

kladu kolektivní smlouvy nebude zabývatí otázkou pojmu kolektivní smlouvy a nebude zkoumati, zda konkrétní úmluva sjednaná mezi organisacemi o pracovním poměru, tomuto pojmu odpovídá. Jeho věci jest zjištění povinností z takovéto smlouvy vzniknuvších, komu je má přičítati a je-li dáno porušení jich čili nic. Rozhodujícím pro řešení těchto otázek bude obsah kolektivní smlouvy. A podobně si musíme počínati i při mimosoudním výkladu podobné úmluvy. Tento postup ovšem nemůže vésti k autorovu výkladu, podle něhož, kdyby alespoň na zaměstnanecké straně nesmlouval kolektivní smlouvu subjekt odlišný od součtu zaměstnanců podrobených kolektivní smlouvě, nevznikla by kolektivní, nýbrž uno actu sjednaný větší počet individuálních smluv. Tak tomu skutečně bylo na prvopočátku vývoje kolektivních smluv, jež bývaly uzavírány tak, že zaměstnanecký plnomocník jménem zaměstnanců ujednal tolik individuálních pracovních smluv, kolik zaměstnanců zastupoval. O to tu však nejde. Neboť tenkrát se jistě nestalo, že by povinnosti jednajícího plnomocníka byly bývaly odlišné od těchže zastoupených, on na sebe nepřevzal žádnou právní povinnost z titulu toho, že ujednával mnoho individuálních smluv se zaměstnavatelem. Při právním útvaru, kterému říkáme kolektivní

smlouva, pojmově vystupuje aspoň na jedné straně kolektivum, jak ostatně i zákony stanoví, avšak toto kolektivum bere na sebe určité právní povinnosti, jež se nedají nikomu přičítati, nežli právě jemu, a jež zejména nemohou býti plněny jednotlivými zaměstnanci. Tím se však nevylučuje možnost stanovení právních povinností jednotlivých zaměstnanců ani pojmově, ani zákonně, a tím méně ve stávající praxi s kolektivními smlouvami.

A o to právě autorovi šlo, když uváděl jako příklad ustanovení, že smluvníci kolektivní smlouvy se zavazují veškerým svým vlivem působiti, aby osoby, pro něž kolektivní smlouva byla sjednána, touto se řídily a j. p.

Vymezíme-li pak pojem právního subjektu tak, že jím rozumíme ten subjekt, kterému právní norma přičítá určité povinnosti i práva, není pochyby, že i jednotlivý zaměstnanec jest — stanoví-li tak obsah kol. smlouvy — právním subjektem povinností jí stanovených, tudíž také smluvníkem, neboť pravidelně jen ten jest subjektem smluvních povinností. Ale při řešení otázky, komu jest přičítati smluvní vůli, narážíme na problém právního poměru jednotlivých zaměstnanců vůči jednající organisaci, nebo jinému jednajícímu kolektivu, nežli organisaci. (Dokončení.)

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

281.

Ke smlouvě služební se nevyžaduje, aby byla ujednána i určitá doba pro výkon služeb. — Ujednání celkové odměny, zůstane-li zaměstnanec ve službách zaměstnavatele, není neurčitě; předpokládá se, že zaměstnanec bude konati zaměstnavateli služby po tak dlouhou dobu, aby odměna za ně přislíbená byla přiměřená délce a rozsahu vykonaných prací. Celková stanovená mzda jest splatná po ukončení přiměřené služební doby. Rozh. nej. soudu z 9. září 1931, Rv 353/30. Váž. obč. 10.983.

Žalovaný vytýká, že odvolací soud pochybil, neshledav ve zjištěném slibu odměny 5000 Kč nezávazný slib darovací. Odůvodňuje to tím, že živil a staral se po 15 let o žalobce, jeho sourozence a jejich matku, že poskytoval žalobci celé zaopatření a dával mu peníze i po dobu, co byl u něho zaměstnán jako tovaryš, že nešlo o služební smlouvu, nýbrž že slib byl míněn tak, že žalobce bude u žalovaného pracovat a že žalovaný mu poskytne darem 5000 Kč, jakmile si žalobce zařídí samostatnou živnost aneb jakmile žalovaný nebude moci o rodinu se již starati, a že by bylo nesmyslné slíbati žalobci 5000 Kč jako úplatu za práce, aniž by byla smluvena doba služební, podmínky výpovědní a pod. Tvrzené okolnosti nejsou však s to, aby vyrátily názor odvolacího soudu, že ujednaná smlouva jest smlouvou úplatnou, an odvolací soud převzal zjištění první stolice, že žalovaný přemluvil žalobce, aby u něho zůstal jako to-

varyš a slíbil mu za to odměnu 5000 Kč, neboť tím vznikly smluvní závazky na obou stranách k určitému konání, u žalobce k převzetí a k obstarávání prací tovaryšských, u žalovaného k vyplácení slíbené odměny, a nešlo tedy na straně žalovaného o čisté jednaní ze štědrosti, jak vyžaduje smlouva darovací (§ 938 obč. zák.). Poskytoval-li žalovaný kromě toho žalobci po dobu jeho zaměstnání celé zaopatření a přispíval-li mu peněžitými částkami, nezrušil, aniž změnil tím zjištěnou úplatnou smlouvu, to tím méně, an — jak sám tvrdí — čini tak i v době, kdy žalobce ještě nebyl tovaryšem. Souhlasiti lze s názorem dovolatelovým, že zjištěná smlouva je smlouvou služební ve smyslu § 1151 obč. zák., neboť žalobce se jí zavázal k vykonávání tovaryšských služeb a žalovaný k zaplacení smluvené odměny 5000 Kč. Nevyžaduje se, aby byla ujednána i určitá doba pro výkon služeb, neboť slova »na určitou dobu« § 1151 obč. zák. byla vsunuta podle zprávy komise pro justiční věci (příl. stenogr. protokol. bývalé panské sněmovny XXI. sesse z r. 1912, str. 208 a 209) k vůli vyznačení rozdílu mezi smlouvou služební a smlouvou o dílo; u ní se tím klade důraz na jistý, třebaš nesmluvený čas, po který zaměstnanec vstupuje do služeb zaměstnavatelových, kdežto u díla je rozhodující výsledek, zhotovení díla, bez ohledu na čas k tomu potřebný. Tomu odpovídá i ustanovení § 1158, odstavec 4. obč. zák., jenž výslovně uznává služební smlouvu bez určení služební doby. Dovolatel vytýká posléz, že mělo býti vyhověno jeho

námítce promlčení nároku na mzdu za dobu od 1. května 1924 do 16. dubna 1926 (§ 1486 čís. 5 a zákon čís. 47 z r. 1925 Sb. z. a n.), poněvadž splatnost měsíční mzdy 150 Kč prvním soudem uznáné jest posuzovati podle § 77 živn. ř. a nikoliv podle § 1154 obč. zák. Ustanovení občanského zákona přicházejí k platnosti podle § 153, III. dílčí novely, ovšem jen tehdy, pakli živn. ř. jako speciální zákon neupravuje některou otázku, týkající se služební smlouvy. Živnostenský řád obsahuje v §§ 77 a 84 ustanovení o splatnosti mzdy, z nichž první předpokládá týdenní splatnost, nebylo-li o splatnosti nic ujednáno, kdežto druhý určuje splatnost mzdy pro případ nezákonného zrušení smlouvy. Pro souzený případ by mohlo řízení v úvalu jen § 77 živn. ř. Avšak jest zjištěno, že byla ujednána celková odměna, zůstane-li žalobce ve službách žalovaného, tedy jednotná mzda za celou služební dobu. Ujednání to není neurčitě (§ 869 obč. zák.), třebaže služební doba nebyla určena, neboť správně vykládá, je odvolací soud po rozumu §§ 914 a 863 obč. zák. tak, že se stalo mlčky doloženým předpokladem, že žalobce bude žalovanému konati služby alespoň po tak dlouhou dobu, aby odměna za ně přislíbená byla přiměřená délce a rozsahu vykonaných prací. Dovolatel proti tomuto výkladu nebrojí, ba naopak dovolává se ho k vyvrácení názoru odvolacího soudu, že nejde o smlouvu služební. Z toho však lze dále souditi, že úmysl stran směřoval mlčky (§ 863 obč. zák.) i k tomu, že celkově stanovená mzda dojde splatností po ukončení přiměřené služební doby.

