

osoby (nss. 31. XII. 1924, č. 13.760/25, Boh. A. č. 4285).

Kriteria práce příležitostné jsou jirá, než kriteria zaměstnání vedlejšího. Zda jest tu práce příležitostná, jest dovoditi z povahy toho kterého pracovního poměru a nikoliv jen z životního postavení zaměstnancova. I hlavní zaměstnání osoby pracující může býti v poměru k určitému zaměstnavateli příležitostné, je-li dotčená činnost podle obsahu smluveného závazku zjevem nahodilým, ojedinělým, jež právě pro svou nahodilost a krátkodobost netvoří řádný zdroj příjmů osoby pracující. Výklad ten kryje se s obecným významem slova »práce příležitostné«, za jakou se považuje také práce osob, jež nemajíce trvalého, smluvního zaměstnání a nejsouce ani samostatnými živnostníky, konají krátkodobé práce nebo služby osobám, jak se nahodí, tak na př. pomáhají na nádraží cestujícím obstarati zavazadla, obstarávají různým osobám nákupy a pod. (nss. 13. XII. 1928, č. 16.599/27, Boh. A. č. 7630).

Zaměstnání nestává se příležitostným tím, že zaměstnanec vyhledává výživu i jinde.

Nepravidelnost zaměstnání není důvodem vylučujícím zaměstnance z nuceného pojištění (nss. 20. X. 1930, č. 20.725/28).

Názor zaměstnance o povaze jeho zaměstnání u určitého zaměstnavatele není rozhodným a úřad při kvalifikaci jeho zaměstnání názorem zaměstnancovým vázán není (nss. 23. X. 1930, č. 16.234/30).

C. Domáci dělníci (§ 3).

Spolupráce příslušníků (členů rodiny domácího dělníka) nemá vlivu na jeho pojistnou povinnost a nepřičí se nikterak pojmu domácího dělníka. Jiné zaměstnání domácího dělníka mělo by při posuzování jeho pojistné povinnosti rozhodující význam jenom tehdy, kdyby vylučovalo pravidelnost domácí práce. (Nss. 2. I. 1930, č. 11.154/28, Boh. A. 8328, Svép. č. 5/1930, P. P. 50.)

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

224.

I. Smlouva domovnická (zákon ze dne 30. ledna 1920, čís. 82 Sb. z. a n.) jest smlouvou služební.

II. Spory z domovnického poměru jsou prázdni-
novými věcmi podle § 224, čís. 7, nový doslov
c. ř. s. Rozhodnutí ns ze dne 24. ledna 1931,
R I 1046/30. Váž. obč. 10470.

Ad I. Smlouva mezi majitelem domu a domovníkem jest smlouvou služební, jak vyplývá i z povahy věci i z výslovného ustanovení zákona, jenž v § 1 poměr domovnický nazývá pracovním poměrem, v § 14 uvádí, že o náhradě za bezdůvodné předčasné zrušení poměru, o jejímž promlčení a o vysvědčení platí ustanove-

D. Vznik a zánik pojištění (§ 7).

Vznik pojištění nemoc. a jeho zánik nepojí se k pouhému faktu vykonávání či nevykonávání prací neb služeb, nýbrž že tu jest vždy spojitost se smluvním poměrem, takže pojistný poměr vyžaduje ke svému vzniku 1. uzavření smlouvy služební (učňovské), 2. zahájení prací neb služeb na základě této smlouvy, a stejně zánik pojistného poměru předpokládá zrušení služ. smlouvy (pracovního poměru) a zastavení práce smluvní, musí tu tedy býti vedle momentu právního (smluveného poměru pracovního), i moment faktický (zahájení a zastavení prací neb služeb...). Pouhé nevykonávání prací neb služeb povinně pojištěných za trvání pracovního poměru nemá v zápětí zánik pojištění, vyjma případ § 7, odst. 3., in fine, nastane-li pojistný případ a ztráta způsobilosti pracovní.

Nový zákon č. 221/1924 stanovil rozsah poj. povinnosti nemocenské, vznik a zánik pojistného poměru zásadně shodně s dosavadním právním stavem (§ 31 a § 33 zák. z 30. března 1888, č. 33 ř. z. a jeho doplňků). I tu byl rozsah poj. povinnosti, vznik a zánik poj. poměru podmíněn shora zmíněnými dvěma složkami, jednak pracovním, služ. neb učňovským poměrem (smlouvou služ. neb učňovskou), jednak faktickým vykonáváním prací neb služeb, resp. pohotovosti k nim (srovnej také nál. Boh. 3634/24 adm., jenž vykládá § 1, odst. nem. z. v ten smysl, že ujednáním pracovní smlouvy nevzniká ještě pojistná povinnost, nýbrž poj. poměr vzniká teprve dnem vstupu do zaměstnání, resp. dnem, kdy zaměstnaný dává zaměstnavateli svou pracovní sílu k dispozici takovým způsobem, že zaměstnavatel jí může disponovati, a dále nál. Boh. 4308/25 adm., v němž vysloveno, že pojistný poměr nezániká jakýmkoli zastavením práce, nýbrž jen tehdy, když je důsledkem ukončení pracovního poměru). (Nss. 14. IV. 1927, čís. 6399, Boh. A. 6480.) (Pokračování.)

ni obecného zákona občanského o služební smlouvě, a v § 18 připouští kolektivní smlouvy.

Ad II. Podle § 224, čís. 7 v. ř. s., v doslovu čl. II. zákona ze dne 19. ledna 1928, čís. 23 Sb. z. a n., jsou veškeré spory ze služební a námezdní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jakéhokoliv druhu věcmi prázdni-
novými a jest tedy spor, o nějž tu jde, věcí prázdni-
novou. Různé právní názory o tom, zda jest pokládati domovnickou smlouvu za smlouvu služební či nájemní, rozhodl zákon ve prospěch smlouvy služební. Ostatně na tom nezáleží, neboť vždy jde o smlouvu pracovní (§ 1 uv. zák.) a tudíž o spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a všechny takové spory jsou věcmi prázdni-

vými. Pokud jde o zaměstnance, bylo účelem zákona urychlit řízení z důvodů sociálně politických ve prospěch osob, jichž výživa závisí zpravidla na odměně za služby a práce a jež jsou v hospodářské závislosti na zaměstnavateli. Dopadá tu tedy i doslov, i účel zákona.

225.

I. Nárok obchodního pomocníka na občasnou remuneraci se může zakládati na smlouvě, obchodní zvyklosti v místě, kde jest závod zaměstnavatelův, nebo zvyklosti vytvořivší se v podniku zaměstnavatelově.

II. Ke vzniku nároku na základě zvyklosti vytvořivší se v podniku zaměstnavatelově stačí časová pravidelnost výplaty remunerace a není na závalu, že se její výše měnila v jednotlivých obdobích podle bilančních výsledků a podle usnesení správní rady zaměstnavatelky, která jest akciovou společností.

III. Smlouvu s obchodním pomocníkem jest na straně zaměstnavatelově považovati za obchod. Rozhodnutí N. S. ze dne 31. března 1931, č. J. Rv I 567/30-1. Sb. min. sprav. 975.

