

ného prostředku, a soud proto ihned pokračuje v projednávání sporu.

Učiní-li však prohlášení toliko jedna ze stran, nebo odporují-li si prohlášení sporných stran, anebo má-li soud při souhlasném prohlášení stran pochybnosti, zda jde o spor pracovní, projedná soud především odděleně tuto otázku a vydá usnesení, zda jde o spor pracovní či nikoliv. Proti tomuto usnesení přísluší stranám právo rekursu. Může proto soud pokračovati v projednávání sporu jen tehdy, vzdají-li se strany opravného prostředku, nebo jde-li o spor bagatelní. Jinak musí usnesení doručiti stranám a vyčkati jeho právní moci.

O rekursu do usnesení, zda jde o spor pracovní, rozhoduje s konečnou platností krajský soud v tříčlenném senátu, složeném jen ze soudců z povolání. Dovolací rekurs na nejvyšší soud je tu vyloučen, ať už rozhodne rekursní soud jakkoliv.

Zákon neobsahuje žádné ustanovení o rozsahu přípustnosti rekursu, stanoví toliko, že jednání o otázce, zda jde o spor pracovní, jest provésti podle ustanovení civilního řádu soudního. Vychází tudíž pochybnost o přípustnosti rekursu ve sporech, jichž hodnota převyšuje sice 300 Kč, nedosahuje však 500 Kč, neboť bagatelní hranicí jest nyní ve sporech pracovních hodnota 300 Kč, ve sporech projednávaných podle civilního řádu soudního hodnota 500 Kč.

Rekurs proti rozhodnutí otázky, zda jde o spor pracovní, nelze zahrnouti pod § 517, č. 1, c. ř. s., neboť tu nebylo odepřeno zahájití o žalobě zákonné řízení, nýbrž bylo jen rozhodnuto v otázce, jaké zákonné řízení má býti zavedeno. Nehledě k tomu, budou tu též případy, kdy půjde o rekurs žalovaného, takže by předpis § 517, č. 1, c. ř. s. vůbec nedopadal.

Máme za to, že bagatelní hranicí v těchto incidenčních sporech o druh řízení, v jakém

se má vlastní spor projednati, bude vždy hodnota 300 Kč. To proto, že tu jde až do pravoplatného rozhodnutí této otázky stále o oba druhy řízení, neboť teprve pravoplatným rozhodnutím, o jaký spor jde, je bagatelní hranice pro tento spor definitivně určena. Musí proto až do tohoto rozhodnutí platiti hranice nižší, aby rekursnímu soudu byla zachována možnost otázku tu rozhodnouti. Jinak by rekursní soud při uvažování přípustnosti rekursu musel předem rozhodnouti otázku, o jaký druh řízení jde. Při tom však by se vyskytly obtíže, zřejmé z dále uvedených příkladů.

Ve sporu o 400 Kč by soud první stolice prohlásil, že jde o spor pracovní. Rekursní soud by byl téhož názoru, považoval by tedy rekurs za přípustný, ale nevyhověl by mu. Kdyby však rekursní soud měl za to, že nejde o spor pracovní, musel by rekurs odmítnouti a tím ponechati v platnosti usnesení prvního soudu, které však vychází z opačného názoru než rozhodnutí soudu rekursního.

Je proto nutno řešiti věc tak, jak shora naznačeno, neboť jenom tehdy, bude-li pro předchozí řízení o otázce, v jakém řízení se má spor projednati, platiti bagatelní hranice 300 Kč, bude možno ustanovení novely, která sama řešení neobsahuje, v praksi uplatniti v plném rozsahu.

Pravoplatné rozřešení otázky, o jaký spor jde, a v jakém tedy druhu řízení bude projednán, ať už rozřešení to nastalo opominutím prohlášení stran nebo rozhodnutím soudu, je závazné jak pro strany, tak i pro soudy všech stolic. Avšak teprve od doby, kdy byla otázka druhu řízení pravoplatně rozřešena, platí pro pracovní spor poplatkové úlevy, ve smyslu § 41, odst. 2., zákona o prac. soudech, takže i z tohoto ustanovení, odst. 10. článku IX. novely, je zřejmé, že předchozí incidenční řízení nutno v každém směru považovati za samostatný oddíl sporu, jehož řízení je zvláštní povahy.

Dr. KAREL BALLEMBERGER:

Kompensace zaměstnavatelových pohledávek s platem zaměstnanců a existenční minimum podle zákona č. 314/1920 a 177/1924.

Zákon o exekuci na platy a výslužné zaměstnanců a jejich pozůstalých z 15. dubna 1920, č. 314 Sb. z. a n., praví v § 1, že ze služebních platů osob zaměstnaných ve službách veřejných i soukromých jakéhokoliv druhu (platy služební, mzdy týdenní, denní atd.) může býti exekucí zabavena nebo zajištěna, nebo dobrovolnou úmluvou zasta-

vena nebo postoupena toliko jedna třetina, vždy však tak, že dlužníku volným musí zůstatí roční příjem 6000 Kč.