282.

Byla-li při služební smlouvě ujednána zkušební doba jednorozční, nemůže po uplynutí prvního měsíce dáti zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Učinil-li tak přece, má zaměstnanec nárok na zaplacení mzdy za celou zkušební dobu. Rozh. nejv. soudu z 8. září 1931, Rv I 1064/30. Váž. obč. 10.970.

Oběma stranami bylo souhlasně předneseno, že byla ujednána zkušební doba na jeden rok, jakž uvedeno i v písemné smlouvě. Podle předpisů §§ 1158 a 1162 obč. zák. skončí se služební poměr ujednaný na určitou dobu buď uplynutím této doby nebo před jejím projitím z důležitých důvodů. Pro služební poměr smlouvený na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby stanoví zákon v druhém odstavci § 1158 obč. zák. výjimku v ten smysl, že jej v prvním měsíci může rozvázati kterákoli strana kdykoli. Služební poměr ujednaný na dobu života nějaké osoby nebo na dobu delší pěti let může po uplynutí pěti let rozvázati šestiměsíční výpovědí jen zaměstnanec, nikoli též zaměstnavatel, který může výpovědí zrušiti jen takový služební poměr, jehož doba není určena (paragraf 1158, poslední odstavec obč. zák.). Tyto předpisy jsou podle § 1164 obč. zák. právem velicím a zaměstnancova práva z nich plynoucí nemohou býti pracovní smlouvou ani zrušena ani omezena.

285.

Výrok obchodvedoucího o šefovi, pronesený k novému strojmistru, »Na M... ův slib nic nedejte, ten svému slovu nedostojí«, zakládá velmi závažnou urážku, jež hrubě porušuje smysl pro čest, a zároveň je v něm spatřovati jednání, pro které se obchodvedoucí jeví býti nadále nehodným zaměstnavatelovy důvěry. —

§ 27, č. 1 a 6 zák. o obch. pom. Rozh. nejv. soudu z 29. května 1931, Rv I 622/30. Čes. adv. XVII., str. 4.

284.

I. Kratší lhůty § 575, první odstavce c. ř. s. neplatí, jde-li o žalobu zaměstnavatele proti zaměstnanci o vyklizení služebního bytu. — II. Právní poměry služebních bytů nebyly zasaženy zákony o ochraně nájemníků, nýbrž podléhají soukromému právu. Rozh. nejv. soudu z 25. června 1931, Rv I 1153/31. Váž. obč. 10.897.

Především jest vyříditi výtka žalovaného v dovolací odpovědi, že prý dovolání bylo podáno opožděně, až po uplynutí osmidenní lhůty, stanovené v § 575 c. ř. s., a že jest je proto odmítnouti podle § 507 c. ř. s. Výtku, jakož i návrh podle ní učiněný jsou neodůvodněné. V souzeném případě nešlo mezi stranami o nájemní smlouvu podle § 1090 obč. zák., nýbrž byl byt, jehož vyklizení se žalobkyně domáhá, bytem služebním, který poskytl žalobkyně žalovanému z důvodu, že byl u ní zaměstnán jako dělník. Je-li tomu tak, neobstojí ani řečená výtka žalovaného, neboť podle ustálené judikatury soudu neplatí kratší lhůty podle § 575, první odstavce c. ř. s., v řízení o žalobě zaměstnavatele na zaměstnance o vyklizení služebního bytu.

Právní poměry služebních bytů nebyly zasaženy zákony o ochraně nájemníků, nýbrž podléhají soukromému právu, a zejména rozhodují v otázce skončení právního poměru takových bytů předpisy občanského práva o skončení služebního poměru. Důsledkem toho pozbývají služební byty zpravidla účinnosti skončením služebního poměru.

285.

Kolektivnou smlouvou upravujícíou len pracovní a mzdové poměry železničných zaměstnancův, zůstává nedotknutým ich právo na automatickou definitivu po uplynutí troch rokov. Rozh. nejv. soudu z 7. apríla 1930, Rv III. 199/29. (Pr. obzor 417.)

Článek XVII. 1914 z důvodů sociálně politických směřuje nutkavými svými předpisy k zabezpečení sociálně slabšího zaměstnance proti sociálně silnějším zaměstnavatelům. Proto také v § 56 ustanovuje, že lze se sice ve služebních předpisech s předepsaným přivolením odchýliti od ustanovení zákona, ale jen potud, pokud tyto odchylky jsou pro zaměstnance příznivější. Jedinou spor rozhodující otázkou je, zda žalobce následkem kolektivní smlouvy stal se po rozumu § 212b) zák. zaměstnancem na zvláštní smlouvu. Není o tom pochybnosti, že kolektivní smlouva podle svého obsahu upravuje pouze služební a platové poměry zaměstnanců, kteří byli smluvníky kolektivní smlouvy. Než není o tom pochybnosti, že tato kolektivní smlouva není zvláštní služební smlouvou, kterou má na zřeteli § 212b) zák. a kterou jedině pozbyl by žalobce práva, zaručeného mu zákonem § 211c) zák. čl. XVII. 1914. Zákon v § 56 sice opravňuje drahu, aby vydala zvláštní služební řád, ale tento služební řád musí býti podrobným (detailovaným) t. j. musí upravovati služební poměr ve všech těch směrech, které zákon v zájmu zaměstnanectva považuje za podstatné, a co platí o služebním řádu, platí vzhledem k zdůrazněné již tendenci zákona také o kolektivní smlouvě, která jest do jisté míry náhražkou služebního řádu. Jedním z nejpodstatnějších bodů, na kte-

