatek na provisi a celá záloha 650 Kč byla pololetně zúčtovatelná, takže tato záloha nebyla zaručeným nejmenším příjmem nebo pevným platem. Žalobce měl dále povinnost vylučně pracovati pro firmu, dokud bere od ní příspěvek na výlohy, podávati zprávy a prokazovati cestovní dny. Z těchto skutečností je patrné, že firmě nešlo o to, by si zjednala služby žalobcovy, nýbrž aby jeho prostřednictvím získala zakázky, při čemž žalobce měl býti provisi odměňován nikoli podle toho, zda a kolik vynaložil práce, nýbrž podle skutečného výsledku své činnosti (podle získaných zakázek). Mohl pracovati podle vlastního plánu, vlastními prostředky, zdar či nezdar jeho práce nešel na účet firmy, nýbrž na účet jeho vlastní. Převažují tu tedy znaky rozhodné pro právní závěr, že nejde o smlouvu služební, že žalobce nelze míti

\*) Váž. obč. 1498 (rozh. z 14. II. 1922, Rv II 39/22): Z toho, že soukromému zaměstnanci byla udělena »definitiva«, ještě o sobě neplatí, že služební poměr jest ujednán na doživotí.

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

Váž. obč. 12.359 (rozh. z 16. II. 1933, Rv I 989/31, v »Pracovním právu« č. 565): Z toho, že soukromý zaměstnanec byl ustanoven definitivně, neplatí ještě o sobě, že služební poměr byl ujednán s vyloučením vypovědi, tedy na doživotí. K ujednání nevypověditelnosti zaměstnance gremia obchodních jednatelů bylo by třeba řádného usnesení představenstva gremia obchodních jednatelů. Pouhé projevy členů představenstva za jednání nemohou nahraditi řádné a pro gremium závazné usnesení jeho představenstva jako celku.

za zřizence úpadkyně, nýbrž za samostatného podnikatele. (Sb. n. s. 13.156, 9617 a j.)\* Tomu není ani na závalu, že byly žalobci smlouvou uloženy určité závazky, zejména že převzal na se povinnost navštívití zákaznky a zájemníky firmy v určitém rayonu, o výsledku návštěv zaslati zevrubné zprávy, že se žalobci bylo řídití prodejními cenami firmou mu předeapsanými, že pokud bral od firmy příspěvky na cestovní výlohy, nesměl býti činným pro jinou firmu a pod. Tyto okolnosti ani jednotlivě, ani v celku nenavědčují tomu, že žalobce byl jako zástupce přijat do služeb firmy jako její zaměstnanec, neboť veškeré tyto smluvní podmínky se srovnávají též s poměrem samostatného agenta a nelze z nich odvozovati podřízenost žalobcovu proti firmě, pro niž byl činným (Sb. n. s. 13.156\*). Z okolnosti, že žalovaný správce konkursní podstaty nepopřel pořadí, t. j., že žalovaná pohledávka, je-li po právu, patří do první třídy konkursních věřitelů, nemůže žalobce pro sebe těžiti, neboť tím neznaul správce způsobem každou pochybnost vylučujícím (§ 863 obč. z.), že zažalované nároky jsou nároky ze služebního poměru. Ani okolnost, že žalobce byl přihlášen k sociálnímu pojištění, nemá rozhodující význam pro řešení otázky, zda tu šlo o služební poměr. Důvod, proč žalobce byl k pojištění přihlášen, mohl býti též jiný, než aby se stal zaměstnancem, totiž, aby žalobce tím byl zúčastněn výhod tohoto pojištění. Jde tu o právní otázku, již jest řešiti soudu nezávisle na právním názoru stran. V tomto sporu nejde ani o předmět upravený zákonem o pensijním nebo nemocenském pojištění, takže soud není vázán pravoplatnými výměry správních úřadů v mezích jejich působnosti (v oboru sociálního pojištění vydanými). Nesejde konečně ani na tom, že žalobce pro firmu pracoval i ve svém bydlišti, neboť žalobce sám ani netrdil, že mu, pokud tam dlel, byla uložena pracovní povinnost, dodržování určitých pracovních hodin, že mu byly nařizeny určité pracovní úkony, a odměna za práci tam vykonanou byla mu vyměřena stejně jako za práci cestovní podle výsledku a skutečně získaných zakázek. Pokud žalobce podle ujednání převzal vedle své normální činnosti (provisního jednatelství) i zapracování nových cestujících a dohled na ně v určitém rayonu, byl za tuto činnost odměněn zvlášť a šlo jen o vedlejší činnost, jež nezměnila povahu jeho celkového poměru k úpadkyni.

### § 9. 2318.

**Za trvání služebního poměru nemůže se zaměstnanec platně vzdáti nároku na plat.** (Rozh. nejv. soudu z 5. VI. 1936, Rv I 602/36, Váž. obč. 15.262.)

Žalobce byl v době podpisu prohlášení ze dne 19. ledna 1935 ve službách žalované firmy, ježto jeho pracovní poměr byl založen dopisem ze dne

\*) Váž. obč. 9617 (rozh. z 6. II. 1930, Rv I 10.28/29, v »Pracovním právu« č. 9617): Obchodního cestujícího nelze považovati za obchodního pomocníka ve smyslu zákona ze dne 16. ledna 1910, čis. 20 ř. zák., měla-li podle úmyslu stran disponovati firma výsledkem jeho práce (zakázkami), nikoliv jeho službami.

Váž. obč. 13.156 (rozh. z 29. XII. 1933, R I 1247/33, v »Pracovním právu«, č. 765, 805, 826): K příslušnosti pracovních soudů patří i spor o nárok obchodního zástupce na provisi, avšak jen za předpokladu, že nárok ten vyvěrá z poměru služebního (pracovního) a že zástupce (agent) jest zaměstnancem firmy jím zastupované, tudíž nikoliv i v případech, kde obchodního zástupce jest považovati za schopného podnikatele (obchodníka).

Zda jde o poměr toho či onoho druhu, záleží na jednotlivostech případu.

Pokud jest provisiního zástupce považovati nikoliv za zaměstnance určité firmy, nýbrž za samostatného obchodníka.