Ad I. Zákon ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., sám neposkytuje nárok na periodickou remuneraci a v § 16 jest obsaženo jen vykládací pravidlo pro případ, že zaměstnanci již přísluší právní nárok na poskytnutí remunerace. Otázku, zdali a kdy je tu nárok na remuneraci, jest řešiti podle okolností případu. Nárok na periodickou remuneraci může se opírat:

a) o smluvní ujednání stran; výše remunerace při tom může, ale nemusí býti určena; není-li její výše ujednána, bylo by ji stanoviti podle toho, jaká remunerace byla pravidelně vyplácena v letech předešlých (srovnej rozhodnutí býv. nejv. soudu ve Vídni ze dne 3. prosince 1912, Rv II 981/12, Fuchs č. 82*),

b) o obchodní zvyklost v místě, kde jest závod zaměstnavatelův; výši určí po případě soud podle § 273 c. ř. s., přihlížeje k místním zvyklostem (§ 6, odst. 1. zákona č. 20/1910), nebo k výnosu obchodu (srovnej rozhodnutí býv. nejv. soudu ve Vídni ze dne 4. února 1914, Rv I 1267/13, Fuchs 151 b), a ze dne 10. února 1914, Rv I 136/14, Fuchs č. 154**),

c) podle okolností může nárok býti založen i na tom, že zaměstnavatel vyplácí ve svém podniku remuneraci po delší dobu pravidelně, třebaš dobrovolně a ne vždycky ve stejné výši (na př. podle bilančních výsledků). Takové pravidelné vyplácení po delší dobu zakládá zvyklost v podniku zaměstnavatelově, jež se svými účinky rovná místní obchodní zvyklosti zmíněné pod b). Jak často se má státi výplata, by se mohlo mluviti o její pravidelnosti, nelze všeobecně vymeziti, jest

*) Slib zaměstnavatelův, že bude dávat zaměstnanci roční remuneraci v libovolné výši, zakládá právní nárok na ni pro zaměstnance. Výše této remunerace řídí se remunačními částkami v předcházejících letech pravidelně vyplácenými (Fuchs 82, stejně 164 a j.)

**) Nárok na remuneraci může obchodnímu pomocníkovu vzniknouti také i zvyklostí v zaměstnavatelově podniku (Fuchs 154, Váž. obč. 8560, P. P. roč. VIII, str. 29).

†) Okolností, že akciové společnosti a bankovní podniky v sídle určité banky vyplácejí svým zaměstnancům každoročně remuneraci, a že zaměstnanec této banky již ve dvou uplynulých letech roční remuneraci obdržel, odůvodňují také pro následující třetí rok právo tohoto zaměstnance na přiměřenou remuneraci (Fuchs 151 b).

to otázkou jednotlivého případu. (Srovnej rozhodnutí č. 8560 sb. n. s.†).

Ad II. Nelze souhlasiti s názorem, že ku pravidelnosti výplaty remunerace se vyžaduje, aby byla vyplácena v určité výši neb určitým způsobem, a že nejde o pravidelné poskytování, byla-li výše remunerace závislá na volné úvaze zaměstnavatelově. Neboť ke vzniku právního nároku zaměstnance na periodickou remuneraci na základě zvyklosti vytvořivší se v podniku zaměstnavatelově postačí pravidelnost časová, a není mu na závalu, měnila-li se výše remunerace v jednotlivých obdobích podle bilančních výsledků a podle usnesení správní rady. Nelze poukazovati na rozhodnutí býv. nejv. soudu ve Vídni ze dne 19. září 1911, Rv VI 394/11, uveřejněné ve sbírce Fuchsové pod čís. 22*), neboť názor tam vyslovený byl opuštěn tímž nejvyšším soudem v pozdějších rozhodnutích.**)

Jde ještě o otázku, lze-li pravidelné poskytování remunerace spatřovati v tom, že v podniku byly vypláceny každoročně po tři léta za sebou. Nejvyšší soudu souhlasí s názorem, že této otázce jest v souzeném případě přisvědčiti, a to tím spíše, ježto výročními remunačními byly odměňovány také nároky za výkony přesahující normální pracovní dobu, z čehož vyplývá, že remunerace se staly v podniku jaksi stálým zařízením a zaměstnanci mohli s nimi počítati jako s částí platu. Nebyla-li remunerace vyplácena každý rok ve stejné výši a závisela-li na výsledku bilance, má to pro spor jen ten význam, že její výši jest určití soudem podle § 273 c. ř. s.

Ad III. Smlouvu akciové společnosti s obchodním pomocníkem jest považovati na straně zaměstnavatelčině za obchod ve smyslu čl. 273 a 274 obch. zák.†) a se zřetelem na ustanovení čl. 277 obch. zák. platí tu předpis čl. 287 obch. zák., že výše zákonných úroků, zvláště úroků z prodlení, jest při obchodech šest ze sta.

226.

Předpisy zák. čl. XIII : 1891 o nedělním klidu nebyly zrušeny zákonem č. 91/18 o osmihodinové době pracovní. Nález nss ze dne 11. března 1931, č. 5824. BohA 9109.

Zák. čl. XIII : 1891 o klidu nedělním při živn. pracích neomezuje nedělní klid jím upravený pouze na pracovní klid v samotný den nedělní, nýbrž podle § 2 rozšiřuje klid ten až do 6. hod. ranní dne následujícího. Trvá tedy podle tohoto zákona nedělní klid částečně ještě v pondělí dne následujícího, ačkoliv není již neděle.

Podle § 4 odst. 1. zák. o 8hodinné době pracovní má zaměstnancům poskytnuta býti jednou týdně pracovní přestávka v trvání 32 hodin, která podle odst. 2. cit. paragrafu má zpravidla připadnouti na neděli, nejsou-li zákonem o nedělním klidu dovoleny výjimky. Již z toho je

*) Poskytování nesmluvené remunerace v předcházejících letech v nestejně výši nezakládá pro obch. pomocníka právního nároku na remuneraci v příštích letech (Fuchs 22).

**) Při odůvodněném předčasném vystoupení jest splatný nárok na remuneraci i je-li závislou na výsledku bilance po uplynutí obchodního roku. Jest ji určití částkou podle remunačních plněních v dřívějších letech (Fuchs 66); podobně Fuchs 82, 114 a 164.

†) Smlouvu s obchodním pomocníkem jest na straně zaměstnavatelově pokládati za obchod ve smyslu čl. 273 a 274 obch. (Váž. obč. 1163).

patrně, že zákonem o 8hodinné pracovní době nebyly zrušeny starší předpisy o nedělním klidu, když tento zákon sám na ně jako na platné normy poukazuje. Platí tedy oba zákony vedle sebe a věcí zaměstnavatele je, aby vyhověl jak předpisům o poskytnutí pracovní přestávky podle § 4 odst. 1. zák. o 8hodinné době pracovní, tak předpisu § 2 zák. čl. XIII: 1891 o nedělním klidu, resp. odst. C hlavy II. min. nař. č. 28.559/1905, podle něhož lze započítati s prováděním živn. prací v živnosti pekařské teprve od 6. hod. ranní v den následující po dni, ve kterém živn. práce byla zastavena. Podnikatel také oběma těmto předpisům vyhověti může, neboť zákon jej nenutí, aby neskončil práci v neděli před 10. hod. dopol., případně nezapočal s ní teprve po 6. hod. ranní v pondělí, a vyhověl tak i předpisu § 4 odst. 1. zák. č. 91/18.

227.

I. Ustanovení zák. o osmihodinové době pracovní mají povahu iuris cogentis a nemohou být dotčena dohodou stran. — II. Kdo ručí za dodržování předpisů zák. o osmihodinové době pracovní v závodě? Zaměstnavatele nezabývá trestní odpovědností ani skutečností, že pracovní doba přes osm hodin denně byla upravena v dohodě se zaměstnanci a v jejich zájmu. — III. Do osmihodinové doby pracovní jest čítati také dobu pracovní pohotovosti. Nález n. s. s. ze dne 11. února 1931, č. 2218, BohA 9062. Prejudikatura ad I., II.: BohA 7433/28 a 8413/29, ad III.: BohA 3067/24 a 6833/27*.)