ry se musí vztahovati úprava služebního řádu a tudíž i kolektivní smlouvy, jest úprava otázky, které se dotýká § 2 zák. čl. XVII. 1914. Tato otázka kolektivní smlouvou není dotčena, smlouvou kolektivní nebyl upraven služební poměr žalobce tak, jak předpokládá § 212b) zák., a zůstává proto ve sporné otázce směrodatným zákonným donucovací předpis § 211c) zák. Lze pochopiti stranou otázku, zda bylo by vůbec přípustné, by v naznačeném směru bylo kolektivní smlouvou postavení zaměstnanců v poměru k zákoně upravě zhoršeno. V souzeném případě bylo z výpovědi svědka F. zjištěno, a po této stránce není skutkový stav napaden, že při sjednávání kolektivní smlouvy o otázce automatického přestupu provisorických zaměstnanců do skupiny zaměstnanců definitivních vůbec jednáno nebylo. Kdyby tudíž měl dosah kolektivní smlouvy býti vyládnán tak, jak si přeje žalovaná strana a činí soud odvolací, znamenalo by to, že se zaměstnanci kolektivní smlouvou zřekli jednoho z nejdůležitějších práv, zabezpečených jim ustanovením § 211c) zák. Tato vůle i kdyby bylo lze přiznati jí při nutkavosti zákonných předpisů pravotvorný účinek, musila by býti při nejmenším vyjádřena způsobem každou pochybnost vylučujícím. Za zaměstnanečtvo svým důvěrníkem takovouto vůli vůbec neprojevovalo, jest vzhledem k výpovědi svědka F. nepochybné a rozuměla-li žalovaná strana věci jinak, bylo příkazem poctivého právního styku, aby přímo a otevřeně důvěrníky zaměstnanců na toto své stanovisko upozornila. To se však nestalo, naopak žalovaná strana přihláškou k pensijnímu ústavu, tudíž projevem k veřejnému orgánu, výslovně uznala žalobce za trvale ustanoveného zaměstnance a tento projev, učiněný veřejnému orgánu, který měl na věci vynikající zájem, nelze nechati bez povšimnutí, jakožto zjev jsoucí v rozporu se stanoviskem, jež žalovaná strana zaujala v souzené právní rozeprě. Nejde ovšem při tom o projev konstitutivní vůle žalované strany, nýbrž o to, že se tím žalovaná strana sama znala k tomu, jak věc skutečně byla. Nelze ani tvrditi, že stanovisko zaujaté dovolacím soudem, by snad ohrožovalo zájmy žalované strany, poněvadž žalovaná strana před uplynutím tří let vždy má možnost, by se zbavila zákonným způsobem těch odborných dělníků, které z jakýchkoliv důvodů nehodlá ve svých službách podřizeti.

286.

Otázku, zdali jde o osoby ustanovené pro vyšší výkony služební ve smyslu § 73, odst. 3 živn. ř., posuzovati je podle povahy výkonů těchto osob a nikoliv se zřetelem k výkonům jiných zaměstnanců téhož závodu. Nál. nej. spr. soudu z 22. září 1931, č. 15.589, Boh A 9386.

Zsp. potvrdila rozhodnutí magistrátu hl. m. Prahy, kterým bylo vysloveno, že st-lé jsou členy pomocnické hromady příslušníků gremia pražského obchodnictva a tudíž povinni platit jí příspěvky, protože jejich zaměstnání nelze pokládati za vyšší služební výkony, nýbrž za obyčejné a pravidelné vzhledem k většímu rozsahu živnosti zaměstnavatelských firem i vzhledem k počtu osob u nich zaměstnaných. Na povaze výkonu nemění nic měsíční výplata platu a sjednaná šestinedělní, resp. měsíční výpověď. Nař. rozhodnutím zamítá led. úřad odvolání st-lů, poněvadž nezastávají vedoucích míst, lišících se jak způsobem práce, tak samostatnou rozhodovací mocí od prací ostatních zaměstnanců. Proto nelze je považovati za osoby určené

pro vyšší služební úkony (§ 73 odst. 3 živn. řádu), nýbrž za živnostenské pomocníky (§ 73 odst. 1 živn. řádu), takže při řešení této otázky nerozhoduje ani jejich titul ani způsob platu.

Právní základ pro řešení dané otázky tvoří předpis § 73 odst. 3 živn. řádu, jehož se také nař. rozhodnutí dovolává, a který ustanovuje, že mezi pomocné pracovníky nepatří osoby, které pro vyšší úkony služební obvyčejně s ročním nebo měsíčním služním jsou ustanoveny, jako dílovedoucí, mechanikové, faktóři, účetní, pokladníci, výpravčí, kresličé, chemikové a pod.

Znění zákona neposkytuje opory pro oceňování služebního výkonu tím, způsobem, že se výkon určitého zaměstnance s výkony ostatních zaměstnanců podniku, a přiznává se vyšší kvalifikace jen výkonu relativně nadřazenému. Textu zákona odpovídá jen takové oceňování služebního výkonu, které zkoumá výkon sám o sobě a hledí jen k těm okolnostem, které leží ve službě samé nebo jsou s ní spojeny. Podle toho jest nutno přihlížeti zejména k tomu jakou práci zaměstnanec skutečně koná a jaké vedlejší práce se na něm požadují: iaké povahy jest jeho práce (duševní, manipulační atd.), jaké kvalifikace, jakých odborných znalostí, jakých schopností vyžaduje, jakou důvěryhodnost předpokládá a jaký význam a důležitost má pro podnik.

V případech, které jsou tu na sporu, neuznal žal. úřad, že by st-lé bylo lze označiti jak oni tvrdili, za osoby ustanovené pro vyšší úkony služební pro rozumu cit. ustanovení § 73 odst. 3 živn. řádu. vycházeje z právního názoru, že kvalita těchto osob jest určována srovnáním jejich výkonů s prací ostatních zaměstnanců téhož závodu. V rúsledku toho vyslovil pak, že sluší je považovati za živn. pomocníky ve smyslu § 73 odst. 1 živn. ř. kteří jsou podle § 106 odst. 2 příslušníky společenstva a tudíž podle §§ 106 odst. 4 a 120 odst. 3 členy pomocnické hromady.

287.

Příslušným rozhodovati ve třetí stolici o odvoláních proti trestním nálezům pro přestoupení zákona o osmihodině době pracovní č. 91/1918 Sb. na Slovensku, je ministr vnitra, nikoli ministr sociální péče. Nál. nejv. správ. soudu z 18. listopadu 1931, č. 15.524/29. (Veř. správa 617).

288.

Hájnik je hospodárským čeladínom podľa § 1 zák. čl. XLV/1907: o jeho nároku na splnenie služebnej smluvy rozhodovať povolane sú správne úrady. Rozh. nej. soudu z 24. apríla 1930. Rv IV 11/30. (Práv. obzor č. 428.)

Podľa žalobného prednesu domáha sa sice žalobník jako hájnik voči žalovanej strane »náhrady škody«, ktorá mu vznikla z jeho údajne bezprávného prepustenia zo služby, avšak zo žalobného prednesu ide bezpochybné najevo, že žalobník domáha sa na žalovanej strane na základe služebnej smluvy vlastne zaplataenia ekvivalentu svojich služebných požitkov, pozostávajúcich z hotového platu, voľného bytu, užívania pozemkov, držania dobytká a naturálií (jačmeňa), na výpovednú dobu, ním bez každého vecného podkladu v jednom roku uvedenú.

Ponevác však hájnik podľa stálej súdnej praxe je hospodárskou čeladou v smysle § 1 zák. čl. XLV/1907, a ponevác predmetom žaloby je splnenie služebnej smluvy: o žalobnom nároku podľa citovaného zákona povolane sú rozhodovať správne úrady.

Ustanovení Washingtonské smlouvy mají jen potud vnitrostátní platnost, pokud byla vtělena ve vnitrostátní předpis zákonný a o předmětech, na které se vztahuje Washingtonská smlouva, platí jen zákony vnitrostátní. V Československé republice má tudíž vnitrostátní působnost jen zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní a nikoli čl. 2a) smlouvy, č. 80 Sb. z. a n. z roku 1922. Rozh. nejv. soudu z 10. dubna 1931, Rv. I. 587/50. (Soude. listy 918.)