26. listopadu 1934 a trval do dne 15. března 1935. Podle dotčeného již prohlášení bylo se žalobcem účtováno, byl zjištěn v jeho prospěch zůstatek 2.205 Kč a žalobce prohlásil, že kromě tohoto zůstatku nemá žádných požadavků z jakéhokoli titulu vůči žalované firmě. Ve sporu jde o plat za dobu od 26. listopadu 1934 do 1. ledna 1935 a o tomto nároku není zmínky ve svrchu uvedeném vyúčtování. Podle § 4 zákona č. 154/34 Sb. z. a n. má zaměstnanec, nebylo-li nic jiného ujednáno hromadnou neb jednotlivou smlouvou, nárok na plat přiměřený poměrům a rozsahu podniku, a pevné služné jest podle § 10 nejpozději mu vypláceti na konci každého kalendářního měsíce. Toto právo nemůže být smlouvou zkráceno, ani zrušeno (§ 53 cit. zák.), a to ani dodatečnou úmluvou. Z těchto ustanovení vyplývá, že se zaměstnanec za trvání služebního poměru nemůže platně vzdáti příslušejícího mu nároku na plat a nesejde na tom, v které formě se to stalo, zda vzdáním se ve smyslu § 1444 obč. zák. či, jako v souzeném případě, uznávací smlouvou. Platná jsou jen ujednání, uzavřená při skončení pracovního poměru, pokud jde o úpravu hmotných nároků, vzniklých teprve následkem tohoto skončení (čís. 3750, 8157 Sb. n. s.)\*), ježto takovými ujednáními svobodná vůle zaměstnance (§ 869 obč. zák.) není ohrožena. Uznávací smlouvou, o kterouž jde, nebyl tedy dotčen nárok žalobcův na plat za dobu od 26. listopadu 1934 do 1. ledna 1935, jež stanovil první soud na 875 Kč, a nikoliv v celé požadované výši 1.155 Kč. Ježto žalobce v rozhodné době byl ve službách žalované firmy, náležel mu tedy plat, a ježto proti výši přisouzené částky nebylo námitek, bylo tedy žalobci částku 875 Kč přisouditi a k tomu ještě další částku 280 Kč, kterou odpočítal odvolací soud od svého přisudku prvního soudu jen v mylném předpokladu, že mu příznel za dotčený plat celkem 1.155 Kč.

## § 34. 2319.

**Pozbytí důvěry k zaměstnanci může být způsobeno i takovými jednáními nebo opominutími zaměstnancovými, pro něž se sice zaměstnanec nestává nevěrným, ale přece se stává nehodným zaměstnavatelovy důvěry.** Rozh. nejv. soudu z 10. IX. 1936, Rv I 1420/36, Sb. min. sprav. č. 170.

Podle § 34, čl. 1. zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. může zaměstnavatel předčasně propustiti zaměstnance ze služby, dopustil-li se jednání, pro které se jeví být nehodným zaměstnavatelovy důvěry. Vyžaduje se tu jednak takové jednání, které objektivně je způsobilé zbaviti zaměstnance důvěry zaměstnavatelovy, jednak jednání zaviněné a v důsledku toho na straně zaměstnancově subjektivní vědomí, že činí něco nesprávného. V prvním směru nerozhoduje ovšem subjektivní mínění zaměstnavatelovo, nýbrž otázku, zda se zaměstnanec stal svým jednáním nehodným důvěry zaměstnavatelovy, lze řešiti jen s hlediska objektivního podle okolností případu (č. 14.112 Sb. n. s.; viz pozn. v druhém sloupci).

\*) V á ž. o b č. 3750 (rozh. z 23. IV. 1924, Rv I 167/24): Ujednání, odporující v neprospěch zaměstnancův předpisům, vytyčeným v § 40 zák. o obch. pom., jsou vyloučena jen, byla-li učiněna při započeti služebního poměru neb v dohodě, kdy poměr ten ještě trval, nikoliv však učiněna-li při ukončení služebního poměru, a to jen za účelem úpravy hmotných otázek, vzniklých teprve následkem tohoto ukončení.

V á ž. o b č. 8157 (rozh. z 21. VI. 1928, Rv I 3/28, v »Pracovním právu«, r. VIII., str. 5): § 1164 obč. zák. neodporuje ujednání, jež bylo učiněno až při ukončení služebního poměru.

Pozbytí důvěry bude ovšem zpravidla důsledkem zaměstnancovy nevěry, ale může být způsobeno i takovými jednáními nebo opominutími zaměstnancovými, pro něž se sice zaměstnanec nestává nevěrným, ale přece se stává nehodným zaměstnavatelovy důvěry. Čím důležitější a odpovědnější jest zaměstnancovo služební postavení, tím důtklivější jest zaměstnancova povinnost zachovati si zaměstnavatelovu důvěru a tím náročnější může být zaměstnavatel v příčině věrnosti a důvěryhodnosti zaměstnancovy (čís. 11.309, 11.092 Sb. n. s.\*)

V souzené věci šlo o vedoucího zaměstnance žalované. Odvolací soud zjistil, že měla s manžely Št-ovými spor, dotýkající se její existence, což bylo známo i žalobci. Týž byl volán do kanceláře právního zástupce žalované, by v tomto sporu mu poskytl potřebnou informaci tohoto sporu se týkající a s obchodem žalované souvisící, totiž zda a v kterých měsících podnik žalované byl pasivním. Žalobce prozradil okolnost, že byl volán do kanceláře a že tam od něho byla vyžádána informace o prosperitě kavárny, právnímu zástupci manželů Št-ových, který této okolnosti ve sporu se snažil využítkovati v neprospěch žalované. Toto jednání žalobcovy se zřejmě přičilo požadavkům služební věrnosti a povinnosti zaměstnancovy, dbáti oprávněných zájmů zaměstnavatelky a zachovati si její důvěru, a bylo tedy objektivně způsobilé podkopati důvěru tuto, a to tím spíše, bylo-li zjištěno, že si již před tím počínal tak, že mohlo být z tohoto usuzováno na snahu žalobcovu přispěti manželům Št-ovým v jejich postupu proti žalované, její hospodářskou existenci vážně ohrožujícímu. Právě toto dřívější počínání se žalobcovy, že totiž vykládal zvláštním čísníčkům o nastávající výpovědi žalované z kavárny, že šel proti ní, že se zmínil o tom, že bude sám ředitelem kavárny Št-ových a p., svědčí o tom, že i jeho poslední krok, jenž zavdal příčinu k rozvázání pracovního poměru, stal se v úmyslu zaměstnavatelce nepřátelském, jak odvolací soud správně posuzuje, a jest jen ještě poznamenati, že pochyboval-li žalobce o správnosti postupu dr. Sch., nemusil a neměl se obrátiti v této věci právě na právního zástupce manželů Št-ových. Nemohlo mu ani ujíti při náležitě opatrnosti, k níž byl povinným, že tím ohrožuje zájmy zaměstnavatelky v jejím sporu a prozrazuje skutečnosti obchodu se týkající, které žalobci jako vedoucímu zaměstnanci byly známy a neměly být prozrazeny třetím osobám, zvláště osobám, jež měly velký zájem, aby se o nich dověděly.

