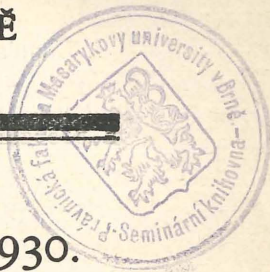


PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.



Jaromír Hlaváček:

Přehled judikatury pracovního práva za rok 1930.

A. SLUŽEBNÍ SMLOUVA.

§ 1152.

I. Všeobecná ustanovení.

§ 1151 o. z. o.

1. *Rozlišující znaky mezi smlouvou služební a smlouvou o dílo.* Podle § 1151 o. z. o. vznikne smlouva služební, je-li někdo povinen jinému konati po určitou dobu službu, kdežto smlouva o dílo vzniká, převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo. Z materiálů třetí dílčí novely o. z. o. vyplývá, že pojem obou těchto smluv jest vymeziti podle těchto hledisek. Při smlouvě služební jde o trvalý poměr závazkový mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o práci pod vedením a podle poukazů zaměstnavatelových, o osobní povinnost pracovní a o osobní nárok na práci, o závazek zaměstnancův ručiti za péči, ale jinak nikoliv za zdar a nezdar práce, jenž jde na vrub zaměstnavatelův — úhrnem tedy o osobní a hospodářské podradění zaměstnaného do organismu podniku zaměstnavatelova. Naproti tomu při smlouvě o dílo jde o závazek podnikatele k výkonu podle vlastního plánu, vlastními prostředky, po případě s pomocníky nebo s náhradníky, se zárukou nejen za péči, nýbrž i za zdar díla a za správu pro jeho vady, s převzetím nebezpečí nezdaru — tudíž v celku o jednání samostatného podnikatele. (Váž. obč. 10.402, P. P. 213; stejně Váž. obč. 9617, P. P. a 46 a 122.)¹⁾

¹⁾ N. s. vychází tu z dosavadní judikatury o rozlišujících znacích mezi smlouvou služební a smlouvou o dílo. Ze starších rozhodnutí jest to zejména GIUW 7606/15. (Pro rozeznávání mezi smlouvou služební a o dílo není rozhodná závislost zaměstnancova na zaměstnavateli, ani okolnost, byla-li ujednána mzda časová nebo od kusu, nebo koho stíhá risiko, nýbrž rozhodným jest, že předmětem služební smlouvy jest zásadně práce vůbec, kterou má býti docíleno určitého výsledku. Je-li práce, a to výsledek, který má jí býti uskutečněn, písemně smluven,

2. *Pokud přísluší zeti úplata za práce, které konal v hospodářství své tchyně.* Projevila-li tchyně opětně vůli, že práci od zetě neřádá bez odměny, ale slibovala-li mu, že jemu a jeho manželce postoupí usedlost, pak by z toho bylo možno podle § 863 o. z. o. usuzovati, že mezi tchyní a zetěm byl uzavřen úplatný služební poměr. (Váž. obč. 9729, P. P. 125.)²⁾

3. *Pokud přísluší neteři odměna za konané práce hospodářské a ošetřování v nemoci strýce.* Neť nemá zákonné povinnosti, by svému strýci zdarma práci konala, a nebyla-li ani ochotna činiti tak zdarma, uskutecnila se služební smlouva mlčky podle § 1152 o. z. o. tím způsobem, že neť pro strýce skutečně po dlouhou dobu práce konala a on je od ní přijímal, při čemž obě strany jednaly v předpokladu, že se tyto konané služby nedějí bezplatně. (Váž. obč. 10066, P. P. 156.)

platí-li se práce podle jednotkové ceny a převezme-li se ručení za její jakost a odevzdává-li se zhotovená práce, jde o smlouvu, o dílo.) Váž. obč. 9617, 10.402 jest také v soulase s dosavadní judikaturou n. s., jak se jeví zejména v rozhodnutích Váž. obč. 5451/25 a 7845/28.