Oba nižší soudy zamítly žalobní žádost o zaplacení odměny za práci přes čas jediné z důvodu, že žalobce zastával v podniku žalované firmy místo, vyžadující důvěry zaměstnavatelovy a vyslovily právní názor, že podle ustanovení článku 2a) Washingtonské smlouvy, vyhlášené pod č. 80 Sb. z. a n. z roku 1922, která prý má platnost vnitrostátní, nevztahují se předpisy zákona ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní na zaměstnance, zastávající místo, vyžadující důvěry zaměstnavatelovy. Odvolací soud projevil také mínění, že uvedenou konvencí byla ustanovení zákona č. 91/1918, pokud jde o podnáky průmyslové, modifikována.

S těmito názory nelze souhlasit. Nejvyšší soud vyslovil sice ve svých dřívějších rozhodnutích č. 6127, 6920 a 7981 sb. m. s. rovněž názor, že Washingtonská smlouva č. 80 Sb. z. a n. z roku 1922 má v republice Československé i vnitrostátní platnost, též články 2a) smlouvy, avšak na tomto názoru nelze setrvat a byl již nejvyšším soudem opuštěn v rozhodnutích uveřejněných pod č. 9977 a 10.517 sb. n. s., jakož i v neuverejněném rozhodnutí Rv. I. 1586/29.

Nejvyšší soud opírá se nyní o tyto úvahy:

V závěrečné doložce k vyhlášené smlouvě Washingtonské se praví, že zapsáním a uložení ratifikačních listiny generálním tajemníkem Společnosti národů, jež se stalo dne 24. srpna 1921, nabyla smlouva pro Československou republiku působnosti mezinárodní a že se ministru zahraničních věcí ukládá, bv v dohodě se zúčastněnými ministry učinil další opatření, jichž je třeba k provedení této smlouvy. Rozhodnutí č. 6127 sb. m. s. míní, že opatření, jež učiniti bylo uloženo ministru zahraničních věcí, bylo vyhlášení smlouvy ve Sbírce zákonů a nařízení, a, ježto se vyhlášení stalo, nabyla prý tím smlouva též působnosti vnitrostátní. Že je tento názor neudržitelný, plyne již z doslovu ratifikačního usnesení Národního shromáždění ze dne 1. března 1921, ve kterém se především v bodě 1. uvádí, která ujednání, přijatá na mezinárodní konferenci práce ve Washingtoně z roku 1919, se schvalují, mezi nimi též smlouva o omezení počtu pracovních hodin v závodech průmyslových, o níž tu jde, a pak — v bodě 2. — se svoluje, by smlouva byla presidentem republiky ratifikována. Bod 3. zní: »Vládě se ukládá, by smlouvu tu publikovala ve Sbírce zákonů a nařízení státu Československého.« — a bod 4.: »Ministru zahraničních věcí se ukládá, by v dohodě se zúčastněnými ministry učinil další opatření, jichž je třeba k provedení této smlouvy.« Již z toho je zřejmé, že opatřeními, jež se ukládají příslušným ministrům k provedení smlouvy, nemůže býti míněno její vyhlášení ve Sbírce zákonů a nařízení, ježto se vládě ukládají kromě vyhlášení smlouvy ještě opatření nutná k jejímu provedení.

Vláda navrhovala (tisk. 550), aby ze všech ujednání, smluvených na generální konferenci

práce ve Washingtoně, byla nyní ratifikována jen tato: Smlouva o osmihodinové době pracovní, o níž v souzeném případě jde, dále smlouva o zákazu noční práce žen a smlouva o zákazu práce dětí do 14 let. V odůvodnění se praví, že — co se týká smlouvy o osmihodinové době pracovní — jest máš zákon z 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. co do zásadní délky pracovní doby stejný s usnesením washingtonským. Přesahuje je však v tom směru, že se vztahuje na veškeré námezdní práce vůbec, že odchylně od našeho zákona vyžaduje washingtonské usnesení, by za účelem přesného provádění osmihodinové doby pracovní byly vydány zvláštní předpisy kontrolní, které sice u nás scházejí, mohou však býti každý okamžik jako dodatek k nynějšímu zákonu o osmihodinové pracovní době prohlášeny, a že tedy, jelikož za těch okolností jest ustanovením v mezinárodní smlouvě obsažených u nás již vyhověno, lze ke smlouvě bez rozpaku přistoupiti. Také v přímě ostatních dvou smluv poukazuje důvodová zpráva k tomu, že naše zákony co do zákazu noční práce žen a zákazu dětské práce vyhovují usnesení washingtonskému, ba je předčí, takže lze usnesení washingtonské přijmouti, aniž je třeba vydati nové předpisy nebo dosud platné změniti nebo doplniti. Naproti tomu vyhradila si vláda v přímě ostatních ujednání, přijatých na Washingtonské konferenci — a to: smlouvy o zprostředkování práce, smlouvy o ochraně žen těhotných a šestinedělek a smlouvy o zákazu zaměstnávání mladistvé pracovníky při pracích nočních — předložiti návrhy na ratifikaci, až budou osnovy zákonů, zajišťující soulad našeho zákonodárství s těmito smlouvami, ústavně projednány. Zpráva sociálně politického výboru a zahraničního výboru poslanecké sněmovny (tisk 1292) vypočítává předměty smluv, na nichž se Washingtonská konference usnesla, a dodává, že nyní je na jednotlivých státech, by smlouvy ty schválily a přizpůsobily jim své dosavadní zákonodárství. Zabývá se otázkou, má-li býti posečkáno, až naše zákonodárství bude úplně přizpůsobeno mezinárodní smlouvě Washingtonské, či mají-li již dnes býti ratifikovány ony smlouvy, s nimiž naše zákonodárství je již v soulasu, a pak postupně další smlouvy, jakmile se jim naše zákonodárství přizpůsobí. Výbor soudí, že jest účelnější, by byly hned ratifikovány smlouvy o předmětech, o nichž není třeba změny našeho zákonodárství, a proto souhlasí s návrhem vlády, aby nyní byly schváleny smlouvy o osmihodinové době pracovní o noční práci žen a o zákazu dětské práce. Na též stanovisku stojí také zpráva sociálně-politického výboru a zahraničního výboru senátu (tisk 524).

Tento postup odpovídá ustanovení čl. 18. a 19. smlouvy Washingtonské. Podle těchto ustanovení nabyla smlouva mezinárodní působností pro ratifikující stát dnem zápisu ratifikace a sekretariátu Svazu národů; každý člen, který ratifikoval smlouvu, byl povinen její ustanovení provésti nejpozději dnem 1. července 1921 a učiniti opatření, potřebná k tomu, by její ustanovení byla uskutečněna. Opatření k provedení smlouvy musila tedy býti učiněna nejpozději dnem 1. července 1921, pokud se týče dnem pozdějšího zápisu ratifikace, kterým smlouva pro ratifikující stát nabyla platností, an každý stát byl povinen od tohoto dne smlouvu prováděti (srov. Fischer-Rhode: Das Übereinkommen von Washington über den Achtstundentag, pozn. 2., čl. 18., na str. 156). Opatření, potřebná k uskutečnění smlouvy, mohla tedy záležeti jen