Pro obstavení výživného, odbytného a zapotřevacích platů a pro pohledávky výživného stanoví zákon existenční minimum nižší v § 1, odst. 2., a v § 2.

§ 3 vylučuje ze započítávání do platu za-

městnanců pro výpočet existenčního minima určité dávky, jako drahotní přídavky, pohřebné a obdobné platy, jakož i peněžité neb naturální platy určené k tomu, aby jimi zapraven byl náklad na veřejné služby.

Zákon ze dne 2. července 1924, č. 177 Sb. z. a n., zbavuje platnosti veškerý dosavadní zákon a nařízení, jež odporují předpisům zák. č. 314 z r. 1920 a v § 2 stanoví, že nedotčeny zůstávají zákony o vynětí z exekuce platů předsedů, místopředsedů a členů poslanecké sněmovny, jakož i ustanovení o exekucích na požitky vyplácené podle zákonů o pojištění úrazovém, nemocenském, jakož i o báňských bratrských pokladnách.

Aplikace těchto předpisů v řízení exekucím jest dostatečně známa. V právní praxi setkáváme se s ustanoveními obou zákonů denně, a o jejich výkladu není celkem sporu. — Ustanovení zákonů mimo řízení exekucím zůstávají však málo známa, a proto též málo využita.

Ve velmi zajímavém judikátu nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 1935, Rv IV 521/35 (č. 2148 »Prac. práva«, č. 14.703 Sbírký Vážného a č. 2317 Úr. sb.), se praví: »Zaměstnavatel je oprávněn zadržeti splatný plat svého zaměstnance na částečné vyrovnání své pohledávky ze zápůjčky, a v š a k j e n s o b m e z e n í m p o d l e z á k. č. 314/1920 S b. z. a n. v e z n ě n í z á k. č. 177/1924 S b. z. a n.«

V praxi se omezuje pravidelně aplikace zákonných ustanovení o existenčním minimu na jejich použití v řízení exekucím a přehlíží se jasné ustanovení zákona o nutnosti použití těchto předpisů na jakékoli dobrovolné úmluvy a postupy a zejména tudíž i na kompenzace mezi platovými a mzdovými pohledávkami zaměstnanců a pohledávkami zaměstnavatelů.

Otázka tato bude praktickou zejména ve dvou případech:

1. Způsobí-li zaměstnanec zaměstnavateli škodu, jejíž důvod i výši výslovně uzná, a projeví i souhlas se srážkami s platu (neuzná-li důvod a výši, je zaměstnavatel nucen žalovati a nastane situace normální).

2. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci zápůjčku v jakékoli formě, zejména ve formě poskytnutí záloh na plat.

Zdánlivě samozřejmá věc, vyplývající z jasného znění zákona 314/1920, má ve světle judikátu 14.703 Váž. dalekosáhlý význam pro zaměstnance a pracovní právo vůbec.

Vždyť dosud v praxi nepoužívá se skoro vůbec velících předpisů tohoto zákona při dobrovolných srážkách s platu sjednaných mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Při skončení pracovního poměru setkávali jsme se až dosud se zjevem naprosto obvyklým, že při konečném vyúčtování s použitím

§ 1438 o. z. o. postaveny proti sobě pohledávky z titulu služebního poměru na straně jedné, proti pohledávkám ze zápůjček a z uznaných náhrad škod na straně druhé, aniž by se přihlíželo k ustanovením o existenčním minimu. Podobně je tomu během pracovního poměru, kdy nezákonnými srážkami klesl často plat pod existenční minimum. K ustanovením zák. 314/1920 je však nezbytně nutno přihlížeti v kterémkoli stadiu, a tudíž zřejmě i při výplatě posledního platu. Zaměstnavatel nemůže tudíž ani během, ani při skončení pracovního poměru sraziti zaměstnanci s jeho platu více než by omezilo existenční minimum zaměstnancovo, určené podle §§ 1—3 zák. 314/1920, i kdyby jeho pohledávka proti zaměstnanci byla sebe vyšší.

Při tom musíme si velmi jasně uvědomiti, že výpočtu ročního nezabavitelného příjmu podle § 1 zák. 314/1920, jde-li o zaměstnání celoroční u téhož zaměstnavatele, jest položit za základ celoroční mzdu, a takto vypočtený nezabavitelný příjem jest pak rozvrhnouti poměrně na jednotlivá období, za která mzda smluvena (měsíce, týdny, dny), takže exekuci (resp. srážkám a kompenzaci) podléhá poměrná část měsíční, týdenní nebo denní mzdy, přesahující poměrnou její nezabavitelnou část. Pracuje-li zaměstnanec za rok u různých zaměstnavatelů, jest plat vypočítati uvedeným způsobem u toho kterého zaměstnavatele zvlášť (Vážný 12.695, »Prac. právo« č. 629).