²⁾ Soudní praxe zpravidla neuznává úplatnost prací osob zaměstnaných, které jsou v blízkém rodinném poměru k zaměstnavateli. N. s. neuznal, že schovanci přísluší nárok na mzdu z práce, konané pěstounovi (Váž. obč. 2154, 5684, 6888), zletilým dětem (Váž. obč. 2415, 3276, 5464, 5857, 7073, 8544), přízmal nárok pastorkovi, který konal služby otčimovi, ač chtěl nastoupiti službu jinde (Váž. obč. 2415), dospělému synovi, který po řadu let konal práce otci v naději, že mu bude odevzdáno jeho hospodářství (Váž. obč. 9173) a snaše, která konala práce v tchánově hospodářství očekávajíc, že tchán je předá podle slibu mužovi (Váž. obč. 9246), manželce, konala-li před sňatkem svému pozdějšímu manželci čeledínské práce, nebylo-li se zřetelem na budoucí sňatek ujednáno, že služby ty bude konati bezplatně (GIUW. 16028) i nedošlo-li k zamýšlenému sňatku (GIUW 15128).

§ 1154.

4. Byl-li plat vyměřován podle hodin a výplata se dělá týdně, počínala promlčecí lhůta platu podle § 1486, č. 5. o. z. o. po výkonu služeb (koncem každého týdne), nikoliv teprve ukončením služebního poměru. (Váž. obč. 9662, P. P. 121.)

§ 1157.

5. Zaměstnavatel jest i bez zaměstnavatelského upozornění povinen opatřiti kruhovou pilu ochranným zařízením. Z § 1157 vyplývá pro zaměstnavatele povinnost, aby opatřil kruhovou pilu, již si pořídil pro své účely hospodářské a o níž věděl, že se jí na jeho velkostatku jeho zřizenci k účelům tím, zejména k řezání palivového dříví, používá, takovým ochranným zařízením, aby bezpečnost života a zdraví zaměstnavatelského nebyla ohrožena. O takovém ochranném zařízením zmiňuje se nař. č. 276/1905 ř. z. (§ 68). Předpis ten sice byl vydán jen pro podniky živnostenské, ale jeho ustanovení jest použiti na každý případ, kde se používá cirkulární pily, neboť ono ochranné zařízením jest odůvodněno povahou tohoto stroje, poněvadž kruhová pila patří k nejnebezpečnějším strojům k obrábění dřeva. Tohoto nebezpečí zaměstnavatel při obvyklé pozornosti, již každý podnikatel podle § 1297 o. z. o. musí vynaložiti, musí si býti vědom. (Váž. obč. 10183.)

6. Zaměstnavatel jest povinen postarati se o to, aby zaměstnanec čistící okno byl zabezpečen. (Váž. obč. 10298.)³⁾

§ 1162.

7. Není důvodem k zrušení služební smlouvy, odešla-li tanečnice z baru po uplynutí policejní hodiny. Vzhledem k nařízení o dodržování policejní hodiny zaměstnavatel, opustivši podnik zaměstnavatelským po uplynutí policejní hodiny, smlouvu služební neporušila. (Váž. obč. 9536, P. P. 77.)

§ 1162 b)

8. Zaměstnanec nemůže se domáhati na zaměstnavateli náhrady za dobu, kdy byl vysazen z práce, byla-li mu teprve pak dána výpověď. (Váž. obč. 10270.)

II. Obchodní pomocníci.

§ 1.—2.

9. Předpokladem poměru obchodního pomocníka jest poměr služební ve smyslu

³⁾ Srov. k tomu Váž. obč. 5066/25, podle kterého zaměstnavatel neručí služebně za úraz, spadla-li při čištění oken neopatřivši se ochranným pásem, ač ochranný pás ten v domácnosti jest, třebaž na něj zaměstnavatel služebnou nebyl upozornil. (?)