v opatřeních zákonodárných nebo nařizovacích, kterými bylo vnitrostátní zákonodárství uvedeno v soulad s ustanoveními smlouvy, a to než byla ratifikace u sekretariátu Svazu národů zapsána. K tomu se připomíná, že čl. 405. mírové smlouvy Versailleské, která upravuje závazky členů konference mezinárodní organizace práce ve příčině provádění úmluv, na nichž se konference usnese, praví v posledním odstavci, že jeho ustanovení budou vykládána ve shodě s touto zásadou: »V žádném případě nebude žádáno na žádném členu, aby následkem toho, že Shromáždění přijalo nějaké doporučení nebo nějaký návrh úmluvy, zmenšil ochranu poskytnutou vlastním zákonodárným dělníkům, o něž jde.« Mimo to usnesla se komise generální konference Washingtonské při poradě o smlouvě na resoluci, podle níž ustanovení smlouvy nesní žádným způsobem vésti k tomu, by byly zhoršeny kterékoli příznavější podmínky pracovní, které pro všechny dělníky nebo pro část dělníků kterékoli země jsou již zavedeny nebo zamýšleny. (Zpráva komise pro dobu pracovní, uveřejněná v dodatku k jednacím protokolům konference, str. 222.) Podle toho nemůže býti pochybné, že ustanovení Washingtonské smlouvy mají jen potud vnitrostátní platnost, pokud byla vtělena ve vnitrostátní předpis zákonný, že o předmětech, na něž se vztahuje Washingtonská smlouva, platí jen zákony vnitrostátní. V Československé republice má tudíž vnitrostátní působnost jen zákon z 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní, a nikoliv čl. 2a) smlouvy, č. 80 Sb. z. a n. z r. 1922.

Podle zprávy organizačního komitétu mezinárodní konference práce ve Washingtoně, uveřejněné tímto komitétem, dotázal se komitét vlády jednotlivých států, které výjimky z pracovní doby 8 hodin denně nebo 48 hodin týdně bude nutno činiti v příčině určitých průmyslů, odvětví průmyslu nebo druhů pracujících. Ve svých odpovědích dotkly se vláda anglická a vláda Queenslandu také zaměstnanců, zastávajících místo dohlížitelské nebo ředitelské. V odpovědi vlády anglické se praví (zpráva str. 124 a 125), že skoro ve všech průmyslech bude nutno, by určité druhy zaměstnanců byly vyňaty z použití všeobecného maxima 48 hodin vzhledem k zvláštním podmínkám jejich práce, a uvedla jako takový druh mimo jiné příkladmo personál dohlížitelský a ředitelský, neb osoby, zastávající místo důvěry, čítajíc v to dílovedoucího a dozorce (les contremaitres et les controleurs). Vláda queenslandská (str. 128) uvedla v té příčině, že všeobecně lze říci, že omezení (t. j. pracovní doby) by se nemělo vztahovati na osoby ředitelské a dohlížitelské. Vláda československá (str. 158) se však omezila jen na poukaz na § 7 (3) čs. zákona, č. 91/1918, o přípustnosti prodloužení pracovní doby pro některé skupiny zaměstnanců v podnicích veřejné potřebě určených, a na sdělení obsahu tohoto předpisu. Konference usnesla se na čl. 2a) smlouvy, podle něhož se ustanovení smlouvy nevztahuje na osoby, jež zastávají místo dohlížitelské nebo ředitelské, nebo místo, vyžadující důvěry. Tento úlanek nebyl však v našem státě zákonem proveden. Zákon č. 91/1918 vztahuje se podle doslovu § 1 na zaměstnance v podnicích v tomto paragrafu uvedených bez rozdílu. Nevylučuje se tedy působností žádného zaměstnance, tedy ani zaměstnance, uvedené v čl. 2a) Washingtonské smlouvy, neboť i tito jsou zaměstnanci, kteří jsou k podnikateli v odvislém postavení. Ze zákon žádného zaměstnance ze své

ochrany ani vyjmouti nechtěl, plyne zřejmě z důvodové zprávy (tisk 254/1918), kde se praví, že výrazem »zaměstnanec« jsou zahrnuti všechny osoby najímané za plat, ať jsou to dělníci, úředníci techničtí nebo obchodní, veřejní nebo scukromí, a kde se zdůrazňuje, že zákon proti ochraně cizokrajným sleduje snahu, pojatí v ochranu všechny pracovníky hlavou a rukou, v dílně i v kanceláři, aby byla vytvořena jednotná zásada pro všechny. Výnos ministerstva sociální péče z 21. března 1919, č. j. 4751/III.-19, o výkladu předpisů o osmihodinové době pracovní poukazuje k tomu, že zákon upravuje pracovní dobu všech zaměstnanců, nejen vlastních dělníků, nýbrž i úředníků, pracovníků rukou i hlavou bez ohledu stupně jejich hodnoty. Úpíné ve shodě se zákonem jsou také zprávy československé vlády, podané Mezinárodnímu úřadu práce podle čl. 408 mírové smlouvy o opatřeních, která byla učiněna za účelem provedení Washingtonské smlouvy o osmihodinové době pracovní, k čl. 2a) smlouvy. Vláda československá oznámila ve zprávě, uveřejněné Meškovenská oznámila ve zprávě v »Rapport du Directeur« z r. 1924, str. 594: »Čl. 2, odst. a) Osoby, zastávající místo dohlížitelské atd. — Československý zákon neobsahuje ustanovení, které by vylučovalo tyto skupiny«, a ve zprávách, uveřejněných v »Rapport du Directeur« z r. 1926, str. 510, z r. 1927, str. 10, z r. 1928, str. 15 a z r. 1929, str. 12: »Zákon neobsahuje ustanovení v příčině skupin, jež má na mysli odstavec a)«. Oznámila tedy československá vláda Mezinárodnímu úřadu práce jako právní stav u nás platný, že u nás není ustanovení, shodného s ustanovením čl. 2a) smlouvy, a že zaměstnanci uvedení v čl. 2a) smlouvy, nejsou vyloučeni z ochrany našeho zákona o osmihodinové době pracovní. Ve zmíněném již spisu dr. Fischera a dr. Rhode »Das Übereinkommen von Washington über den Achtstundentag« uvádí se naproti tomu na str. 210 při vyloučení úpravy pracovní doby v Československu, že zákon o osmihodinové době pracovní neplatí o osobách, kterým je svěřeno na podnik dohlížeti nebo jej řídit. Než tu jde o zřejmý omyl autorů, neboť praví, že tento údaj čerpali ze zprávy československé vlády, podané podle čl. 408 Versailleské smlouvy, kdežto v pravdě jest v těchto zprávách, jak plyne z jejich doslovu právě uvedeno, řečen pravý opak. Podle československého zákona nelze tedy ani zaměstnance, zastávající místo dohlížitelské nebo ředitelské nebo místo důvěry, zásadně, jen pro tuto jejich vlastnost, z ochrany zákona vylučovati.

290.

Cizinec, který přišel na území Československé republiky před 1. květnem 1923 a má zde od té doby nepřetržitě své stálé bydliště, neztrácí tím, že se na čas odebere do ciziny, nárok na osvědčení podle § 2, odst. 2. zák. o ochraně domácího trhu práce (zák. č. 59/1928 Sb.). Nál. nej. spr. soudu z 18. listopadu 1951, č. 8205/29. (Veřejná správa 616.)

291.

Promlčení lhůta u služebních zaopatřovacích požitků činí tři leta.

Promlčení služebních zaopatřovacích požitků (podle zákona ze dne 18. března 1921, čís. 150 Sb. z. a n.) nepřerušuje se jejich uplatňováním u Státního pozemkového úřadu, nýbrž jen domáháním se jich u soudu. Rozh. nej. soudu z 18. září 1951, Rv I 1711/50. Váž. obč. 11.002.