Jde tedy o služební poklesek ve smyslu § 34, čl. I. zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. (pozbytí důvěry), pro kterýž žalovaná byla oprávněna, by žalobce předčasně propustila ze služby, a jeho nároky na náhradu škody za výpovědní lhůty nejsou opodstatněny.

\*) V á ž. o b č. 11.092 (rozh. z 17. X. 1931, Rv I 109/31, v »Pracovním právu« č. 308): Čím vyšší a odpovědnější jest postavení zaměstnance, tím důtklivější jest jeho povinnost k věrnosti a povinnost zachovati si zaměstnavatelovu důvěru. Pokud ředitel továrny součinnosti s cizí firmou porušil věrnost ve službě a pozbyl zaměstnavatelovu důvěru.

V á ž. o b č. 11.309 (rozh. z 7. I. 1932, Rv I 2067/30, v »Pracovním právu« č. 340): Důvěry zaměstnavatele pozbyl redaktor ústředního listu politické strany, jenž útočil v jiném časopise na tutéž politickou stranu a na její ústřední orgán.

V á ž. o b č. 14.112 (rozh. z 19. I. 1935, Rv II 223/34, v »Pracovním právu« č. 1018): Otázku, zda se zaměstnanec stal svým jednáním nehodným důvěry zaměstnavatelovy ve smyslu § 27, čís. 1 zák. o obch. pom., lze řešiti jen s hlediska objektivního podle okolností případu a obecného mínění, nikoliv podle subjektivního mínění zaměstnavatelova.



## Pracovní doba

### § 12. 2320.

I. Předpis § 12 zák. čís. 91/18 Sb. z. a n. nečiní rozdílu mezi osobami zaměstnanými v zemědělství, živnostech a průmyslu, soukromých domácnostech nebo ústavech soukromých a veřejných.

II. Čeledín hotelu, bydlící a stravovaný v hotelu, náleží mezi zaměstnance uvedené v prvním odstavci § 12 zák. čís. 91/18 Sb. z. a n.

III. Na sluhy hotelové se vztahuje předpis druhého odstavce cit. zák. ust.

IV. U zaměstnanců podle § 12 zák. čís. 91/18 Sb. z. a n. jde o práci přes čas jen, pracují-li více než 12 hodin denně. (Rozh. nejv. soudu z 3. IX. 1936, Rv I 1434/36, Váž. obč. 15.363, Úr. sb. 2777.

Nižší soudy měly za to, že žalobce patří do skupiny zaměstnanců uvedených v § 12 zákona ze dne 19. prosince 1913, č. 91 Sb. z. a n., a že se tedy může domáhati zvláštní odměny za práce přes čas jen potud, pokud přesahují výměru 12 hodin denně, a v tomto rámci bylo žalobě vyhověno. Naproti tomu žalobce dovozuje, že pro něho platila normální pracovní doba osmihodinová denně čili 48 hodin týdně, a domáhá se odměny za práce, pokud přesahovaly tuto normální výměru a pokud odměna za ně nebyla mu již přisouzena nižšími soudy. Nároku žalobcovu nelze přisvědčiti z těchto úvah: Podle prvního odstavce § 12 dotčeného zákona náleží osobám zaměstnaným a bydlícím v domácnosti zaměstnavatelově a na delší dobu než na měsíc najímaným ve 24 hodinách odpočinek 12 hodin. Zbývá tedy u těchto zaměstnanců na práci 12 hodin denně a mohlo by se u nich mluvit o práci přes čas teprve, kdyby pracovali déle než 12 hodin denně. Totéž platí podle druhého odstavce § 12 v příčině osob najatých k služebním úkonům nepravdělně konaným a nepatrně namáhavým. Ustanovení § 12 nečiní rozdílu mezi osobami zaměstnanými v zemědělství, živnostech a průmyslu, soukromých domácnostech, ústavech soukromých a veřejných, jak to též vyložilo ministerstvo sociální péče ve výnosu ze dne 21. března 1919, č. j. 4751/III.-19. Pokud žalobce vykonával v podniku žalovaného ryze čelední práce a v hotelu byl stravován a ubytován, jest ho zařaditi mezi zaměstnance, na něž se vztahuje první odstavec § 12 (Sb. n. s. 9146\*). Pokud žalobce vykonával práce náležející sluhům v hotelích, platí o něm ustanovení druhého odstavce téhož paragrafu, neboť šlo tu o úkony, jež nelze vyjádřiti normálně pracovní dobou a při nichž v podstatě šlo o pohotovost a o jednoduché služby obyčejně nepravdělně a jen nepatrně namáhavé, jak správně usoudil odvolací soud ze znaleckého posudku. Nepravdělnost příslušných úkonů nelze tu popřiti proto, že žalobce musil na nádraží čekat na jednotlivé vlaky vždy v určitých hodinách příjíždějící, neboť vlastním úkolem žalobcovým bylo, by byl po ruce příjíždějícím hostům, kteří měli nebo chtěli se ubytovati v hotelu, aby získal hosty, pečoval o jejich zavazadla, je doprovodil do hotelu a pod., a ježto hosté příjížděli nepravdělně, neměl žalobce u některého vlaku žádnou nebo jen nepatrnou práci a u jiného vlaku zase práci rozsáhlejší. Totéž platilo zřejmě o úkonech, jež žalobce musil vykonávati v hotelu samém na zvláštní přání hostů (různé posilky, ob-

starávání dopisů a pod.). Žalobce byl tedy podle zákona povinen pracovati 12 hodin denně a nemá zákonného nároku na odměnu za práci přes čas, pokud nepřevyšovala tuto zákonem stanovenou výměru.

## Závodní výbory

### § 3. 2321.

I. Hromadným propuštěním podle zákona o závodních výborech je rozuměti propuštění, při kterém počet všech zaměstnanců, propuštěných z práce, je již sám o sobě značný nebo jeví se značným v poměru k úhrnnému počtu zaměstnanců v závodě.

II. Při hromadném propuštění zaměstnanců z práce není místa pro řízení podle § 3, lit. g), odst. 2., zákona o závodních výborech.