§ 1151 o. z. o. ⁴⁾ Takový služební poměr není vyloučen již tím, že obchodní pomocník vedle svého služebního poměru vyvinuje také činnost samostatného podnikatele nebo obchodníka. Pod zákon ten však nespádají osoby, které nejsou ve služebním poměru, jsou samostatnými obchodníky nebo podnikateli. Obchodní cestující jest obchodním pomocníkem jen tehdy, nesl-li se úmysl strany k tomu, aby byly získány služby, nejen výsledek práce, t. j. když účelem zjednání byly samy služby agentovy, jeho podřízenost, jeho nárok na práci bez možnosti pomocníků a substitutů, bez rizika zdaru. Avšak obchodního cestujícího nelze považovati za obchodního pomocníka, měla-li podle úmyslu stran disponovat firma výsledkem jeho práce (zakázkami) nikoliv jeho službami (Váž. obč. 9617, P. P. 46 a 122.)⁴⁾

10. Kupeckými službami jsou služby, jejichž řádný výkon předpokládá aspoň v průměrných případech školenost a dovednost s hlediska kupeckých odborníků; nemusí to býti činnost rázu vyššího, vyloučeny jsou jen případy, kdy jde o činnost záležející v úkonech podřadných. (Váž. obč. 10300, P. P. 155.)

11. Pokladní v zahradní kavárně jest obchodním pomocníkem. (Váž. obč. 10300, P. P. 155.)

§ 12.

12. Nárok komerčního ředitele továrenského podniku, jehož plat záležel z provise z obratu podniku, na odškodnění za provisi, která prý mu ušla omezením provozu podniku, jest posuzovati podle § 12 zák. o obch. pom. (Váž. obč. 9778.)

§ 20.

13. Byla-li smluvena kratší výpovědní lhůta, než lhůta přípustná podle § 20, odst. 2., nastupuje na její místo výpovědní lhůta jednoměsíční v předpisu tom uvedená a s konečnými dny tam stanovenými. Odst. 3., čl. V. cis. nař. 8/1915 ř. z., jest autentickým výkladem § 20, odst. 2. zák. o obch. pom., platícím pro všechny osoby, jejichž služební poměr byl tímto zákonem upraven. Byli v takovém případě zaměstnanec propuštěn bez řádné měsíční výpovědi, má nárok na náhradu podle § 29, ovšem jen za dobu jednoho měsíce. (Váž. obč. 10300, P. P. 155.)⁵⁾

⁴⁾ O podmínce pojmu obchodního pomocníka, totiž poměru zaměstnavatelského (srov. §§ 1. a 2. a slovo »angestellt«) srov. Váž. obč. 2592, 2926, 5556 a jiné.

⁵⁾ Otázka ta byla sice dříve sporná (viz o tom Mayer-Grünberg, str. 245—248), ale byla vyřešena ve smyslu právě naznačeném výslovným ustanovením odst. 3., čl. V. cis. nař., č. 8/1915 ř. z.

§ 27.

14. Důležitým důvodem podle § 27, č. 1., jest, vyhotovil-li si zaměstnanec revizní kanceláře pro svoji potřebu průtisk hrubé rozvahy jím sestavené bez vědomí komitenta, aniž o tom uvědomil zaměstnavatele. (Váž. obč. 10176, P. P. 168.)

§ 29.

15. Zaměstnanec nemůže se domáhati na zaměstnavateli náhrady za dobu, kdy byl vysazen z práce, byla-li mu teprve pak dána výpověď. (Váž. obč. 10270, P. P. 195.)

III. Zemědělství zaměstnanci.

16. Cihlářského mistra (zaměstnanec v cihelně) nelze považovati za zemědělského dělníka nebo dokonce za čeledě ve smyslu min. nař. č. 224/1856 ř. z., resp. č. 73/1860 ř. z. Lhostejno, že majitel cihelny byl zároveň majitelem velkostatku. (Váž. obč. 9703, P. P. 127.)

IV. Horníci.

17. Čtrnáctidenní období stanovená zákonem č. 107/1912 ř. z. pro vyplácení mzdy dělníkům v dolech zahrnuje 14 po sobě jdoucích dnů kalendářních (včetně dny, kdy se nepracuje). (Boh. A 8532.)

18. Čtrnáctidenní výplata mzdy (§ 206 o. h. o.) neznamená také čtrnáctidenní přesné vyúčtování této mzdy; ustanovení cit. § 206 jest vyhověno i tehdy, jestliže čtrnáctidenní výplata mzdy se přibližně rovná mzdě čisté. (Boh. A 8531, P. P. 74.)

B. PRACOVNÍ DOBA.

§ 1.