Promlčení lhůta u služebních zaopatřovacích požitků, ježto požitky ty tvoří zadržanou část mzdy, která se po rozvázání služebního poměru dodatně vyplácí, činí podle § 1486 obč. zák. tři leta. Žaloba byla však podána teprve 23. března 1929 a jsou požitky z doby před 23. březnem

1926 promlčeny. Okolnost, že se žalobkyně domáhala požitků u Státního pozemkového úřadu, na věci nic nemění, neboť jen domáhání se jich u soudu mohlo (§ 1497 obč. zák.) promlčení přerušit, pokud se týká mu zabránit.

Rozhodnutí soudů nižších stolic.

Vyřadění ze služby na neurčitou dobu má povahu pouhé neplacené dovolené, nikoliv výpovědi. Důvod k výpovědi služební smlouvy musí být uplatňován ihned po jeho nastoupení, nikoliv po uplynutí delší doby. Okamžité propuštění ze služby, byť i bylo důvodné, nemůže nikdy platit od nějaké doby dřívější, nýbrž od doby jeho prohlášení zaměstnanci. Rozsudek živnostenského soudu v Mor. Ostravě z 1./XII. 1931, odd. II., č. j. Cz 548/31-12.

Zaměstnanec hlídač společnosti, zaměstnaný u ní jako vrchní hlídač, žaluje tuto o zaplacení splatečné mzdy, jež mu příslušela od doby, kdy mu bylo kontrolním orgánem žalované zaměstnavatelky sděleno, že jest ze služebních důvodů na neurčitou dobu ze služby vyřaděn do dne, kdy byl písemně vyrozuměn o tom, že jest ze služeb žalované společnosti propuštěn. Sdělení se stalo dne 15./IV. 31, o propuštění byl uvědomen písemně žalované ze dne 21./IV. 31, jímž mu bylo sděleno, že již 14./IV. 31 byl ze služeb zaměstnavatelky bez výpovědi propuštěn, protože se již vícekrát provinil proti služebnímu řádu. Soud přiznal žalovanému zaměstnanci nárok na mzdu od 14. do 21. IV. 1931 z důvodů: »Tento postupu žalované jest nezákonný, ježto se žalobce předně ničím neprovinil, za co mohl být trestán okamžitým propuštěním, a i kdyby se skutečně takového hrubého přestupku proti služebnímu řádu dopustil, nepoužila přece žalovaná strana svého práva k okamžitému propuštění ihned, nýbrž ho napřed bez udání důvodů na neurčitou dobu ze služby vyřadila a teprve po osmi dnech mu oznámila, že vyřadění mělo charakter okamžitého propuštění. Žalobci proto přísluší netoliko nárok na mzdu v době, kdy byl ze služby vyřaděn, t. j. od 14./IV. do 21. IV. 1931, nýbrž také náhrada za výpovědní lhůtu 14denní. Žalobce účtoval za dobu od 14. IV. do 21. IV. 1931 obnos celkem 191 Kč 78 hal., dále za 14denní výpovědní lhůtu 350 Kč 50 hal., avšak při ústním jednání omezil svůj nárok pouze na mzdu za dobu od 14. IV. do 21. IV. obnosem Kč 191.78... Protože na základě přísežné výpovědi svědka S. vzal živnostenský soud za prokázáno, že tento svědek jako revisor žalované žalobce dne 15. IV. 1931 za služebních důvodů na neurčitou dobu vyřadil a že ho ze služeb žalované nepropustil, o čemž svědčí také dopisy tohoto svědka žalobci ze dne 15./IV. a 18./IV. 1931, a že žalovaná svým dopisem ze dne 21./IV. 1931 teprve tohoto dne žalobci oznámila, že jest ze služeb propuštěn — žalovaná ovšem oznamovala, že žalobce byl propuštěn již dnem 14./IV. 1931, což ovšem podle výpovědi svědka S. se mezakládalo na pravdě — možno žalobce považovati za propuštěného teprve dnem 21./IV. 1931, ježto do té doby mu propuštění vůbec nikdo neoznámil.

Okamžité propuštění ze služby, byť i bylo důvodné a podle zákona, nemůžeme ovšem nikdy platit od nějaké doby dřívější, nýbrž pouze od doby jeho prohlášení zaměstnanci, tudíž v tomto případě teprve ode dne 21./IV. 1931.

Protože však žalobci orgánem žalované bylo 15./IV. 1931 sděleno, že jest ze služeb na ne-

určitou dobu vyřaděn, což bylo také dalším dopisem ze dne 18./IV. 1931 potvrzeno, a žalobce byl udržován v domněni, že se nachází dále ve službách žalované, třebaž byl na neplacené dovolené a teprve dne 21./IV. 1931 bylo mu sděleno, že jest propuštěn, možno propuštění toto teprve od tohoto dne s právním účinkem vžítí na vědomí...«

Není obchodním pomocníkem ve smyslu zákona ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., kdo vykonává služby jen jako vedlejší zaměstnání. Živnostenský soud není k rozhodování sporů z takového poměru vzniklé věci příslušným. Usnesení živnostenského soudu v Mor. Ostravě z 19. VII. 1929, č. j. Cz I 443/29-6, potvrzené usnesením krajského soudu v Mor. Ostravě z 26. VIII. 1929, č. j. R I 5/29-1. Sb. min. sprav. 71.

Živnostenský soud vzal za prokázáno, že sice žalobce práce v obchodě žalovaného konal, avšak že to nebylo jeho hlavním zaměstnáním, nýbrž zaměstnáním vedlejším, a že tudíž nemůžeme žalobce považovati za obchodního pomocníka nebo zaměstnance podle zákona o obchodních zaměstnancích, protože žalobce jednak v obchodě žalovaného, jak všichni souhlasně udali, ustanoven nebyl, vždyť o platu za tu práci nikdy řeči nebylo, a že také nekonal v obchodě žalovaného převážně kupecké anebo vyšší práce, protože po delší dobu dne zaměstnán byl jako úředník a že teprve později odpoledne výpomocně v obchodě žalovaného zaměstnán byl.

Ježto tedy žalobce ani žalovaným ustanoven nebyl v jeho obchodě, ani tam nekonal převážně kupecké neb vyšší služby, ani žalovaný nikde, ani u společenstva, ani u nemocenské pojišťovny hlášen nebyl a hlášen být nemohl, chybí žalobci charakter zaměstnance podle zákona o obchodních pomocnících a není tedy živnostenský soud pro řešení tohoto případu podle § 41 zák. o obch. pom. příslušným, protože podle tohoto ustanovení zákona pouze pro rozepru ze služebních poměrů, upravených zákonem o obch. pomocnících, jsou příslušny živnostenské soudy, vztahuje-li se na podnik zaměstnavatelův živnostenský řád. Neboť podle § 1 zákona o obch. pomocnících platí ustanovení tohoto zákona pouze pro služební poměr osob, které při provozování obchodu kupce jsou ustanoveny, aby převážně konaly kupecké služby anebo vyšší, nikoliv kupecké služby — a i žalobce sám a jeho manželka, svědkyně Eliška E., potvrdili, že žalobci žádný plat ustanoven nebyl a že je žalovaný odkazoval, že jim později obchod úplně přenechá, takže žalobce v obchodě žalovaného ustanoven nebyl a vypomáhal tam více jako zeť žalovaného s nadějí na pozdější převzetí obchodu, a jako takový přece, když jinak byl jinde soukromým úředníkem, za obchodního považován být nemůže.