Ad I. Za důvodnou nemohl n. s. s. uznati ani námitku, že pracovní doba v závodě byla upravena v dohodě se zaměstnanci a v jejich zájmu se zřetelem na potřeby závodu, neboť ustanovení zákona o 8hodinné době pracovní mají povahu iuris cogentis a nemohou být modifikována dispozicemi stran. Že by v daném případě práce přes čas byla kryta ustanov-

vením v § 7, odst. 3. cit. zák., podle něhož za určitých předpokladů lze se souhlasem min. soc. péče prodloužiti pracovní dobu ustanovením kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ujednané v těch podnicích, ve kterých skutečná práce nevyžaduje více než 6 hodin denně, stížnost netvrdí.

Ad II. Stěžovatelé konečně namítají, že úřad nevyšetřil, která fyzická osoba je za přestoupení zákona odpovědná a tvrdí, že sami odpovědnosti nemají, ježto práci přes čas v závodě nenařídili a že odpovědným je v první řadě správce závodu. Také tato námitka je bezdůvodná. Z nař. rozhodnutí je patrné, že žal. úřad pokládá stěžovatele za odpovědné za dodržování předpisů o 8hodinné pracovní době v jejich závodě. Proti tomu nemohou stěžovatelé namítati, že sami nedali přímý rozkaz, aby v závodě se pracovalo přes čas, neboť stěžovatelé jsou vůči úřadům odpovědní za dodržování zákonné 8hodinné pracovní doby ve svém závodě, i když sami nezákonnou práci přes čas nenařídili. Že stěžovatelé jako veř. společníci a majitelé živn. podniku jsou v první řadě odpovědní za dodržování zákonných předpisů o pracovní době ve svém závodě, ježto jde o jejich vlastní podnik a vlastní povinnosti stěžovatelů také bylo pečovati o to, aby podnik ten provozován byl ve shodě s cit. zákonem. Odkazovati na správce závodu stěžovatelé nemohou, když netvrdí, že jmenovaného jako svého odpovědného zástupce u úřadu řádně ohlásili*.)

Ad III. Ve správním řízení nebylo sporu o tom, že se v závodě stěžovatelů pracuje denně celkem po dobu delší než 8 hodin, nýbrž šlo jen o to, zda při zjišťování, nebyly-li tím překročeny předpisy o zákonné 8hodinné pracovní době, neměly býti od celkové pracovní doby jednotlivých brusičů odečteny pracovní přestávky, v nichž brusiči měli pouhou pohotovost pracovní, aniž prováděli nějaké pracovní výkony. Při řešení této otázky nutno v první řadě zkoumati, zda zákon o 8hodinné době pracovní vůbec dopouští, aby do zákonnem přípustné pracovní doby nebyly započítávány časové intervaly, ve kterých jednotliví dělníci měli pouhou pohotovost pracovní, případně dopouští-li to aspoň tehdy, když povaha podniku vyžaduje toho, aby pracováno bylo po dobu delší, a když dělníci projeví s tím souhlas. N. s. s. vložil již v nález Boh A 3067/24 a 6833/27, že do zákonné 8hodinné pracovní doby započítati jest nejen dobu, po kte-

dem, že s prací má v zájmu obecnstva býti započato dříve.

Ad III. Podle nález. n. s. s. ze dne 8. ledna 1924, č. 22.391/23 (Boh A 3067) jest skutečnou dobou pracovní ve sm. § 1. I. zák. č. 91/18 rozuměti dobu, po kterou dává podle účelu a povahy konkrétního podniku zaměstnanec ve shodě se zaměstnavatelem tomuto svou pracovní sílu k dispozici. Do této skutečné doby pracovní jest podle nález. n. s. s. z 25. X. 1927, č. 3660 (Boh A 6833, »P. P.«, roč. VII., str. 24n.) čítati též pohotovost k pracovním úkonům, což podle n. s. s. jasně plyne z § 7, bodu 3. cit. zák., jež stanoví způsob, jak lze prodloužiti pracovní dobu, když zaměstnanec je na služebním místě v pohotovosti, ale skutečná práce nevyžaduje více než 6 hodin denně.

*) Srov. k tomu také nález. n. s. s. z 7. 4. 1924, č. 12.554/23 (Boh A 3455), podle kterého ustanovený zástupce podle §§ 3 a 55 živn. řádu je trestaný za nedodržení předpisů zák. č. 91/18, třeba v rozhodné době byl na cestách; zástupce takový nemůže soukromou úmluvou přenést odpovědnost na osobu jinou, úřadu ve sm. §§ 3 a 55 živn. řádu neohlášenou.

*) Ad I., II.: Boh A 7433 (nález. n. s. s. z 24. IX. 1928, č. 6654/27, »P. P.« roč. VIII., str. 21): »Trestní odpovědnost podnikatele závodu za dodržování zákonné osmihodinové doby pracovní nemůže býti vyloučena tím, že zaměstnanci s prodloužením pracovní doby byli srozuměni, nebo že o ně sami žádali.« V odůvodnění této právní věty uvádí n. s. s. zejména: »... Je sice pravda, že určení vzájemných poměrů mezi zaměstnavatelem a dělníky, a tedy i stanovení pracovní doby, je předmětem volné dohody, leč samozřejmě jen potud, pokud zákon neklade této volnosti meze. Zákon č. 91/18 však kategoricky stanoví, že skutečná pracovní doba zaměstnanců nesmí trvati zásadně déle, než osm hodin ve dvacetičtyřech hodinách, nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně a výjimky z této zásady připouští toliko v určitých, taxativně vyjmenovaných případech (§§ 6 a 7). Že § 1 cit. zák. o osmihodinové době pracovní je normou kogentní (donucovací) a nikoli dispositivní, t. j. takovou, která by připouštěla jinakou úpravu pracovní doby přes zákonnou maximální mez osmi hodin denně nebo čtyřicet osm hodin týdně zúčastněnými stranami, podává se způsobem vylučujícím veškeru pochybnost již ze slovního znění této normy (arg. slovo »nesmí«). Ze tomu tak, plyne i z toho, že zákon vydán byl k ochraně dělnictva v zájmu veřejného blaha, tedy nikoli snad jen proti vykořisťování zaměstnavatelem. Se zákonem by však bylo zcela neslučitelné, aby se dělníci předem použítí tohoto zákonného práva mohli vzdáti. Nemůže tedy nikterak býti ponecháno libovůli zaměstnavatele a dělníků, zákonem vymezenou maximální pracovní dobu dohodou překročovati.« Pro úplnost srov. také Boh A 8113 (nález. n. s. s. z 16. IX. 1929, č. 4364, »P. P.«, roč. IX., str. 4): Zákaz noční práce není odstraněn dohodou mistrů pekařských s dělnictvem, třebaš schválenou živn. úřa-

rou zaměstnanec fakticky provádí pracovní úkony jemu uložené, nýbrž i dobu, po kterou pro tyto úkony jest v pohotovosti. Trváje na náhledu v cit. nálezech blíže odůvodněném, nemohl n. s. s. uznati důvodnou obranu stěžovatelů, že nebylo vyšetřeno, zda bez započtení pouhé pohotovosti zaměstnanci trvala pracovní doba déle, než dopouští zákon.

228.

I. Zaměstnanec nemůže se domáhat úplaty za práce přes čas, které konal z vlastního popudu bez příkazu a vědomí zaměstnavatele a jež zaměstnavatel ani dodatečně neschválil.

II. Úmluva stran o nedovolené práci přes čas jest nicotná a nezávazná a nemůže z ní býti vyvozován smluvní nárok na odměnu za práci přes čas, nýbrž zbývá jen žaloba o náhradu škody a z bezdůvodného obohacení. Určiti výši odškodného lze podle § 273 c. ř. s.