19. Z ochrany zákona nelze zásadně vyloučiti zaměstnance zastávající místo dohlížetelské nebo ředitelské, nebo místo důvěry, jen pro tuto jejich vlastnost. (Váž. obč. 9977, P. P. 135; stejně Váž. obč. 10317, P. P. 195.)

§§ 6—7.

20. Z předpisu § 6, odst. 4. zák. č. 81/18 nelze vypožovati, že zaměstnanci nemají nárok na zvláštní odměnu za práci přes čas, pokud převyšovala 240 hodin přes čas ročně. Citované ustanovení jest předpisem omezujícím zaměstnavatele a vydaným na ochranu zaměstnanců a nelze z něho nikterak vyzovovati, že zaměstnanec nemá nároku na zvláštní odměnu za práci přes čas, pokud převyšovala onu nejvyšší míru. (Váž. obč. 9603, P. P. 120.)

Výše odměny za práci přes čas.

21. Za práci přes čas nemusí býti placena zvýšená mzda, nýbrž se vyžaduje jen, aby práce přes čas byla odměňována zvláště. Co

do výše odměny za práci přes čas jest rozhodnou především úmluva stran, a kdyby jí nebylo, jest pokládati přiměřený plat za vymíněný. Práce přes čas, pokud je podle zákona přípustna, musí ovšem podle velícího zákonného předpisu býti zvláště zaplácena, ale tím zákon nestanoví, že za práci přes čas musí býti placena mzda zvýšená, nýbrž vyjadřuje jen zásadu, že mzda za práci pravidelnou nezahrnuje v sobě ještě odměnu za případnou práci přes čas, takže práce přes čas musí býti odměněna vedle toho (zvláště). Co do výše odměny za práci přes čas jest rozhodnou podle § 1152 o. z. o. především úmluva stran, a kdyby jí nebylo, jest přiměřený plat pokládati za vymíněný, a to tak, že plat za práce přes čas musí býti aspoň přiměřený úplatě za práce pravidelné. (Váž. obč. 9505, P. P. 88, stejně Váž. obč. 10086, P. P. 167.)⁶⁾

22. K ustanovení závěrečné věty čl. 6. Washingtonské smlouvy č. 80/22 nelze přihlížet, nebyla-li práce přes čas vůbec povolena. (Váž. obč. 10074, P. P. 158.)

23. Příplatek aspoň 25% náleží jen za práci přes čas povolené podle čl. 6. washingtonské smlouvy č. 80/22 buď podle zvláštních řádů, nebo podle zák. č. 91/18. Pokud jde o povolení práce přes čas ve sm. čl. 6., jest možný dvojí výklad tohoto ustanovení, buď, že předpisy veřejných úřadů jest rozuměti zvláštní opatření budoucí ve formě řádů, jimiž teprve má býti podrobněji ustanoveno pro podrobné druhy průmyslu a řemesel, pokud jest v nich práce přes čas dovolena, nebo jest možno i mínění, že čl. 6. jest v tomto směru ve zdejším zákonodárství již proveden předpisy § 6 a § 7 zák. č. 91/18. Ať jest tomu tak nebo onak, každým způsobem platí ustanovení čl. 6. o 25% příplatku jen o práci přes čas, povolené podle tohoto článku, tedy buď podle zvláštních řádů, buď podle zák. č. 91/18. (Váž. obč. 9894, P. P. 147.)

Úmluva o paušální odměně. Odměna za nedovolené práce přes čas.

24. Byla-li by smlouva o úhrnkovou odměnu za práci přes čas nicotna, byla by zasažena nicotností celá smlouva, a ježto v případě splnění smlouvy nelze již vše uvést do předešlého stavu, záleží na tom, zda se zaměstnanci dostalo za práci náležitě odměny. Stačí, byla-li odměna zaměstnanci za práci podle rozsahu práce zvyšována a zaměst-

⁶⁾ V rozhodnutí ze dne 1. března 1927, Rv II 435/26 (Váž. obč. 6854), vyslovil n. s. právní větu, že úplata za práci přes čas musí býti aspoň přiměřena úplatě za práce pravidelné a že úmluva tomu se přičící jest nicotna.