Jak jest uvedeno, nebyl žalobce v obchodě žalovaného ustanoven jako obchodní pomocník (»Angestellte«), byť i byl tam zaměstnán. Nebylo tu vůbec služebního poměru, který předpokládá vždy nějakou odvislost od vůle zaměstnavatele. O takové odvislosti není tu řeči, za-

lobce konal obchodnické práce ve svém volném čase dobrovolně, úplně podle své vůle, aniž by byl k tomu nucen nějakou smlouvou. Ovšem zadarmo práce vykonávat snad nemusil, avšak o nárocích jeho nemůže rozhodnouti živnostenský soud, protože tento podle § 41 zák. ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z. jest příslušným pouze pro spory ze služebních poměrů v tomto zákoně upravených.

Presenční služba vojenská jest důležitým důvodem podle § 1154b) o. z. o. Rozs. kraj. soudu civ. v Praze z 9. XII. 1931, č. j. Co. V. 351/31.

Ustanovení § 1154b) obč. zákona vsunula do občanského zákona III. dílel novela (cis. nař. z 19./III. 1916, č. 69 ř. z.), zněla pak v odst. 1. původně takto: »Zaměstnaný nepozbude nároku na plat, když mu po službě aspoň 14denní nebo nemoc, nebo nehoda překazí konati služby po dobu poměrně krátkou, jeden týden nepřevyšující a když toho nezavinil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Totéž platí, když mu konání služeb překazí jinaké důležité v jeho osobě se stihnuvší důvody.« Jak z materiálů k této dílel novele (str. 337) jest patrno, pokládal zákonodárce za jinaký důležitý důvod v jeho osobě se stihnuvší také povolání k vojenské službě. (Beispiele solcher wichtiger Gründe: dass dazu auch die Einberufung zum Militärdienst gehört ist selbstverständlich.) Při tom pak nerozeznává, o jakou vojenskou službu má jíti, zda o presenční vojenskou povinnost, nebo vojenskou službu v případě mobilisace či o pouhé vojenské cvičení.

Ustanovení § 1154b) obč. zák. bylo však nově upraveno zákonem z 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n. Leč tímto zákonem bylo ponecháno původní znění § 1154b) obč. z., že přísluší zaměstnanci po 14denním zaměstnání nárok na mzdu nejvýše týdenní i tenkrát, když z důležité pří-

činy, týkající se jeho osoby, nemohl vykonávat práci nebo službu, pokud si toho nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Změna, kterou zavedl tento zákon, postihla pouze případy vzniklé nemocí nebo úrazem vzhledem k zákonům o nemocenském a úrazovém pojištění. Při projednávání vlád. návrhu tohoto zákona bylo pak ve výboru sociálně politickém vysloveno přání, aby v důvodové zprávě byly k vůli ujasnění merita prvního odstavce uvedeny ony případy, ve kterých mimo onemocnění se přiznává zaměstnanci nárok na týdenní mzdu. Bylo však od toho upuštěno vzhledem k tomu, že soukromoprávními úmluvami lze takové případy uvéstí taxativně do kolektivních smluv (Zpráva sociálně politického výboru č. 1827 a důvodová zpráva, tisk čís. 1504).

Z toho lze usuzovati, že i za platnosti zákona č. 155 z r. 1921, Sb. z. a n., jest dále vykládati; jak shora bylo uvedeno, že není-li zde jiné úmluvy, dlužno pokládati »presenční službu vojenskou« za důležitý důvod přerušení služby ve smyslu § 1154b) obč. z., který poskytuje zaměstnanci nárok na týdenní mzdu (stejně judikatura, viz Vážný 2698).

Konečně jest ještě posouditi, jaký vliv má na posouzení věci zákon z 31./III. 1925, č. 61 Sb. z. a n.

Jak z nadpisu zákona: O zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbraní (cvičení služebních) a z jeho obsahu jasně jde najevo, vztahuje se tento zákon výslovně na případ, že zaměstnanec byl povolán ke cvičení ve zbraní (cvičení služebních), tedy nikoliv na případ nastoupení vojenské služby presenční. Cvičení ve zbraní (služební) podle § 22 branného zákona, č. 195/1920 Sb. z. a n., jest rozeznáváti od nastoupení presenční služby podle § 15 tohoto zákona. Obě tyto povinnosti služební jsou zcela různé a nelze je ztotožňovati.

Poznámky.

Dr. Josef Budník:

Príspevek k pojmu »vyšších služeb«.*)

1. Úvod.

Řada zákonů užívá pojmu vyšších služeb. Žádný z nich však nepodává jeho definici. Je tudíž na praxi, aby správně v konkrétním sporu zhodnotila spornou právní povahu služeb, jež jsou předmětem námezdni smlouvy. Právní literatura, pokud se vůbec tímto pojmem zabývala, je zajedno v tom, že je nemožné podati definici »vyšších služeb«, jež by si mohla činiti nárok na absolutní platnost a správnost. Protože pak služby skutečně v životě konané jsou přerozmanité, je praktický právník, jemuž se jedná o správnou aplikaci právních norem pracovního práva, bez zásadního teoretického vodítka, jež by dodávalo jeho názoru jistoty. Literatura i praxe se omezily na podání určitých kritérií, jichž lze použití při právnickém hodnocení konkrétních služeb. Tato kritéria sice nejsou úplně uspokojující a nevylučují všech pochyb, avšak mohou dobře posloužit ve zvláště markantních případech. Tam, kde jde o práci, jež je uprostřed mezi činností duševní a manuální a vykazuje znaky obou, bude to konečně věci právního citu, pro kterou alternativu se rozhodneme.

*) Srv. Dr. F. Kraus K výkladu pojmu převážného vykonávání vyšších služeb v § 1 zák. o obch. pom. (Pracovní právo, roč. X., str. 23 n.); též v Prac. právo, roč. X., str. 53.

2. Právní význam vymezení »vyšších služeb«.

Nespočívá tak v teoretické hodnotě pokusů o definici »vyšších služeb«, jako spíše v právně-praktické hodnotě, získané v cestě aplikace práva. Jak shora zmíněno, zákony, jež přicházejí v úvahu (viz níže), vnají pojem vyšších služeb, aniž jej blíže vymezují. Nehledíme-li k exemplifikaci, již provádí třetí odstavec paragrafu 73 živnostenského řádu, nemáme vlastně žádného pozitivněprávního vodítka.¹⁾ Zmíněná exemplifikace má sice význam i pro analogické užití zákona (§ 7 o. z. o.), avšak i tu musíme postupovati opatrně s ohledem na to, že hledisko, z jakého zákonodárce posuzoval vyšší služby, jak je zná živnostenský řád, jest poněkud odchylné od hlediska soukromoprávního.

V tom směru dlužno poukázati na to, co již uvedl Grünberg,²⁾ že totiž pojem vyšších služeb v pojetí správním je jiný, nežli v soukromoprávním; dochází k tomuto úsudku na základě rozdílného rozhodování Nejv. soudního dvora a Nejvyššího správního soudu bývalé monarchie.

Ze zákonů, jež znají rozlišování služeb »vyšších« od »nižších«, jest uvéstí zejména:

¹⁾ V zák. č. 156/1902 ř. zák. uvedená definice zaměstnanec, na něž se zákon má vztahovati, má význam jedině pro tento zákon a užití analogie jest úzkým rámcem jeho valně znehodnoceno; zák. č. 13/1914 ř. z. neřeší věc meritorně.