Rozh. ns z 5. února 1931, Rv I 204/30. Váž. obč. 10504.

Ad I. Dovolatel projevuje právní názor, že pro otázku placení za práci přes čas jest lhostejno, zda žalovaný zaměstnavatel o žalobcově práci přes čas věděl, čili nic. S tímto názorem však nelze souhlasiti. V rozhodnutích čís. 6609 a 6983 Sb. n. s. *) na něž se pro stručnost poukazuje, bylo vyloženo a odůvodněno, že se zaměstnanec nemůže domáhati úplaty za práce přes čas, které konal z vlastního popudu bez příkazu a vědomí zaměstnavatele a které zaměstnavatel ani dodatečně neschválil, a že bez vůle podnikatelovy nelze ho zatížití pracemi přes čas.

Ad II. Dovolatel dovozuje, že odvolací soud nebyl oprávněn zkoumati přiměřenost odměny za práce přes čas, ana byla její výše mezi stranami paušálně smluvna určitou částkou. O sporné věci jest však uvažovati s jiného právního hlediska. Podle názoru nejvyššího soudu, jenž byl podrobněji odůvodněn zejména v rozhodnutích čís. 8717 a 8818 Sb. n. s. **) jest úmluva stran o nedovolené práci přes čas podle § 879 obč. zák. nicotná a nezávazná, neboť zákonný zákaz práce přes čas má význam nejen trestněprávní, nýbrž i civilněprávní. Z takové nicotné úmluvy nemůže býti vyvozován smluvní nárok na odměnu a ani zákon ze dne 10. prosince 1918, čís. 91 Sb. z. a n., nezakládá takový nárok, protože se jeho předpisy o zvláštním placení hodin přes čas [§§ 6 (5) a 7 (4)] vztahují jen na výjimečně dovolené práce přes čas. V takovém případě zbývá jen cesta žaloby

*) Zaměstnanec nemůže se domáhati úplaty za práci přes čas, konal-li ji z vlastního popudu bez příkazu a vědomí zaměstnavatele (Váž. obč. 6609). Naříditi práci přes čas může pouze zaměstnavatel anebo jeho orgán, jež buď, k tomu zvláště zmocnil, anebo kterého pověřil správou závodu tak, že ve správě jest zhrnuto i oprávnění naříditi práci přes čas (Váž. obč. 6983).

**) Nejde-li o dovolenou práci přes čas, t. j. jde-li o výjimečné případy §§ 6, 7 a 12 zák. č. 91/18, nastupuje pravidlo § 1. Podle tohoto předpisu není zaměstnavatel oprávněn, aby svémocně prodlužoval osmihodinovou dobu pracovní, a učinil-li tak, mohl by býti za to činem odpovědným podle § 13 zák. č. 91/18 a ručil by podle předpisů občanského zákona i za škodu, která by tím jeho zaměstnancům byla způsobena. V příčině nedovolených prací přes čas není tudíž na místě poukazovati na výjimečné předpisy § 6/III. a § 7/IV. zák. č. 91/18, jichž tu nelze použiti, ale jest na zaměstnanci, aby ve sporu prokázal, že mu nedovoleným činem zaměstnavatelovým byla způsobena škoda (Váž. obč. 8818, »P. P.«, r. VIII., str. 83).

o náhradu škody a z bezdůvodného obohacení. (Srovnej i článek doc. dr. Ad. Procházky »Nárok zaměstnanců na honorování t. zv. práce přes čas« v Právniku 1930, str. 473 až 487. *)

Odvolací soud, neuvědomiv si, že v souzeném případě šlo o zakázané práce přes čas, řídil se prostě zásadou, že úplata za práce přes čas musí býti aspoň přiměřená úplatě za práce pravidelné (rozhodnutí čís. 6854 Sb. n. s. **). Byla-li však nicotnou úmluva stran o konání nedovolených prací přes čas a o jejich zvláštním odměňování paušální částkou — vedle platu za normální pracovní dobu — zbývá ještě uvážiti, zda a do jaké míry byl žalobce poškozen a žalovaný na jeho úkor obohacen tím, že žalovaný ukládal žalobci ony nedovolené práce. V té příčině bylo odvolacím soudem zjištěno, že úplata za pravidelné práce činila 7 Kč za hodinu, že tedy podle zjištěného počtu odpracovaných hodin přes čas by za ně příslušelo žalobci 12.319 Kč, a že žalovaný zaplatil za tyto práce jen 3500 Kč. Z toho zřejmě plyne, že se žalobci za ony práce nedostalo náležité náhrady, že byl nedovoleným jednáním žalovaného zkrácen a že žalovaný jest na úkor žalobcův jeho nedostatečně odměněnými pracemi bezdůvodně obohacen. Určiti výši odškodného může dovolací soud sám podle § 273 c. ř. s., neboť jde o řešení otázky právní. Uváživ, že podle okolností v tomto sporu zjištěných lze usuzovati, že žalobcovy práce přes čas měly pro žalovaného aspoň stejnou hodnotu jako práce v normální době pracovní, a že pracemi, jež žalobce konal pro žalovaného, bylo by lze docíliti aspoň stejného výdělku, jaký měl žalobce od žalovaného za práce normální, dospěl nejvyšší soud k úsudku, že jakožto odškodné jest přiměřenou částka vyměřená odvolacím soudem.

229.

Naturální byt městského zaměstnance. Rozhodnutí n. s. z 26. února 1931, Rv II 57/31 (Richterzeitung, roč. XIII., str. 135.).

Naturální byt městského zaměstnance jest byt služební. Zaměstnanec ztrácí nárok na další užívání bytu skončením služební smlouvy. Nezáleží na tom, že při propočítání služebních požitků hodnota bytu byla stanovena určitým peněžitým obnosem a nemůže býti z toho dovozováno, že jde o prostý nájem.

*) Srovnej také dr. T. Myslivec »Odměna za práci přes čas« (»Česká advokacie«, roč. XVI.), dr. Edmund Prochaska »Zur Frage der Ueberstundenlohnung« (»Prager Juristische Zeitschrift«, r. XI., č. 9), Jaromír Hlaváček »Náhrada za práci přes čas« (»Pracovní právo«, r. X., str. 1 n.), dr. Pavel Levý »Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas« (»Pracovní právo«, r. X., str. 33 n.).

**) Zákon č. 91/18 je zákonem na ochranu zaměstnanců, v š e c h n a jeho ustanovení jsou povahy donucovací (srov. »P. P.«, č. 230) a zachovávaní jich jest zabezpečeno v § 13 trestní sankcí. Jeho předpisy nemohou býti obcházeny úmluvou zaměstnavatele se zaměstnancem, přípustnost takových úmluv vedla by nutně k vykořisťování hospodářsky slabších zaměstnanců, ale to právě zákon chtěl znemožniti. Opětovný předpis zákona, že pracovní doba nesmí činiti více než 8 hodin denně a že práce přes čas musí býti zvláště placeny, nutno proto vyložití tak, že úplata za ně musí býti aspoň přiměřená úplatě za práce pravidelné, ač známo, že pravidelné hodiny přes čas se platí draze, protože více vyčerpávají, každá úmluva, která se přičií tomuto pravidlu, jest nicotná podle § 879 obč. zák., poněvadž se přičií zákonnému zakazu (Váž. obč. 6854).

Z rozhodnutí ve věcech sociálně pojišťovacích.

230.