nanec byl s ní spokojen. I když se vychází z právního hlediska, že úmluvy odporující zákazu § 1, odst. 1., jsou nicotny, nezíská se tím nic pro důvodnost nároku na zaplacení hodin práce přes čas. Nicotností byla by zasažena nejen smlouva o nedovolených pracích přes čas, anebo odměna za ně, nýbrž celá služební smlouva (§§ 788, 789 o. z. o.), z čehož plyne pro obě strany důsledek, že by bylo nutno uvést vše do předešlého stavu. (Váž. obč. 9817, P. P., 51 a 156.)⁷⁾

25. *Lze umluviti i konkludentním činem (§ 863 o. z. o.), že odměna za práci přes čas jest zahrnuta v úhrnkově ujednané mzdě. Tak jest tomu najmě, přijímá-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.* (Váž. obč. 10226, P. P. 166.)⁸⁾

26. *Tím, že zaměstnanec, počav pracovati přes čas, přijal vyšší služné, došlo mezi stranami k úmluvě o poušalování odměny za předem ujednané práce přes čas přimě-*

⁷⁾ N. s. vychází tu z právního názoru, který blíže vyložil zejména v rozhodnutích Váž. obč. 8817 (P. P. roč. VIII., str. 167) a 8818 (P. P. roč. VIII., str. 183). Podle něho jest zvláště uvážiti, jaké právní důsledky pro obě strany plynou z právního stanoviska, že úmluvy odporující zákazu § 1, odst. 1. jsou nicotny. Ve sm. §§ 887, 954 o. z. o. má býti v případě zrušení smlouvy uvedeno vše do předešlého stavu a podle § 921 o. z. o. jest při jednostranném ustoupení od smlouvy dbáti toho, aby žádná strana neměla zisk ze škody strany druhé a aby se na její úkor neobohacovala. Ve smyslu těchto zásad jest řešiti věc i v případě neplatnosti nebo nicotnosti smlouvy, pokud ovšem zákon neustanovuje výslovně něco jiného, jako na př. v § 1174 o. z. o. O výjimečné případy toho druhu tu nejde. Poněvadž není možno, aby vše bylo uvedeno do předešlého stavu, neboť obě strany smlouvu již splnily, a práce zaměstnavateli vykonané vrátiti nelze, záleží jen na tom, zda zaměstnanec dostal za tyto práce přiměřenou úplatu a zda nebyl zaměstnavatelem v tom směru nespravedlivě zkrácen. Takového zkrácení však tu není, dostalo-li se zaměstnanci za veškeré jeho práce, tedy i za práce přes čas, náležitě odměny.

⁸⁾ Podle ustálené judikatury n. s. (Váž. obč. 5537, 6636, 7199, 7576, 7577, 7611, 7901, 8327, 8561, 8818, 9505, P. P. r. VIII, str. 28, 43, 83, r. IX, č. 88) nevylučuje zákon č. 91/18 úmluvu stran, že odměna za práci přes čas jest zahrnuta v úhrnkově ujednané mzdě (t. zv. paušalování) a taková úmluva může se stát — jako jiná úmluva — nejen výslovně, nýbrž i mlčky podle § 863 o. z. o. činy, které v úvaze všech okolností nedávají rozumné příčiny k pochybnostem o vůli obou stran, při čemž jest přihlížeti k obyčejům a zvyklostem poctivého obchodu. Takovou mlčky učiněnou úmluvu lze spatřovati zejména v tom, že zaměstnanec přijímal mzdu po delší dobu bez námitek a 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.

ným zvýšením služného. (Váž. obč. 10317, P. P. 191.)

27. *Za nedovolené práce přes čas může se zaměstnanec domáhati jen náhrady škody.* Zvláštní odměnu podle § 6, odst. 3. a § 7, odst. 4., zaručuje zákon jen za dovozené hodiny práce přes čas, kdežto pro případ svémocného a protizákonného prodlužování normální pracovní doby zákonodárce nestanovil a ani nemohl stanoviti, jak se má za takové zakázané práce platiti, neboť kdyby tak učinil, přišel by do rozporu se svým vlastním zákazem, protože by tím nepřímou uznával přípustnost těchto zakázaných prací. Za nedovolené práce přes čas mohl by se tedy zaměstnanec domáhati jen náhrady škody, byla-li mu nedovoleným činem zaměstnavatelovým způsobena, což by musil ve sporu dokázati. Dostal-li úhrnkovou mzdu zaplacenou také za nedovolené práce přes čas, nebyl by poškozen. (Váž. obč. 10226, P. P. 166.)⁹⁾

§ 8.