III. Nejvyšší správní soud je povinen věcně rozhodnouti o námitce, již se vytýká, že rozhodčí komise podle zákona o závodních výborech nebyla příslušná, aby rozhodla o nároku podle § 3, lit. g), odst. 2. tohoto zákona, ježto nešlo o propuštění jednotlivých zaměstnanců podle tohoto zákonného ustanovení, nýbrž o propuštění hromadné. Nál. nejv. spr. soudu z 30. IX. 1936, č. 14/981, Boh. A 12.525, Prejudikatura: Boh. A 6782/27, 11.330/34, 11.415/34.\*

Nejprve musil soud zaujmouti stanovisko k námitce zúč. strany, přednesené při ústním líčení, že tento soud není v žádném směru příslušným přezkoumávati naříkaný výrok rozhodčí komise, ježto výrok ten je rozhodnutím úřadu správního o nárocích práva soukromého a jako takový vymyká se vzhledem k tomu, že podle § 105 úst. listiny a zákona č. 217/1925 Sb. z. a n. lze proti němu dovolati se nápravy pořadem práva, kompetenci nss. podle § 3, lit. a) zákona o ss. Na podporu svého stanoviska dovolávala se zúč. strana judikatury nss., zvláště nálezu Boh. A 6782/27.

Než nehledíc k tomu, že v tomto nálezu není otázka příslušnosti nss. ex professo řešena, dospěl nss. ve své pozdější, nyní již ustálené judikatuře zejména v nálezu Boh. A 11.415/34 k názoru, že nss. je povinen věcně rozhodnouti o námitce, již se vytýká, že rozhodčí komise nebyla příslušná k rozhodnutí o nároku podle § 3, lit.

\*) Boh. A 6782 (nál. z 10. X. 1927, č. 20.076/26): I. Závodní výbor je oprávněn spolupůsobiti při hromadném propuštění dělnictva, t. j. působiti svou radou, a to předem na rozhodnutí správy závodu o propuštění takovém. — II. Záv. výbor je oprávněn stěžovati si k roza. komisi, nebylo-li uvedené právo jeho zachováno. — III. Rozhodčí komise je příslušná rozhodovati o odbytém pro propuštěného dělníka, třebas tento byl propuštěn při propuštění hromadném.

Boh. A 11.330 (nál. z 6. VI. 1934, č. 21.175/33, v »Pracovním právu« č. 824): I. Odepře-li rozhodčí komise rozhodnouti o stížnosti závodního výboru do propuštění dělníků z důvodu, že jde o hromadné propuštění z příčin ležících mimo pracovní poměr, je stížnost na nss. do tohoto výroku rozhodčí komise přípustna. — II. K výkladu pojmu »hromadné propuštění«.

Boh. A 11.415 (nál. z 13. IX. 1934, č. 22.230/33, v »Pracovním právu« č. 920): Rozhodování o stížnosti, vytýkající, že správní úřad, jenž rozhodl o nároku soukromoprávním, nebyl k rozhodování tomu příslušný, není z kompetence nss. vyňato ani tenkrát, jde-li o nárok, o němž podle zákonů o tom vydaných jsou povolány rozhodovati úřady správní.

V případě hromadného propuštění ve smyslu § 3, lit. g), odst. 1. zák. č. 330/21 Sb., nepřísluší závodnímu výboru právo odporu podle 2. odst. téhož zák. ustanovení, a proto také není rozhodčí komise — podá-li v takovémto případě závodní výbor odpor přece — příslušna věcně o něm rozhodovati.

\*) Váž. obč. 9146 (rozh. z 30. VIII. 1929, Rv I 1922/28, v »Pracovním právu« č. 22): Zahradnický pomocník v hotelu spadá pod § 12, první odstavec zákona, domovník pod § 12, druhý odstavec zákona.



g), odst. 2. zákona o záv. výborech, ježto nešlo o propuštění jednotlivých zaměstnanců podle tohoto zákonného ustanovení, nýbrž o propuštění hromadné. Tento svůj názor odůvodňuje soud v ten smysl, že otázka, zdali jde o hromadné propuštění, je rozhodná též pro posouzení kompetence rozhodčí komise, v kteréžto relaci uvedený výrok rozhodčí komise přezkoumání nss. podléhá. Na tomto názoru nss. setrval, uváživ, že není žádné pojmové překážky, proč by jedna a táž skutečnost, t. j. hromadná povaha propuštění, nemohla mít současně význam pro otázku kompetence úřadu i pro vznik nároku materiálně právního. Ve smyslu § 44 jedn. řádu odkazuje se proto na odůvodnění nálezu posléze citovaného.

Za této situace musí soud přes výhody zúč. strany přistoupiti k věcnému řešení námítky, že rozhodčí komise nebyla v daném případě povolána, aby zavedla řízení podle předpisu § 3, lit. g), odst. 2. zákona o záv. výborech a vydala podle něho rozhodnutí, ježto předpis ten vztahuje se jen na propuštění jednotlivých zaměstnanců, v daném případě však šlo o propuštění hromadné, na něž uvedený předpis nelze aplikovati. Poněvadž pak podle ustálené již judikatury tohoto soudu (srov. nál. Boh. A 11.330/34) při hromadném propuštění zaměstnanců z práce není z důvodů v cit. nálezu uvedených místa pro řízení podle § 3, lit. g), odst. 2. zák. o záv. výborech, podle něhož znění řízení toho dopadá výhradně jen na případy propuštění jednotlivých zaměstnanců z práce, závisí příslušnost rozhodčí komise k vydání rozhodnutí podle předpisu právě citovaného na předpokladu, že nejde o propuštění hromadné. Stejněho celkem právního názoru byla ostatně i žal. rozhodčí komise sama, když vycházejíc od předpokladu, že nejed-

ná se o propuštění hromadné, uznala, že propuštění zmíněných zaměstnanců podléhá jejímu rozhodnutí podle druhého odstavce § 3, lit. g) zákona o záv. výborech.

Stížnost k tomuto soudu podaná vytýká, že úsudek rozhodčí komise, že nejde o propuštění hromadné, není nijak blíže odůvodněn. Soud musil v tom stížnosti dáti za pravdu. Nss. již v nálezu Boh. A 11.330/34 vyložil pojem hromadného propuštění v ten smysl, že propuštěním hromadným rozuměti je takové propuštění, při kterém počet všech zaměstnanců z práce propuštěných je již sám o sobě (absolutně) značný, nebo že jeví se značným v poměru k úhrnnému počtu zaměstnanců v závodě. Úsudek o tom, zda jde nebo nejde o propuštění hromadné, závisí tedy v prvé řadě od zjištění počtu zaměstnanců jednak z práce propuštěných, jednak v závodě vůbec zaměstnaných, pak ale také od vzájemného srovnání těchto číslíc. Žal. úřad v nař. rozhodnutí sice uvádí, že se zřetelem na poměr mezi počtem dělníků propuštěných a počtem dělníků v závodě zůstavších nejde o propuštění hromadné. Žal. úřad nedal však najevo, od kterých číslíc, zejména od jakého počtu zaměstnanců propuštěných na jedné straně a od jakého úhrnného počtu všech zaměstnanců závodních při svém hodnotícím úsudku vycházel. Uvedení těchto číslíc bylo však tím spíše zapotřebí, ježto příslušné údaje stran v řízení před rozhodčí komisí přednesené se neshodují. Kromě toho není z nař. rozhodnutí patrné, jakou úvahou žal. úřad dospěl ke svému úsudku, že při předpokládaném číselném podkladu neběží o propuštění hromadné, takže soud neměl možnosti posouditi, zdali žal. úřad nedal se při svém úsudku vésti právním názorem mylným, a ani st-lka nemá možnosti proti nař. rozhodnutí účelně se brániti.