²⁾ Dr. Siegmund Grünberg, Gerichtszeitung č. 16 ex 1913.

a) obecný zákoník občanský (§§ 1159, 1159 a), 1159 b),

b) živnostenský řád č. 227/1859 ř. zák., upravený novelami (zejména čl. V. uv. z., § 73 d), § 75/3),

c) zákon o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. zák. (§§ 1—5).

d) zákon č. 156/1902 ř. zák., o úpravě pracovního poměru u železničních režijních staveb a v pomocných ústavech těžbě zaměstnaných dělníků (týká se nekvalifikovaných zaměstnanců — distinkční skutečnost: nejsou pragmatikálními zaměstnanci).

e) zákon o statkových úřednících č. 13/1914 ř. zák. (týká se toliko kvalifikovaných zaměstnanců).

f) zákon č. 67/25 Sb. z. a n., kterým se zavádí placené dovolené pro zaměstnance (§ 1/1), zná zaměstnance, obstarávající práce vyš. druhu).

g) zákon obecný horní č. 146/1854 ř. zák., ve znění zák. č. 107/1912 ř. z. (§ 201 rozeznává mezi úředníky, dozorcí a dělníky).

Od kvalifikace konaných služeb jako »vyšších« či »nižších« závisí:

a) bude-li ten který zákon použit na toho kterého zaměstnance čili nic,

b) která ustanovení určitého zákona mají být aplikována v konkrétním případě (na př. při paragrafech 1159, 1159 a), 1159 b) o. z. o., jaká výpovědní lhůta platí a odvisí od rozřešení otázky, zda jde o služby »vyšší« či »nižší«).

3. Podle jakých kritérií poznáme, že jde o »vyšší služby«.

Ježto právní teorie — až na zcela ojedinělé výjimky³⁾ — nepodává bližšího vymezení pojmu »vyšších služeb« (jež konečně ani není dosti dobře možné pro velmi plynulou hranici mezi oběma druhy služeb,⁴⁾ jest zkoumati, jak v této věci rozhodují soudy, případně správní soudy, a z jejich rozhodnutí vyinterpretovati hlediska, z nichž možno na sporný konkrétní případ nahlížeti.

Nejvyšší soudní dvůr bývalé monarchie velmi výstižně kladl důraz na účel zákona, podle něhož jde o ochranu okruhu zaměstnanců, jež by jim byla odeprána, kdyby se na »vyšší služby« kladly příliš veliké požadavky. Doslova pak ve svém rozhodnutí ze dne 29. prosince 1915, Rv I 994/13, uvádí: »... Es werden ihm alle Dienste zu unterstellen sein, die, sei es nach den Anforderungen an die Vorbildung, des Wissen u. Können des Dienstnehmers, sei es nach Bedeutung u. Wichtigkeit desselben für das Unternehmen, dem die Dienste gewidmet sind, über das Gewöhnliche und Allgemeine hinausreichen. Mehr kann im allgemeinen von dem »höheren« Dienste des Gesetzes nicht vorausgesetzt werden...«

Nejvyšší soudní dvůr tu uvedl na pravou míru praxi prvních soudních stolic, jež šmahem interpretovaly zákonný termín »vyšších služeb« tak, že přiznávaly jejich charakter jen takovým

službám, které skutečně byly do očí bijícími vyššími službami a jež panující mínění za takové bez váhání označovalo.⁵⁾ Podobné nazírání by vedlo k nemístnému kategorisování »vyšších služeb« přiznáním takovému povahy určitému druhu prací, jež v obecném názoru nesporně za vyšší práci jsou považovány. Podatí definici takovýchto vyšších prací by nebylo nikterak obtížné.

Z citovaného rozhodnutí tedy vyplývá:

a) ratio legis je ochrana zaměstnanců, konajících vyšší služby,

b) ochrana tato nesmí býti znemožněna absolutním pojetím vyšších služeb, neboť

c) vyšší služby jsou jimi, jestliže předpokládají vzdělání nebo cvik, nabytý praxí, jež je odlišují, vzhledem k významu, jaký mají pro podnik a k povaze práce ostatních zaměstnanců, od obyčejných služeb.

Náš Nejvyšší soud užívá v přechytných svých rozhodnutích těchto měřítek k rozpoznání kvalifikace služeb:

a) vykonává-li zaměstnanec práci, jež předpokládá odborné vzdělání nebo praktický výcvik, bez něhož není možno práci zastati, a

b) liší-li se jeho služební úkony od práce jiných, s ním v tomtéž závodě zaměstnaných zaměstnanců tak, že oni nejsou s to jeho práci zastati (hledíc k nedostatku jejich kvalifikace sub a) uvedené), a

c) jsou-li služby jím konané pro závod důležitější, nežli služby většiny zaměstnanců, jde o zaměstnance, jež koná »vyšší službu«.

Nerohoduje

a) titul, jež mu námezdní smlouva přiznává,

b) jaké služby podle smlouvy má konati, když jich skutečně nekoná.

Shrneme-li stanoviska obou soudů (rakouského a našeho), dojdeme k stanovení těchto kritérií:

1. V poměru ke služební smlouvě.

Jest zjistiti, zda zaměstnanec skutečně koná práci, k níž byl smluvně zavázán, a v záporném případě držeti se těch, jež skutečně vykonával; titul zaměstnanci námezdní smlouvou daný nerozhoduje.

2. V poměru k osobě zaměstnancově.

Jest zjistiti, zda zaměstnanec koná práci, k níž je třeba předběžného vzdělání nebo praktických zkušeností, nikoli však, zda je způsobilým ke konání služeb, jichž zastávání vyžaduje vyšší kvalifikace.

3. V poměru k podniku.

Jest zjistiti, zda služby, jež zaměstnanec pro podnik nebo v podniku skutečně vykonával, byly takového rázu, že je možno je nazvat důležitými pro podnik. Toto hledisko je ovšem velmi relativní a nebude lze je použiti jako kritérium tam, kde důležitost služeb nebije do očí. Pro trvání na kvalitních, zvláště významných službách není třeba odpirati zákonem myšlenou ochranu zaměstnanců, jejichž služba, ač vykazuje znaky sub 1, 2, 4 uvedené, nevytváří individuálně, zachovávajíc při tom plně svou důležitost v pracujícím kolektivu.

4. V poměru k ostatním zaměstnancům.

Jest zjistiti, zda práce zaměstnancova liší se od služeb většiny ostatních zaměstnanců potud, že se jeví jeho úkony oproti jejich jako do jisté míry samostatné, případně vedoucí, následkem čehož jich kterýkoli zaměstnanec z většiny nemůže zastati, hledíc k nedostatku vlastních odborných vědomostí či zkušeností.

³⁾ Viz JUDr. Jaromír Sedláček, Obligační právo, zvláště část č. 301 s. 134: »Nepřaví se nikde co znamená vyšší služba, musí tedy soudce říditi se panujícím názorem, co se obecně za vyšší službu považuje...« Z hlediska soudní praxe lze tomuto názoru vytknouti, že zobečňuje metodu, pomocí níž by soudce měl postupovati, když ho odkazuje na panující mínění o tom, co jest vyšší službou. Pro soudce však v konkrétním případě nebude směrodatno, co panující názor za vyšší službu považuje, nýbrž z jakých pracovních prvků se služba, jejíž právní povaha jest sporná, skládá. Otázka, v čem práce pozůstávala, jest otázkou prejudiciální pro její kvalifikaci. Při tom jest si uvědomiti, že ani znalecký posudek v té věci není směrodatný potud, že jde o otázku právní, nikoliv skutkovou.

⁴⁾ Týž s. 134.