K charakteristice smlouvy služební jako předpokladu pojistné povinnosti podle zák. č. 268/19. Nález n. s. s. ze dne 6. listopadu 1930, č. 16.967. BohA 8875. Prejudikatura BohA 4330.*)

Podle § 1, odstavec 1. zák. č. 268/19, jest pojištěním povinen a podle tohoto zákona pojištěn, kdo vykonává práce nebo služby na základě poměru pracovního, služebního nebo učňovského a nevykonává jich jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně. Poměr pracovní (služební) tu jest, byla-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena smlouva služební podle § 1151 o. z. o., podle něhož smlouva tato vzniká, zavázeli se někdo na nějaký čas konati jinému služby. Aby pak došlo ke smlouvě služební, třeba projevu souhlasné vůle smluvních stran, tudíž nabídnutí služeb se strany zaměstnance a přijetí této pohotovosti se strany zaměstnavatelovy, což se ovšem může stát i mlčky (činy konkludentními na příklad tím, že zaměstnanec s vědomím zaměstnavatelovým koná pro něho práce (služby) a podřizuje se jeho disposiční moci. Při tom jest druh a intenzita konaných prací bez právního významu. Podle § 1152 o. z. o. v případě, nebyla-li ve smlouvě určena mzda ani bezplatnost vymíněna, má se míti za to, že byla smluvěna přiměřená mzda. Z toho ovšem plyne, že pojem smlouvy služební toho nevyžaduje, aby byla poskytována mzda, tím méně mzda v penězích a že proto vzniku služebního poměru nebrání, nebyla-li mzda vyjednána neb bylo-li dojednání mzdy ponecháno době pozdější.

231.

I. Předpokladem vzniku pensijní pojistné povinnosti je smluvený poměr pracovní nebo služební.

II. Agent pojišťovny na provisi nepodléhá pensijnímu pojištění, není-li k ní ve služebním poměru. Nález nss z 24. III. 1931, č. 4641/31. vykonané, nehledíc k jejich výsledku, nýbrž

Agent pojišťovny vyvíjel pro pojišťovnu činnost jednatele na provisi čili akvizitéra, a to tak, že za provisi zprostředkoval pojišťovací obchody pro ni samostatně, neboť v této své zprostředkovací činnosti nebyl vázán rozkazy pojišťovny ani časově, ani při výběru osob, jež pro ni akviroval. Jemu bylo necháno úplně na vůli, aby pracoval podle svých vlastních dispozic, kdy a jak mu bylo libo, neměl stanovené žádné pracovní doby, žádné povinnosti konati obchůzky v určitých obdobích, navštěvovati určitá místa a osoby, dostavovati pravidelně k přijímání obchodních rozkazů, meškati v určitých časových obdobích v určitých místnostech a pod. Ve své zprostředkovatelské činnosti byl úplně nezávislým a nepodléhal při ní žádné kontrole pojišťovny, resp. jejich orgánů. Nebyl honorován za určitou práci po nějakou dobu konanou, jak to má § 1151 všeob. obč. zák. na mysli, nýbrž jen za pozitivní výsledek, t. j. úspěch své zprostředkovací činnosti, a to provisi z pojišťovacího obchodu, byl-li pojišťovací návrh, jím dodaný, přijat. Jemu nedostalo se tedy odměny (platu) za služby pro pojišťovnu

*) Boh A 4330: Podstatnými znaky smlouvy služební a tedy i služebního poměru jsou závazek konati práce (služby) na straně jedné, závazek plati-
ti úplatu na straně druhé. Srov. k tomu č. 16 a 203 sb. P. P.

výhradně jen v tom případě, došlo-li k uzavření jím zprostředkovaného pojištění. V opačném případě šlo riziko sebe intenzivnější, leč neúspěšné činnosti jeho jen na vlastní jeho vrub.

Ujednáním byly uloženy agentu různé závazky a povinnosti, jimiž jeho akční volnost byla omezena, zvláště pak povinností akvirovati a organisovati jen na určitém teritoriu, podávati zprávy, nezastupovati jinou pojišťovnu, zachovávat obchodní tajemství a starati se o rozvoj všech pojišťovacích oborů, jež pojišťovna provozuje a vyvíjeti řádnou a trvalou činnost. Taková smluvní ustanovení, plynoucí ze samé podstaty dvoustranné smlouvy, nezakládají však o sobě ještě podřízenosti a vázanosti, charakterisující pojmově poměr služební a nečiní ještě jednatele nesamostatným zaměstnancem firmy, není-li tu zvláštních ustanovení, která by o podřízenosti a vázanosti jeho svědčila. Ani hospodářská závislost nenáleží k podstatným pojmovým znakům smlouvy služební ve smyslu § 1151 obč. zák. (srv. nález BohA 5977/24. Ani ve smluvním zákazu nezastupovati současně jinou pojišťovnu nelze spatřovati podřízenost a vázanost, jež by svědčila o služebním poměru v tomto smyslu.

232.

Pro pojistnou povinnost zaměstnanců podle § 1, odst. 2., lit. b), zákona č. 89/1920, není rozhodné, v jakém podniku služby se konají, zejména nikoli, zda na podnik ten vztahují se předpisy zákona o obchodních pomocnících čí živnostenského řádu. Rozhodným jest jen, jde-li o kupecké nebo jiné vyšší služby ve smyslu zákona č. 20/1910. Nález nss z 24. III. 1931, č. 4640/31.

Rozhodnou je výhradně jen kvalita zaměstnancem vykonávaných prací, totiž, zda jde o kupecké nebo jiné vyšší služby ve smyslu zákona o obch. pomocnících. Nelze ani naléztí důvodu, proč by takto kvalifikované služby nemohly býti konány v žádném jiném podniku než v takovém, na který se vztahuje zákon o obch. pomocnících. Z toho, že podnik nepodléhá ani tomuto zákonu, ani živnost. řádu, neplyne tedy závěr, že by již proto zásadně nebylo lze uznati jejího zaměstnance povinným pojištěním podle § 1, odst. 2., lit. b), pens. zákona. Právě z toho, že zákon zvolil tuto dikci, nutno usuzovati, že neměl v úmyslu prohlásiti za pojištěním povinné jen osoby zaměstnané v podnicích, podrobených zákonu o obch. pomocnících, nýbrž i v podnicích jiných, konají-li v nich služby, které podle své podstaty jsou službami kupeckými nebo jinými vyššími, jaké má na mysli zákon o obch. pomocnících, což stylisací § 1, odst. 2., lit. b), je také zřetelně vyjádřeno. Zákon v 2. odst. § 1 pod písm. b) nemluví jen o službách kupeckých, ale také o jiných vyšších službách; předpis ten vztahuje se na všechny zaměstnance takové služby vykonávající, ať je konají i v jiném podniku než kupeckém.

Na otázku, zda činnost toho kterého zaměstnance je »vyšší službou« či »službou rázu podřízeného«, lze dáti odpověď jen, hodnotí-li se práce jím konané vzhledem k zvláštním schopnostem a vlastnostem vykonavatele prací těch, vzhledem k jejich významu a důležitosti pro závod, vzhledem k odpovědnosti vykonavatelů oněch prací a jejich postavení v celkovém rámci organisace zaměstnanců dotčeného závodu.

Myslivec (hajný), jehož činnost se omezuje na hájení zvěře a ochranu revíru, nepodléhá pensijnímu pojištění. Nález ze 7. IV. 1931, č. 7882/30. Soc. revue XII.