## Z rozhodnutí ve věcech sociálně pojišťovacích.

### Sociální pojištění

#### § 107. 2322.

Aby dodatečný předpis pojistného mohl být počítán za dobu příspěvkovou, jest nejenom nutno, aby byl proveden před pojistným případem, nýbrž aby bylo pojistné ještě před pojistným případem zapláceno. (Rozh. vrch. poj. soudu z 29. IX. 1936, Cpo 2234/35.)

S názorem, že stačí, aby do čekací doby byla započtena doba nepojištění, avšak ještě před pojistným případem dodatečně k pojištění přihlášená, aniž bylo za ni pojistné včas před pojistným případem zapláceno, nelze souhlasiti. Dlužno odkázati na ustanovení § 7 poj. zák., podle něhož v případě, že přihláška k pojištění se nestala včas, dlužno dobu nejvýše 100 příspěvkových týdnů (§ 107) přede dnem dodatečné přihlášky započítati jen, když za ni bylo zapláceno pojistné.

#### § 109. 2323.

Povinnost lékaře-znalce při podávání dobrodání. (Rozh. vrch. poj. soudu z 29. IX. 1936, Cpo 1410/35.)

Není zapotřebí, aby znalec zjistil vliv jednotlivých zjištěných vad na celkovou pracovní schopnost žalobce jednotlivě, stačí, když z posudku jest poznati, do jaké míry byla chorobami a vadami v celku snížena výdělečnost pojištěnce.

#### § 110. 2324.

Vliv nemoci způsobující invaliditu na výplatu důchodu. (Rozh. vrch. poj. soudu z 25. IX. 1936, Cpo 765/35.)

Způsobuje-li nemoc invaliditu, nárok na invalidní důchod je dán již vznikem takové nemoci a nárok ten po dobu požívání nemocenského podle § 110, odst. 1 poj. zákona odpočívá.

#### § 114. 2325.

Pro nárok na důchod vdovský z titulu péče o dvě děti nelze se dovolávati právní zásady nasciturus pro iam nato habetur, neboť nejde o nároky nascitura, nýbrž o nárok třetí osoby (vdovy). (Rozh. vrch. poj. soudu z 1. IX. 1936, Cpo 264/35.)

Ve smyslu § 114, odst. 4 poj. zák. má nárok na vdovský důchod vdova po pojištěnci, pokud pečuje o dvě nebo více dětí pojištěnce, požívajících sirotčího důchodu.

V době úmrtí pojištěnce dne 20. VIII. 1933 pečovala žalobkyně pouze o jedno nezletilé dítě a nárok na vdovský důchod ve smyslu citovaného zákonného ustanovení vznikl jí teprve dne 13. IV. 1934, kdy narodil se jí pohrobek, nezl. Jar. M.

Právní zásady nasciturus pro iam nato habetur nelze se v daném případě dovolávati, ježto nejde o nároky nascitura, nýbrž o nárok třetí osoby, totiž vdovy na důchod vdovský.



§ 126.

2326.

Pro výpočet průměrného ročního výdělku v posledních třech letech před vznikem pojistného případu jest přihlížeti pouze k výši výdělku za účelem povinného pojištění hlášeného a nikoliv k výdělku skutečnému, podle výše nepřihlášenému, byť byl vyšší. (Rozh. vrch. poj. soudu z 15. IX. 1936, Cpo 1687/35.)

§ 129 a)

2327.

K pojmu nezaměstnaný ve smyslu § 129 a) poj. zákona. (Rozh. vrch. poj. soudu z 24. I. 1936, Cpo 1406/35.)

Za nezaměstnanou ve smyslu § 129 a) poj. zákona nelze považovati vdanou ženu, pracoval-li její manžel a ona mu obstarávala domácnost, jsouc na výživu od něho odkázána.

§ 135.

2328.

Nositel pojištění je oprávněn důchod rozsudkem pojišťovacího soudu pravoplatně důchodci přiznaný svým výměrem odníti, jakmile odpadnou zákonitě předpoklady pro nárok na takovýto požitek. (Rozh. vrch. poj. soudu z 15. IX. 1936, Cpo 1504/35.)

Tato zásada plyne jednak z § 110, odst. 2 poj. zák., podle něhož končí požitek invalidního důchodu, jakmile již nejsou splněny předpoklady uvedené v § 109, odst. 2 poj. zák., jednak z § 220, č. 3, podle něhož jest pojišťovací soud výlučně povolán rozhodovati mezi jiným o žalobách proti výměru pojišťovny, jimž byla dávka invalidního důchodu odňata.

Konečně podle § 135 poj. zák. platí, že změní-li se poměry rozhodné pro vyměření dávky, pojišťovna dávku přiměřeně sníží, zastaví nebo zvýší.

§ 223.

2329.

Není zmatečnosti rozsudku podle § 477, č. 4 c. ř. s., když žalobce rádně obeslaný pro onemocnění se nemohl dostavit k ústnímu jednání. (Rozh. vrch. poj. soudu z 1. XI. 1936, Cpo 1228/35.)

Žalobce spatřuje zmatečnost řízení v tom, že, ač dopisem ze dne 11. X. 1934, došlým soudu dne 19. X. 1934, oznámil, že se ústního jednání na den 31. X. 1934 položeného nemůže zúčastniti, poněvadž jest na lůžko upoután, soud první stolice ve věci jednal a rozhodl.

Než nemohlo se tu jednat o zmatečnost řízení, nýbrž o zmatečnost rozsudku podle § 477, č. 4 c. ř. s., a ta tu také není. Zmatečnost rozsudku podle cit. ustanovení jest tehdy, když byla odňata straně možnost před soudem projednávatí nezákonným postupem, zejména opominutím doručení.

O nějakém nezákonném postupu však nelze tu mluvit, neboť žalobce za odročení ústního jednání nežádal a mohl se dáti zastoupiti při ústním jednání plnomocníkem.

### **Pensijní pojištění**

§ 1.

2330.

Podléhá hotelový vrátný pensijní pojistné povinnosti podle zák. č. 89/1920 a č. 26/1929? (Nál. nejv. spr. soudu z 29. IX. 1936, č. 18.808/35.)