28. *Noční práce nemusí býti zvláště odměňována.* O noční práci ustanovuje § 8 a § 9, které však nemají ustanovení, že noční práce musí býti zvláště odměňována. Předpis § 6, odst. 3., platí jen o pracovních hodinách, přesahujících pracovní dobu, stanovenou v § 1 a povolených podle odst. 1. a 2. § 6 a nečiní se tím rozdíl, zda byla práce přes čas konána ve dne či v noci. Nemá tedy nárok na zvláštní příplatky k normální mzdě, pokud se opírá o skutečnost, že práce, je-li konána v noci, v ustanovení § 6, odst. 3., vůbec opory. (Váž. obč. 10076, P. P. 167.)

29. *O zákazu noční práce v živnosti pekařské.* V podnicích pekařských, které nejsou podniky nepřetržitě provozovanými, nejde-li toliko o přechodnou opravu závodního zařízení při nastalých poruchách, jest noční práce vůbec zakázána; není tedy po zákonu dovoleno konati v noci ani jakékoliv práce pomocné nebo přípravné. Na zákonem zákazu jakékoliv práce noční v pekárnách nemůže nic změnit ani oběžník min. soc. péče z 1. X. 1921, č. 3042/G. V oběžníku tom nestanoví totiž ministerstvo sociální péče žádné výjimky ze zákazu noční práce v živnosti pekařské, vysloveného v § 8, nýbrž vykládá v něm ustanovení § 8 s použitím § 7 v ten smysl, že zákaz noční práce se nevztahuje na práce přípravné (na př. zadělávání těsta, první zatápení peci atd.), které výrobě nutně předcházejí. Avšak vý-

⁹⁾ N. s. vychází tu z dnes ustálené judikatury o honorování nedovolené práce přes čas. Jsou to zejména rozhodnutí Váž. obč. 8327 (P. P., roč. VIII., str. 128), 8561 (P. P., roč. VIII., str. 43), 8818 (P. P., roč. VIII., str. 833).

klad, který se tu dává § 8 zák. č. 91/18, jest mylný, neboť § 7 jest zařazen do předpisů, upravujících práci přes čas, o práci noční, která je v § 8 zakázána, však neplatí. (Boh. A 8336, P. P. 48.)

§ 12.

30. Vrátný v průmyslovém podniku patří do skupiny zaměstnanců uvedených v § 12, odst. 2. (Váž. obč. 10274, P. P. 192.)

31. Zřízenec hlídací a zamykací společnosti pověřený službou v průmyslovém podni-

ku náleží do skupiny zaměstnanců, uvedených v § 12, odst. 2. (Váž. obč. 9893, P. P. 146.)

Washingtonská smlouva.

32. Ustanovení washingtonské smlouvy o osmihodinové pracovní době mají jen potud vnitrostátní platnost, pokud byla vtělena ve vnitrostátní zákonný předpis. Nestačí vyhlášení smlouvy ve Sbírce zákonů a nařízení. (Váž. obč. 9977, P. P. 135.)¹⁰⁾

(Pokračování.)

JUDr. Jiří Pleskot:

Přehled judikatury sociálně pojišťovací (zák. č. 221/24 ve zn. nov. č. 184/28).*)

I. Okruh pojištěnců.

A. Poměr služební a pracovní.

Zákon praví v § 2, že pojištění podléhá a pojištěn je, kdo »vykonává práce nebo služby na základě smluveného poměru pracovního, služebního neb učňovského (volonterského, praktikantského).