Stěžovatel pěstoval zvěř, chránil revír před pytláky, hubil škodnou, cvičil lovecké psy v revíru, který měl jeho zaměstnavatel najatý. Stížnost míní, že činnost ta je činností převážně duševní, poněvadž stěžovatel nekonal žádné práce manuální, poněvadž k jejímu konání potřeboval odborných vědomostí a při výkonu práce té nezbytně musil mysliti a jediné duševní činnost při výkonu činnosti té byla rozhodující. Bez myšlenkových postupů nelze si však představit

vůbec žádnou práci, má-li býti konána tak, jak se konati má. Tvrdí-li stěžovatel, že nekonal manuální práci, přehlídí, že vedle práce duševní stavěti je práci fysickou, která v jistém smyslu je pojmem širším, než manuální. Měla-li činnost stěžovatelova míti žádaného výsledku, t. j. měl-li revír jeho zaměstnavatelem pachtovaný býti v pořádku, musil stěžovatel míti určitou míru znalostí a zkušenosti v pracích jím konaných, které konati musil po bedlivé snad úvaze. Ale tyto momenty — pozornost, obratnost, zkušenost — mohou býti podkladem jen pro roztržidění zaměstnanců do stupně kvalifikace, nikoli však podkladem pro rozlišení práce v podstatě převážně fysické od práce převážně duševní.

Rozhodnutí soudů nižších stolic.

I. Byli-li při hromadném propuštění podle § 3, lit. g), zák. č. 330/21 propuštění dělníci nebo zřízení aspoň 3 roky nepřetržitě v podniku zaměstnání, není rozhodčí komise příslušnou rozhodovati podle lit. aa)—cc) tohoto paragrafu.)*
II. Propuštění 20 proc. úředníků je propuštěním hromadným podle § 3, lit. g), cit. zákona. Nález rozh. komise v Praze z 8. V. 1931, č. j. Rk 43/51.

Ad I. Podle § 3, lit. g), zák. č. 330/21 mají závodní výbory mimo jiné spolupůsobiti způsobem poradním při hromadném propouštění zaměstnanců z příčin mimo pracovní poměr ležících, jakož i při propuštění jednotlivých zaměstnanců déle tří let v závodě pracujících tak, že správa závodu sdělí propuštění (výpověď) závodnímu výboru, který může v tomto případě předložiti věc do 3 dnů rozhodčí komisi k rozhodnutí. Jde tedy zde samozřejmě o dvojí případ, totiž jednak o hromadné propuštění, kde

závodní výbor spolupůsobí toliko způsobem poradním, jednak o propuštění jednotlivců déle 3 let zaměstnaných, kde závodní výbor má právo obrátiti se k rozhodčí komisi, která rozhodne s konečnou platností. Je tudíž nejprve zodpověděti otázku, zda v konkrétním případě jde o hromadné propuštění či nikoliv. Jde-li o propuštění hromadné, nemohou se propuštění nebo jejich jménem závodní výbor dovolávati rozhodčí komise, a to i když jde o zaměstnance aspoň 3 roky nepřetržitě v podniku pracující.

Ad II. Bylo-li propuštěno 25 úředníků a úřednic z celkového počtu asi 150 úředníků a úřednic, pokládá rozhodčí komise propuštění tohoto počtu úředníků a úřednic v porovnání s celkovým počtem propuštěním hromadným, neboť jde o propuštění více než 20 proc. úředníků.

I. Ochrana členů (náhradníků) záv. výboru podle § 22 II. zák. č. 330/21, má místo i při propuštění hromadném.

II. Při hromadném propuštění nepřísluší závodnímu výboru stížnost k rozhodčí komisi, a to ani, jde-li o zaměstnance déle 3 let nepřetržitě v podniku pracující.

III. Kdy jest propuštění hromadným podle § 3, lit. g) cit. zák. Nález rozh. komise v Jihlavě, č. j. Rk 1/51.

Ad I. Podle § 22, odst. 2., zák. č. 330/21, mohou býti členové závodního výboru propuštění

*) Rozhodčí komise v Praze vychází v tomto nálezu z právního názoru, že závodní výbor není oprávněn stěžovati si k rozhodčí komisi při hromadném propuštění dělnictva. Než tento názor nelze považovati za správný. Jestliže podle § 3 lit. g) zák. č. 330/21 závodnímu výboru přísluší spolupůsobiti způsobem poradním při hromadném propouštění zaměstnanců z příčin mimo pracovní poměr ležících, znamená to aktivní účast závodního výboru na dispošici zaměstnavatelově i když tato účast je omezena na funkci poradní. Z toho, že záv. výbor nemůže bráti v odpor hromadné propuštění z toho důvodu, že se stalo proti jeho dobrozdání, neplatí, že se nemůže domáhati toho, aby mohl spolupůsobiti ve funkci poradní. Proto správně nss. v nálezu Boh A 6782 vyslovil právní větu, že záv. výbor jest oprávněn stěžovati si k rozh. komisi, nebylo-li zachováno jeho právo působiti svou radou, a to předem, na rozhodnutí správy závodu o propuštění hromadném.

Než nejen to. Rozhodčí komise v přítomném případě staví propuštění hromadné a propuštění dělníka aspoň 3 roky zaměstnaného v protivu tak, že byl-li takový dělník propuštěn při hromadném propuštění, nepřísluší mu ochrana, kterou by měl, kdyby byl propuštěn »jednotlivě«. Tomu tak však není. Námitka, že rozh. komise není příslušná rozhodovati, neobstojí, neboť rozh. komise je příslušná rozhodovati o odbytém pro propuštění dělníka, třebaš tento byl propuštěn při propuštění hromadném (Boh A 6782). Pokud jde o otázku zákonitosti, jejíž řešení nss. odmítá poukazem na § 3, lit. a) zák. o s. s., nelze se spokojiti — jak činí přítomný nález — na pouhé konstatování, že »hromadné« není »jednotlivé« propuštění, aniž bychom uvázili, v jaké koordinaci tyto zákonné pojmy jsou, t. j. zejména zda a do jaké míry jsou na sobě závislé. Rozdíl mezi oběma pojmy není v tom, že by při hromadném propuštění nebylo jednotlivých propouštění, nýbrž jediné a pouze v tom, že při hro-

madném propuštění jest těchto jednotlivých propuštění takový počet, že může býti úhrn označen jako hromadný. Není zde tedy pojmového rozdílu, neboť v obou případech ruší se jednotlivé pracovní poměry. Z toho však vyplývá, že následky, které zákon pojí ke zrušení pracovního poměru, nejsou jen tam, kde není podmínek tohoto zákonného předpisu. Tomu ovšem při hromadném propuštění není, neboť i při něm jsou zákonné podmínky jednotlivého propuštění splněny. Tyto následky mohly by býti vyloučeny jen výslovným předpisem, kterého však není. Nejsou tedy »hromadné« a »jednotlivé« propuštění pojmy se vylučujícími, nýbrž »hromadné« propuštění předpokládá »jednotlivé«. Jest proto předpis § 3, lit. g) vykládati tak, že při hromadném propuštění nastávají také účinky, které pojí zákon k jednotlivému propuštění, vedle těch, které jsou následkem skutečnosti, že jednotlivými propuštěními byl podstatně redukován počet zaměstnanců závodu.

K témuž výsledku dospíváme, uvážíme-li, k jakým koncům by vedl nález reprodukováný v přítomném nálezu, že jednotlivým propuštěním vyrozumívá zákon jen takové propuštění, které v určitém časovém období není sledováno propuštěním jiných zaměstnanců. Závisela by tu ochrana dělníka aspoň 3 roky zaměstnaného na tom, že není současně s ním propuštěn zaměstnanec jiný. I zde museli bychom žádati výslovný předpis zákona. Není-li ho však, jest opačný názor hrubým porušením zákona.

jen se souhlasem rozhodčí komise. Zaměstnavatel má proto ještě před tím, než propustil výpověď členy závodního výboru, zakročiti o souhlas rozhodčí komise, a to i tehdy, jde-li o propuštění hromadné. Neučinil-li tak, je výpověď, daná členům (náhradníkům) závodního výboru, neplatná.