Činnost V. spočívala hlavně v tom, že vydával hostům klíče od pokojů, které jim přiděloval po-

kojový číšník, a je od nich zase přijímal, uděloval jim povšechné místní informace, na př. kam jede ta která elektrika a pod., přijímal přání a rozkazy hotelových hostů, které pak vyřizoval (tlumočil) na příslušných místech, resp. dával vyřizovati hotelovými sluhy, přijímal do úschovy balíčky z nákupu hostů, opatroval jim za zvláštní odměnu též jízenky, přijímal pro ně poštu, kterou jim vydával. Tyto práce vyžadovaly podle vlastního doznání průměrně 6 hodin času denně. Proti nim časově i významem ustupovaly do pozadí práce ostatní, t. j. práce písemné (psaní hotelových listků, resp. záznamy hostů pro policejní přihlášky, záznamy telefonních rozhovorů meziměstských, jež vyžadovaly průměrně 2 hod. denně), jakož i práce spojené se zprostředkováním telefonních rozhovorů místních a meziměstských včetně vyúčtování těchto hovorů spolu s inkasem peněz za ně a výjimečně i za hotelové pokoje, kteréžto peníze přijímal jen zřídka v nepřítomnosti pokojového číšníka, jež vyžadovaly rovněž 2 hod. času denně. Práce tyto každou jednotlivě ani všechny dohromady jako celek nelze kvalifikovati jako práce, resp. služby převážně duševní ve smyslu § 1, odst. 2a) zák. č. 89/1920 Sb., resp. § 1, odst. 2. zák. č. 26/29 Sb. jako práce po rozumu zák. č. 20/1910 ř. z. ve smyslu ustanovení § 1, odst. 2b) zák. č. 89/20 Sb., resp. § 1, odst. 1., č. 4 zák. č. 26/29 Sb., neboť k výkonu těchto prací nebylo třeba žádných zvláštních znalostí, výcviku a pohotovosti, kterýmižto vlastnostmi se vyznačují práce kupecké po rozumu cit. zákona o obchodních pomocnících. Pokud jde o práce písemné, šlo v podstatě o jednoduché záznamy určitých dat. Ostatně práce písemné i služba telefonní, včetně inkasa peněz, byly časově podřadnou složkou celkové činnosti stěžovatelovy, takže i z tohoto důvodu nelze k nim při posuzování celkové jeho činnosti přihlížeti. Z toho, že stěžovatel měl pro plnění, resp. výkon přání hostů k ruce pomocné síly, celkem 6 sluhů, nelze pro jeho pojistnou povinnost nic vyvozovati, neboť nešlo o vlastní dozor a příkazování práce ve smyslu ustan. § 1, odst. 2a) zák. 89/20, resp. § 1, odst. 1., č. 2a) zák. č. 26/29 Sb., neboť stěžovatel byl, jak je zřejmo z výpovědi svědků, v podstatě spíše pouhým prostředníkem mezi hosty a hotelovými sluhy, jimž jen vyřizoval jejich přání. Vlastní příkazy, resp. pokyny, netýkající se obsluhy hostů, dostávali sluhové přímo od ředitele podniku, jemuž byli přímo podřízeni. Ostatně tímto dohledem nevyčerpávala se jeho činnost měrou převážnou, neboť V. konal dohled vedle ostatních svých prací shora uvedených. Po 1. I. 1929 nelze V. zahrnouti do žádné kategorie podle § 1, odst. 1. zák. č. 26/29, neboť účelem a podstatou činnosti jeho byla služba pro dům.

§ 2.

2331.

Pevným závodem ve smyslu § 2, č. 6 pens. zák. je pobočka nebo jiné stálé zařízení, jež cizozemský podnik zřídil v tuzemsku. (Rozh. vrch. poj. soudu z 9. X. 1936, Cpo 1039/35-1.)

Žalobce domáhal se započtení poloviny nepojištěné doby, kdy měl na území nynější Československé republiky pronajaty místnosti, ve kterých pracoval pro firmu, jejíž sídlo bylo ve Vídni. Rozhoduje ve věci soudem instančním vyslovil vrchní pojišťovací soud rozsudkem shora označeným názor, že pevným závodem ve smyslu § 2, č. 6 pens. zákona je pobočka nebo jiné stálé zařízení, jež cizozemský podnik zřídil v tuzemsku. Z té okolnosti, že žalobce úřadoval v kanceláři, označené vídeňskou firmou,



nelze ještě souditi na to, že vídeňská firma skutečně zřídila v Praze pobočku nebo jiné stálé zařízení, bylo-li jinak zjištěno, že jiného pevného závodu tu nebylo.

## § 5. 2332.

**Soudy jsou vázány pravoplatnými výměry správních úřadů, že zaměstnanec nepodléhá pojistné povinnosti.** (Rozh. nejv. soudu z 12. VI. 1936, Rv I 708/36, Váž. obč. 15.290.)

Proti žalobnímu nároku učinil žalovaný mimo jiné námitku, že se žalobce sám přihlásil k pensijnímu pojištění, že však nebyl přijat a že odvolání žalobcovy proti zamítavému rozhodnutí o jeho pojistné povinnosti bylo zamítnuto. Prvý soud také zjistil, že žalobce byl u Všeobecného pensijního ústavu zamítnut proto, že nebyl k žalovanému ve služebním poměru. Toto zjištění se stalo závazným pro rozhodnutí soudu odvolacího, který připustil ještě důkaz výnosem ministerstva sociální péče, z něhož plyne, že Zemský úřad v P. zamítl odvolání žalobcovy proti výměru úřadovny A Všeobecného pensijního ústavu v P. o neuznání jeho pojistné povinnosti v zaměstnání u žalovaného jako opožděné podané a že ministerstvo sociální péče zamítlo odvolání žalobcovy proti rozhodnutí zemského úřadu. Bylo tedy podle toho ve správním řízení pravoplatně rozhodnuto, že žalobce nepodléhal pojistné povinnosti, všemi stolicemi, ke kterým si mohl žalobce ve správním řízení stěžovati, takže jde o rozhodnutí konečné. Soudy jsou vázány pravoplatnými rozhodnutími, která vydaly správní úřady ve věcech pensijního pojištění v mezích své působnosti, nemohouce se obírat materiálním obsahem náleží správních úřadů ani tenkrát, kdyby se přičily zákonu (Sb. n. s. civ. čís. 2198, 2222, 4690, 8279).\*) Byla tedy pro soudy závazně rozřešena otázka, že žalobce v době, na kterou se vztahuje rozhodnutí úřadovny A Všeobecného pensijního ústavu v P., nepodléhal pojistné povinnosti podle zákonů čís. 89/20 a 26/29 Sb. z. a n., které přicházejí v úvahu (Sb. n. s. civ. čís. 5804, 8286, 8643).\*)

## § 5. 2333.

**I. K doplnění čakacej doby, potrebnej podľa § 16, odst. 1., zák. č. 26/1929 Sb. z. a n., započíta sa rovnako každý mesiac bez rozdielu, či ho zamestnanec nadobudol u prvého alebo posledného zamestnávateľa.**

**II. Nasledujúci zamestnávateľ je zodpovedný za škodu, vzniklú z porušenia prihlasovacej povinnosti, týkajúcej sa pensijného poistenia, aj v tom prípade, keď služebná doba, ktorú predchádzajúci zamestnávateľ neprihlásil, bola by stačila zamestnancovi k dosiahnutiu čakacej doby.** Rozh. nejv. soudu z 7. IV. 1936, Rv III 148/36, Váž. obč. 15.165.