Zákon sám definici smluveného poměru služebního nepodává, nutno proto sáhnouti

*) Náplň každé normě dává teprve její užívání a provádění. V denní praxi ukazují se teprve účinky všech předpisů zákonných. Judikatura soudů, řešících konkrétní případy, je důležitým ukazovatelem této náplně. Ukazovatelem nejdůležitějším, neboť — ačkoliv nemá všeobecné závaznosti nežli pro konkrétní řešený případ — přece jen vytyčuje zásady, kterými se v budoucnu orgány rozhodující řídí. Je doplňkem ke každému zákonu, nezbytným pro toho, kdo častěji s příslušným zákonem přichází do styku. Chceme zde proto shrnouti nejdůležitější judikaturu, týkající se zákona o sociálním pojištění. Uvedena bude podle jednotlivých partií zákona, a to jen, pokud má význam pro pojištěnce samé. Zákon působí od 1. července 1926 a v celku bude shrnuta také jen judikatura tohoto zákona se týkající; jen na některých místech uvedena budou také starší rozhodnutí k zákonu o nemocenském pojištění, a to pokud mají ještě dnes platnost v důsledku stejného obsahu i znění zákona.

V úvahu padají zejména nálezy nejvyššího správního soudu (nss.), rozsudky nejvyššího soudu (ns.), vrchního pojišťovacího soudu (vps.) a konečně též pojišťovacích soudů (ps.) co soudů odvolacích, ačkoliv u posledních již zdaleka nebude té jednotnosti rozhodovací jako u soudů shora uvedených. U každého judikátu bude uvedeno pak číslo a datum jeho. Citace místa uveřejnění jest provedena ve zkratkách: Boh A (Sbírka nálezů nejvyššího správního soudu ve věcech administrativních), P. P. (»Pracovní právo« s udáním ročníku a stránky, od roč. IX. pak s udáním čísla rozhodnutí), Svép. (list pro sociálně pojišťovací zákonodárství »Svépomoc« s udáním ročníku a stránky, od roč. XXXVII. s udáním čísla rozhodnutí), Věst. ÚSP. (Věstník Ústřední sociální pojišťovny s udáním přílohy a čísla rozhodnutí.)

k předpisům soukromoprávním o smlouvě služební. Tato vzniká, zaváže-li se někdo na nějaký čas konati jinému služby. Podstatným znakem smlouvy služební, tedy i služebního poměru jest na straně zaměstnancově smluvní závazek konati služby a z toho vyplývající poměr podřízenosti a vázanosti na rozkazy zaměstnavatelovy (nss. ze 4. VI. 1929, č. 11.132, Boh. A. č. 8001, P. P. r. VIII., str. 75).

Vznik pojištění a povinnost přihlašovací nejsou připjaty již k pouhému faktu vykonávání prací nebo služeb, nýbrž práce anebo služby musí býti konány z určitého důvodu — právního titulu — kterým jest smluvený poměr pracovní, služební, neb učňovský (nss. 6. IX. 1930, č. 13.745/30).

Od obou stran, takový pracovní poměr uzavírajících, požaduje se souhlasný projev vůle, pozůstávající v tom, že jedna osoba — zaměstnanec — projevuje ochotu k jistým službám a druhá osoba — zaměstnavatel — tuto pohotovost přijímá a s ní disponuje, ať již souhlasný projev vůle se stal výslovně ústně či písemně, nebo mlčky činy konkludentními, zejména faktickým započítím práce bez odporu se strany zaměstnavatelovy, výplatou mzdy a pod. (nss. 13. XII. 1928, č. 20.750/27. Boh. A. č. 7632, P. P. roč. VIII., str. 38).

Aby poměr pracovní byl založen, jest třeba na straně dělníkově projevu jeho fyzické pohotovosti k vykonávání určité činnosti, a na straně zaměstnavatelově, že buďto sám nebo svým zástupcem onu pohotovost bere na vědomí, a to buď výslovně, anebo

¹⁰⁾ N. s. vyslovil sice v rozh. Váž. obč. 6127 a v rozhodnutích pozdějších, Váž. obč. 6920, 7981, názor, že washingtonská smlouva má v Československé republice platnost vnitrostátní. Avšak tento názor opustil právě cit. rozhodnutím a na opačném názoru setrval (srov. př. Váž. obč. 10317, P. P. 195).