Ad II. Pokud jde o propuštění (výpověď) podle § 3, lit. g) cit. zák., jest v konkrétním případě uvážiti, zda běží o hromadné propuštění, či jen o propuštění jednotlivých zaměstnanců. Jde-li o hromadné propuštění, nepřislušela by závodnímu výboru stížnost na rozhodčí komisi.

Ad III. Zaměstnávali podnik 10 úředníků a mistrů a 80 dělníků, nejde o hromadné propuštění, jestliže byli propuštěni všichni mistři a úředníci z důvodu, že nepřistoupili na snížení platu o 10 až 20%. Kdyby zaměstnavatel dal výpověď všem mistrům a úředníkům z příčin, které by tito nemohli odvrátiti, pak by se dalo mluvit o propuštění hromadném. Jestliže však bylo ponecháno každému jednotlivému na vůli pokračovat ve služebním poměru se sniže-

ným platem, mnil zaměstnavatel dáti a také dal každému jednotlivému výpověď jen pro jeho nesouhlas s redukcí platu.

Nedostatek práce neodůvodňuje propuštění člena (náhradníka) závodního výboru z práce. Nález rozhodčí komise v Praze ze 7. V. 1931, č. j. Rk 42/51.

Členové i náhradníci závodního výboru požívají podle § 22, zák. č. 350/21, zvláštní ochrany zákona právě v této funkci, přes to, že jinak pokud jde o poměr zaměstnanců k zaměstnavateli jsou na roveň postaveni ostatním spoluzaměstnancům. Rozhodčí komise je si vědoma toho, že je všeobecná krize hospodářská, která nutí zaměstnavatele k propouštění zaměstnanců, avšak ma druhé straně zase nelze nebratí zřetel na to, že se jedná o zaměstnance dlouholeté, kteří v dobrých dobách ještě značně přispívali k rozkvětu závodu a že tudíž správa závodu je morálně nucena brátí zřetel na ně i v dobách zlých a dáti jim přednost před silami mladšími a meosvědčenými.

Různé.

Ke stížnostem na rozhodčí soud pro úrazové zaopatření železničních zaměstnanců. O úrazovém zaopatření železničních zaměstnanců rozhoduje zvláštní rozhodčí soud, konstituovaný na základě zákona č. 168/1894 a nařízení čís. 272/19. Podle těchto nařízení skládá se soud jednak z předsedy, jímž je předseda rozhodčího soudu úrazové pojišťovny dělnické v Praze, jednak ze 4 přísedících, z nichž jeden určován je volbou zaměstnanců, jeden jmenován správou železničních podniků, posléze pak dva jsou odborníky, kteří mají býti do rozhodčího soudu povoláni ministerstvem soc. péče v dohodě se zúčastněnými ministry. Nynější sestavení tohoto soudu pak vypadá tak, že těmito odbornými přísedícími jsou 2 úředníci ministerstva železnic v Praze, případně jako náhradníci úředníci pražských ředitelství, vesměs to osoby podřízené služebně přísedícímu, jmenovanému správou drah, personálnímu to sekčnímu šéfovi z ministerstva železnic. Je z toho tudíž patrné, že v tomto rozhodčím soudu ve skutečnosti má zaměstnavatel naprostou většinu a skutečně judikatura tohoto soudu jest odrazem tohoto složení. V časopise »Železniční zřízenec« od dvou let jest již poukazováno na neudržitelné nálezy tohoto podivně sestaveného rozhodčího soudu, které v zásadních právních otázkách (na př. v otázce tak. zv. úchytky v dopravě) rozcházejí se s konstantní judikaturou nejvyššího soudu v Brně, které jsou také v příkrém rozporu s konstantní judikaturou bývalého rakouského rozhodčího soudu železničního a které velmi zhušta dostávají se do ostré kolise se základními zásadami civilního procesu o bezprostřednosti řízení a pod. Z referátů uveřejňovaných v »Železničním zřízenec« vyplývá, že železniční zaměstnanec má za tohoto stavu před svým rozhodčím soudem ochranu menší, než kdyby se svými nároky stál před soudem civilním a že tudíž privilej železničních zaměstnanců, daná jim tak zv. rozšiřovacím zákonem č. 168/94, se zde proměňuje v krutou nevýhodu. f. s.

Paušalovaná odměna za zakázané práce přes čas. V rozhodnutí ze dne 3. února 1931, Rv I 204/30 (PP 228) nejvyšší soud reprodukuje dosavadní svůj názor, že úmluva stran o nedovolené práci přes čas je nicotná a nezávazná, že nemůže z ní býti vyvozován smluvní nárok

na odměnu za práci přes čas, a že zbývá jen žaloba o náhradu škody a z bezdůvodného obohacení. Otázkou zůstává, zda a v jakém směru způsobí změnu úmluva o paušalování odměny za nedovolenou práci přes čas. Paušalování podle judikatury ns není zákonem zakázáno. Je-li však zasažena nullitou úmluva stran o nedovolené práci přes čas, platí to také o části této úmluvy, jejímž výsledkem je paušalování. Avšak ns má za to, že záleží jen na tom, zda se zaměstnanci dostalo za práci náležité odměny a obdržel-li paušální mzdu, pak prý škodu neutrpěl. Dosud postrádáme odůvodnění názoru, že je přiměřenou mzdou, byla-li odměna paušalována bez ohledu na její výši a na počet hodin přes čas pracovaných. Ani shora cit. rozhodnutí nás o tom nepoučuje. Je však zmínou, kterou je zaznamenati, že ns nespokojil se tentokráte s uvedeným všeobecným tvrzením, nýbrž že se pustil v odůvodnění do úvahy, zda skutečně paušalovaná odměna byla přiměřená. K odpovědi dospívá srovnáním jednotkové mzdy za práce v pravidelné době s jednotkovou mzdou (paušální) za práce přes čas. Za přiměřenou považuje náhradu podle jednotkové mzdy za práce v pravidelné době pracovní. Bylo-li podle nicotné úmluvy o zvláštním odměňování paušální částkou 200 Kč měsíčně vedle platu za normální pracovní dobu zaměstnavatelem zapláceno za tyto práce jen 3500 Kč, jest zaměstnavatel bezdůvodně obohacen a zaměstnanci přísluší nárok na náhradu škody. Výši této náhrady může ustanoviti podle volného uvážení soud k návrhu nebo z úřední moci, je-li jisto, že zaměstnanci tato náhrada přísluší, avšak důkaz o sporné výši škody, která má býti nahrazena, nemůže vůbec býti proveden nebo jen s nepoměrnými obtížemi (§ 273 cfs.). Otázka redukuje se na to, zda je či není škodou, že zaměstnanec pracoval přes čas a byl odměněn pouze paušální náhradou. Od rozhodnutí PP 230 nejvyšší soud pro řešení této otázky rozeznává dvojí druh paušální náhrady: tu, při níž není stanoven podíl připadající na náhradu za práci přes čas, a onu, při které tento podíl určen jest, ať již poměrem nebo absolutní číslicí. Kdežto v prvním případě podle ns není škody, jest při posléze uvedeném škoda tenkráté a potud, pokud ná-

hrada neodpovídá poměrné mzdě za pravidelnou práci. Tato kasuistika má svoje nesnáze. Mají svoje zřídlo v tom, že odlišení těchto dvou případů jest pouze formální povahy a otázky, zda a jaká škoda vznikla, nepostihuje. Škoda může být i tam, kde podíl náhrady ciferně určen není, a nemusí být tam, kde ujednáním stran tento podíl určen byl. Konečně jest uvážiti, že nullita postihuje také onu součast smlouvy služební, kterou onen podíl byl určen. Tomuto důsledku nelze se vyhnouti, ale tím ztrácí soud vodítko pro určení škody, dané mu cit. rozhodnutím. Důsledek má svůj význam také v tom, že podává přesvědčivý důkaz o tom, že není žádného rozdílu mezi oběma uvedenými případy v předpokladu základní konstrukce ns. Chce-li tedy ns zůstat u dosavadní konstrukce náhrady škody a bezdůvodného obohacení, musí opustiti názor, že není škody tam, kde zaměstnanec obdržel paušální mzdu a přijmouti také ten důsledek svojí konstrukce, že škodu a její výši jest posuzovati pouze s hlediska §§ 1152 a 1153 o. z. o.