\*) Váž. obč. 2198 (rozh. z 23. I. 1923, Rv II 247/22): Soudy lze přezkoumati nálež správního úřadu pouze po stránce formální.

Váž. obč. 4690 (rozh. z 17. II. 1925, Rv I 48/25): Po jiné stránce než formální nelze soudům přezkoumávatí rozhodnutí samosprávných úřadů.

Váž. obč. 8279 (rozh. z 7. IX. 1923, Rv I 464/27): Soudům nepřisluší přezkoumávati po hmotné stránce nařízení, vydaná na základě zmocnovacího zákona ze dne 24. července 1917, čís. 307 ř. zák.

Váž. obč. 8286 (rozh. z 8. IX. 1928, Rv I 1877/27, v »Pracovním právu«, r. VIII., str. 14): Správním úřadům není zákonem uloženo, by řešily otázku pojistné povinnosti jako otázku předurčující pro soukromoprávní spor o náhradu škody z opominutí přihlášky k pensijnímu pojištění.

Vládné nariadenie č. 16/1923 a zák. č. 26/1929 Sb. z. a n. nemajú ustanovenia, ktoré by upravovali pomer zamestnancov voči zamestnávateľovi v prípade, že zamestnancovi vznikla škoda z toho, že zamestnávateľ porušil prihlasovaciu povinnosť, ktorú mu zákon o pensijnom poistení ukladá. Treba preto posudzovať nárok na náhradu škody z porušenia tejto povinnosti podľa všeobecných pravidiel práva súkromného. Podľa týchto sú zamestnancovi zodpovední za škodu, ktorá mu vznikla z toho, že nedosiahol čakacej doby, rukou spoločnou a nerozdielnou všetci zamestnávateľa, ktorých zaviniením se tak stalo (Sb. n. s. čís. 8286).\*) K doplneniu čakacej doby započíta sa rovnako každý mesiac; niet rozdielu, či ho zamestnanec nadobudol u prvého alebo posledného zamestnávateľa a niet ani v zákone o pensijnom poistení ani vo všeobecnom práve o náhrade škody takého pravidla, z ktorého by sa dalo vyvodit', že nasledujúci zamestnávateľ nie je zodpovedný za škodu, vzniklú z porušenia prihlasovacej povinnosti, jestli služebná doba, ktorú predchádzajúci zamestnávateľ neprihlásil, stačila zamestnancovi k dosiahnutiu čakacej doby. Dôvody, z ktorých odvolací súd žalobný nárok zamietol, nemajú preto v platnom práve opory.

Žalobník tvrdil, že žalovaná firma ho neprihlásila k pensijnému poisteniu na dobu od 1. januára 1930 do 1. júla 1930, t. j. na 6 mesiacov, firma Bratia M. od 1. januára 1922 do 29. februára 1924, t. j. na 26 mesiacov a firma P. na dobu od 1. októbra 1925 do 30. apríla 1926, t. j. na 7 mesiacov, tedy všetky tri firmy na dobu 39 mesiacov. Prihlásených príspevkových mesiacov mal žalobník do nastúpenia poistného prípadu 48.

Keby tento žalobný prednes zodpovedal skutočnosti, stalo sa z viny všetkých troch menovaných firiem, že žalobník nedosiahol 60 príspevkových mesiacov a nenadobudol nárok na dôchodok invalidný, resp. starobný (§ 16 zák. čís. 26/1929 Sb. z. a n.). Boly by preto menované firmy solidárne zodpovedné za škodu, ktorá z toho žalobníkovi vznikla, ako to bolo už hore uvedené.

## Úrazové pojištění

### § 5. 2334.

**Úrazem jest každá škoda na těle nebo na zdraví, kterou pojištěnec utrpěl v pracovní době a která jest s podnikem v příčinné souvislosti.** (Rozh. vrch. poj. soudu z 18. XII. 1936, Cuž 122/35.)

Soud I. stolice vyhověl žalobnímu návrhu, aby žalovaná strana byla uznána povinnou uznati úraz, který se žalobci přihodil, za úraz podnikový, z těchto důvodů:

Strany souhlasně udaly, že k tvrzenému úrazu došlo dne 26. července 1934 tak, že žalobce při sepisování protokolu v kanceláři přednosta odboru pro udržování dráhy v Libenci se rozčilil, omdlel a pádem na podlahu utrpěl otrěs mozku a úder na křížovou kost.

Žalobce napadá svou žalobou výměr žalované strany ze dne 29. 9. 1934, kterým nebyl tento

\*) Váž. obč. 8286 (rozh. z 8. IX. 1928, Rv I 1877/27, v »Pracovním právu«, r. VIII., str. 14): Zaměstnanci, jenž se vzpíral, by byl pro případ invalidity pojištěn, anebo jinak opominul hájiti své zájmy ohledně pensijního pojištění, nelze uložit, by nesl část škody vzešlé opominutím včasné přihlášky k pensijnímu pojištění.



úraz uznán za úraz podnikový, a domáhá se toho, aby byl za podnikový prohlášen.

Žalovaná strana navrhuje zamítnutí této žaloby pro bezdůvodnost.

Soud žalobě vyhověl, a to z těchto důvodů:

Jak ze souhlasného údaje sporných stran je najevo, došlo k úrazu žalobcovu tím způsobem, že týž při sepisování protokolu v kanceláři jeho přednosty se rozčílil, omdlel a pádem na zem utrpěl úraz.

Soud jest toho názoru, že tímto způsobem došlo u žalobce k podnikovému úrazu ve smyslu úraz. zákona a nesdílí názor žalované strany, že tu chybí podstatná složka úrazu, totiž vnější působení na tělesnou integritu poškozeného. Tento vnější útok na žalobcovu tělo a zdraví nastal právě pádem žalobcovým na podlahu a stykem jeho hlavy a křížové kosti s tvrdým předmětem, t. j. podlahou.