K otázce obnovy řízení před rozhodčí komisí podle zák. o záv. výb. Nepřezkoumatelnost výroků rozhodčí komise záv. výb., týkajících se případů § 3, lit. g) z. o záv. výb., vede nezbytně k tomu, aby se vším úsilím uvažovalo se ale spou o mimořádných opravných prostředcích, jestliže opravné prostředky řádné jsou v důsledku známého rozhodnutí konfliktního senátu proti takovému rozhodnutí rozhodčí komise vyloučeny. Kdyby měl nálezný rozhodčí komise býti konečný, takže by ani žádný mimořádný opravný prostředek proti němu nebyl přípustný, pak by příkrost dosavadního stavu ještě byla zvýšena a mohlo by to vésti docela k libovůli při rozhodování rozhodčí komise, jejíž výrok dnes nelze napadati, ani když poruší zcela kogentní předpisy zákona, zejména i dopustí-li se zmatečnosti, pro něž i výrok rozhodčí podle § 577 a sl. c. ř. s. mohl by býti žalobou pro zmatečnost napadán. Avšak tak zv. mimořádné opravné prostředky proti rozhodnutí rozhodčí komise přípustny jsou, zejména tudíž i žaloba o obnovu řízení. Jde o případ, kdy po rozhodnutí samém vyjdou najevo okolnosti, které, kdyby byly dříve známy, byly by příhodily příznivější rozhodnutí ve prospěch závodního výboru resp. zaměstnance. Tak v poslední době před rozhodčí komisí byl projednáván případ, v němž zaměstnavatel hájil výpověď třem zaměstnancům danou tím, že odvětví výrobní, do něhož jeho závod spadá, trpí odbytovou krizí. Závodní výbor proti tomu sice uváděl, že tomu tak není a že výpověď zaměstnancům daná sleduje jenom účel odstranění nepohodlných dělníků. Rozhodčí komise neprovedla vůbec žádných důkazů, stížnosti závodního výboru pak nevyhověla, vzavši odbytovou krizi příslušného průmyslu za notorickou a omezení výroby tudíž za odůvodněné. Týž den, kdy padlo toto rozhodnutí, zaměstnavatel ihned ucházel se o nové tři zaměstnance ve zprostředkovatelně a skutečně také tři zaměstnance v zápatí nato přijal. Je tudíž patrné, že teprve po nálezný rozhodčí komise vyšly najevo nové okolnosti, které, kdyby byly bývaly známy před nálezem, byly by odůvodnily příznivější rozhodnutí. Jsou zde dány podmínky pro obnovu řízení. Právní konstrukce je jasná. Podle vládn. nař. č. 2/1922, a to podle odst. 2. § 35 platí pro veškerá jednání před rozhodčí komisí ustanovení civ. řádu soud. o jednání před soudy okresními, t. j. ustanovení § 431—447 c. ř. s. Podle

odst. 1. § 431 c. ř. s. vztahují se pak k řízení před okresními soudy předpisy o řízení před sborovými soudy první stolice, tudíž samozřejmě také § 530 c. ř. s. a vůbec veškerá ustanovení o žalobách o obnovu. Nutno upozorniti, že vzhledem k tomuto právnímu stavu věci žádost za obnovu nutno podati do 30 dnů ode dne, kdy se závodní výbor dověděl o rozhodujících nových okolnostech. Obnova jest samozřejmě přípustná i z ostatních důvodů v § 530 uvedených (falšování listiny, křivá výpověď svědka, znalce nebo strany, podvod při rozsudku, trestný čin soudcův, zrušení nálezu trestního soudu, rozhodnutí jiné rozhodčí komise o tomtéž případě). Jest litovati, že příručky a výklady zákona o závodních výborech nemají podrobnějších úvah o otázce obnovy, ježto praktické provedení žaloby té vázáno je na řadu závazných formálních podmínek, uvedených v § 530—547 c. ř. s. (výklad Hatlákův o věci se vůbec nezmiňuje, výklad Kotkův dotýká se otázky té pouze letmo na stránce 165), jež jsou laikům málo známy. Není třeba podotýkati, že stejně jako žaloba pro obnovu, je přípustná i žaloba pro zmatečnost. (Účast soudce, vyloučeného z vykonávání soudcovského úřadu, nebo nedostatek řádného zastoupení.) Dr. F. K.

Časopisy.

»Právník« v seš. XII. uveřejňuje v Hovorňé úvahu o tom, jak je počítati lhůtu § 97, odst. 3., zák. č. 221/24 (rodinné pojištění), navazuje na rozhodnutí vrchního pojišťovacího soudu z 5. V. 1930, č. j. Cpo 738/1930, obsahující právní větu: »Pojištěnec má nárok na dávky rodinného pojištění i po skončení zaměstnání povinně pojištěného, uplynula-li od vzniku pojistného poměru doba nejméně čtyři týdny a běží-li ještě ochranná lhůta. Není zapotřebí, aby povinně pojištění bylo trvalo 4 týdny.«

»Veřejná správa« (roč. I.). V čís. 4. dr. Podobský pokračuje v pojednání »Kdy trvá pojistná povinnost podle zákona o sociálním pojištění« a dochází k závěru, že pojistná povinnost trvá v době, kdy zaměstnanec vykonává práce nebo služby na základě smluveného poměru pracovního, služebního nebo učňovského a kdy jsou splněny i ostatní podmínky §§ 2—6 zák. č. 221/24, při čemž vykonávání prací nebo služeb je klásti na roveň dobu, za kterou zaměstnanec, který práci nebo službu nekoná, má nárok na mzdu, a to i když služební poměr zatím zrušený již netrvá, pokud v této době nenastal pojistný případ, nebo pojištěnec nebyl přihlášen jiným zaměstnavatelem. Obvyklé pracovní přestávky nepokládají se za přerušení ve výkonu prací nebo služeb. Pojistná povinnost zanikne, jakmile zanikne i jen jediná z jejích podmínek, tedy též při pouhém přerušení výkonu prací nebo služeb bez nároku na mzdu. V čís. 5—6 dr. Hexner uveřejňuje »Poznámky k služobným prikazom podľa § 22 služobnej pragmatiky.«

»Juristen Zeitung« (roč. XII.). Dr. Dominik Eisinger v čís. 10—13 v pojednání »Gericht«, »Sondergericht«, »Schiedsgericht und Verwaltungsgericht« uvažuje o zařazení živnostenských soudů, rozhodčích soudů podle §§ 577 n. c. ř. s. úrazových rozhodčích soudů, pensijních rozhodčích soudů a pojišťovacích soudů v systému uvedených pojmů. Živnostenské soudy řadí nepochybně pod zvláštní soudy se zcela určitou jurisdikcí, úrazové rozhodčí soudy považuje za správní soudy.