Kdyby stanovisko žalované strany, že takový pád na tvrdý předmět nelze pokládati za vnější působení na tělo poškozeného, bylo správné, pak by nebylo možno ze stejného důvodu pokládati ani za podnikový úraz na příklad pád omdlelého zaměstnance železničního na koleje.

Odvolání žalované strany vrchní pojišťovací soud nevyhověl, a to z těchto důvodů:

Strana žalovaná v odvolání uplatňuje jako důvody odvolací, že napadeným nálezem byl skutkový stav nesprávně posouzen a zákon porušen.

Navrhuje, aby napadený náleze byl změněn tak, že se žalobě nevyhovuje.

Odvolání není oprávněno.

Pojem podnikového úrazu není v zákonu výslovně vytyčen. Podle názoru odvolatele je k úrazu takovému zapotřebí jednak:

1. Vnější události, která působí škodlivě na integritu těla, na rozdíl od vnitřních procesů, probíhajících v lidském těle, a jednak:

2. Poškození tělesné integrity způsobené touto vnější událostí náhle.

K dokladu správnosti této definice se žalovaná ředitelství odvolává také na literaturu, mimo jiné na dílo »Sociální lékařství« od dr. Procházky, ve kterém se jako úraz označuje »zevním vlivem anebo velkou námahou způsobené porušení zdraví«.

Právě uvedený doklad však spíše mluví proti hořejší definici než pro ni, neboť z něho vysvitá, že podle autorova mínění úraz může vzniknouti i bez vnější škodlivé události, na př. velkou námahou a tedy ryze vnitřním procesem. A tomu je skutečně tak, což ani netřeba blíže dokladati.

S požadavkem náhlosti uváděném pod 2. odvolatelskou definicí, ač zde otázka ta nepadá na váhu, též nelze souhlasiti. Možna si na př. mysliti případ, že v pracovních místnosti uchází svítíplyn, aniž to dělník pozoruje. Utrpí-li tím škodu na zdraví, nepůjde o náhlo u škodlivou událost, nýbrž, jak jest zřejmé, o následky pozvolného působení plynu na organismus.

Definice úrazu, odvolatelem zastávaná, není tedy správná. Odvolací soud, uváživ předpis § 5 úraz. zák., má za to, že dokud se nehledí k výjimečným ustanovením odstavce 2. a 3. cit. paragrafu, jest úrazem každá škoda na těle nebo na zdraví, kterou pojištěnec utrpěl v pracovní době a která jest s podnikem v příčinné souvislosti. Že v žalobcově případě obě tyto náležitosti jsou splněny, jest na bíle dni. Nehoda se mu stala v pracovní době a byla v příčinné souvislosti s podnikem, poněvadž rozčilení, které ve-

dlo k žalobcovým mdlobám a jeho pádu na zem, bylo způsobeno služebním řízením.

Dr. Otto Sommer.

§ 39.

2335.

Ztráta ruky, pro jejíž dřívější zranění přiznán byl poškozenému důchod úrazový, neznamená, že by následky podnikového úrazu vymizely, a není důvodem k zastavení úrazového důchodu. (Rozh. vrch. poj. soudu z 18. XII. 1936, Cuo 486/36.)

Železniční zaměstnanec, jemuž následkem dopravního úrazu byl pro částečné omezení v pohyblivosti levé ruky přiznán úrazový důchod, utrpěl zaviněním třetí osoby na téže ruce další zranění, jež mělo za následek amputaci celé levé ruky. Domáhal se na osobě, která toto další zranění zavinila, náhrady škody cestou soudní a své nároky pak cestou smíru vyrovnal. Ředitelství stát. drah zastavilo poškozenému přiznaný důchod úrazový s odůvodněním, že amputací ruky, jejíž pohyblivost byla podnikovým, resp. dopravním úrazem omezena, zanikly také následky úrazu a že tudíž poškozený z důvodu utrpěného úrazu dopravního žádné škody neutrpěl. Rozhodčí soud pro úrazové zaopatření železničních zaměstnanců žalobu proti tomuto výměru podanou zamítl. Vrchní pojišťovací soud však podanému odvolání nálezem ze dne 18. XII. 1936, č. j. Cuo 486/36 vyhověl, a to z těchto důvodů:

Dlužno souhlasiti s názorem žalobce, že závěr soudu stolice první, že amputací levé ruky, jež provedena byla na žalobci důsledkem nepodnikového úrazu utrpěného dne 22. IX. 1933, nepominula škoda, která byla způsobena žalobci dopravním úrazem, utrpěným dne 24. X. 1923, a jejíž náhrada byla žalobci přiznána podle pravoplatného rozhodnutí strany žalované z 10. I. 1934, č. 1333/450-b-I, placením poléčebného důchodu Kč 4'04 denně, odpovídajícího 10% ztrátě dělnosti od 1. IX. 1933. Vždyť tato ztráta dělnosti zde trvala i v době úrazu a jí podmíněná škoda nepominula amputací ruky, poněvadž proti osobám povinným k náhradě škody vzniklé úrazem z 22. IX. 1933 mohl žalobce úspěšně domáhati se náhrady ušlého výdělku jen v tom rozsahu, který odpovídal stavu jeho výdělečné schopnosti v den tohoto druhého, pozdějšího úrazu, tedy náhrady snížené o 10%, t. j. Kč 4'04 denně. V tom záležitosti škoda žalobcova dřívějším úrazem dopravním, o něž jde, způsobená. Podle obsahu spisů Ck II 429/34 krajského soudu civilního v Brně uplatňoval sice žalobce i náhradu renty, zastavené mu shora uvedeným rozhodnutím strany žalované dnem 22. září 1933 ve výši Kč 4'04 denně. Než žalovaní v tomto sporu, Jan Pistracher a Ferdinand Uhlíř, právem se ohradili proti tomuto nároku žalobce, poněvadž jde o náhradu škody z úrazu, který oba právě jmenovaní nezavinili. Sporné nároky žalobcem v uvedeném sporu uplatňované byly také s výhradou nároků u náhradu renty Kč 4'04 denně soudním smírem z 5. XII. 1934 vyrovnány, takže nárok na důchod ten smírem nezanikl. Nárok ten trvá náčále, poněvadž škoda z dopravního úrazu z 24. X. 1923 nadále trvá a nelze právem existenci této škody odůvodňovati tím, že zmizela ona část těla (levá ruka), jejíž omezenou pohyblivostí projevovaly se následky tohoto dopravního úrazu. Neprávem označuje strana žalovaná zraněnou část těla škodou, ježto předmětem pojištění není ona, nýbrž tato, ona sice byla odstraněna, tato však nepominula.

Dr. Otto Sommer.