Při osobách ne trvale zaměstnaných (při sezonních dělnících) při výpočtu existenčního minima nerozhodují platební lhůty, v nichž se plat vyplácí; rozhoduje celkový roční příjem (Vážný 10.598, »Prac. právo« č. 244).

Zaměstnavatel musí tudíž honorovati vykonanou práci zaměstnancovu bez ohledu na své protipohledávky aspoň tak, aby zaměstnanec obdržel existenční minimum, vypočtené podle zásad výše uvedených.

Existenční minimum počítá se ovšem pouze z čistého platu zaměstnancova, při čemž nelze jmenovitě přihlížeti k příspěvkům, jež zaměstnavatel dobrovolně platil za zaměstnance do nemocenské pokladny, a k pensijnímu ústavu (Vážný 7454), a přirozeně též ne k částkám, jež podle zákona naň z těchto důvodů případnou.

Naproti tomu pravidelnou remuneraci ve smyslu § 16 zák. 154/34 jest započítati do platu při výpočtu existenčního minima. Ovšem nepravidelná bilanční odměna, nebo odměna z obratu v průmyslových a obchodních podnikách sem nespadá (Vážný 5699).

Hodnotu skutečných naturálních požitků jest do výpočtu existenčního minima započítati (Vážný 2828), ovšem s omezením § 3 zák.

314/1920, t. j. pokud nejsou určeny k zapra-
vení nákladů na veřejné služby, naproti tomu
na hodnotu výhod jiných, jako na př. rozdíl
v ceně režijního uhlí poskytovaného železnič-
nímu zaměstnanci (Vážný 1694) a t. p.

Z výpočtu platu pro zjištění existenčního
minima vyloučeny jsou již podle znění § 3
zák. 314/1920 přídavky drahotní poskytované
zaměstnancům vzhledem k mimořádným dra-
hotním poměrům vyvolaným válkou, jakož
i platy peněžité nebo naturální, určené k ná-
hradě nákladů veřejné služby. Sem patří po-
dle judikatury na př. úkolové nadvýdělký a
vyrovnací přídavky železničních zaměstnanců
(Vážný 8694), přídavek zahraniční služby
úředníků zahraničního ministerstva (Vážný
9840), administrativní srážky státních za-
městnanců (Vážný 9965), platové přídavky
podle § 67 vl. n. 15/1927 (Vážný 9965) atd.

Z názoru nejvyššího soudu projeveného
v citovaném judikátu Váž. 14.703 a z judikátů
ostatních, které se sice vztahují skoro vesměs
k obstavení exekučnímu, jež však per analo-

giam lze rozhodně použítí, vyplývá, že
splatný plat (mzda) musí býtí za-
městnanci vyplacen, při nejmen-
ším do výše existenčního minima,
bez ohledu na to, má-li zaměstna-
vatel proti zaměstnanci splatné,
nebo dokonce vykonatelné pohle-
dávky z jakéhokoli titulu. § 1438
o. z. o. použítí lze tudíž při výplatě platů a
mezd pro pohledávky zaměstnavatelů za za-
městnanci jediné s omezením zák. 314/1920 ve
znění zák. č. 177/1924. Má-li proto zaměstna-
vatel proti zaměstnanci nějaké pohledávky,
které chce srážeti s jeho pevného platu (ne
ovšem se služební záruky), může to sice učí-
niti, musí však vypočítí souhrn čistých roč-
ních platů zaměstnancových podle zásad výše
uvedených. Teprve přesahují-li tyto platy
existenční minimum podle zák. 314/1920, může
zaměstnavatel konati srážky, a to jen potud,
pokud existenční minimum, připadající na ob-
dobí, za které mzda smluvena, je těmito sráž-
kami nedotčeno.

Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

Služební smlouva

§ 1151. 2127.

Služební poměr vzniká i bez formální smlouvy
již tím, že zaměstnanec se dal k dispozici zaměst-
navateli, který s ním disponoval tak, že mu při-
kazoval práci. (Rozh. nejv. soudu z 18. II. 1936,
Rv III 949/35, Váž. obč. 14.964, Úr. sb. 2481.)

(Důvody viz u č. 2162 »Prac. práva«.)

§ 1151. 2128.

Nejde o služební poměr v případě, keď obchodný
zástupca (aj podľa smluvy) zostal samostatným
obchodníkom a nedostal sa čo do činnosti, ktorá
mu bola smlouvou určená, do pomeru podriadenos-
ti k druhej smluvnej strane. (Rozh. nejv. soudu
z 25. II. 1936, Rv III 1045/35, Úr. sb. 2502.)

Nejde o služební poměr, keď obchodný zástup-
ca (aj podľa smluvy) zostal samostatným ob-
chodníkom a po stránke svojej činnosti, smlouvou
mu určenej, nedostal sa so spolusmluvníkom do
pomeru podriadenosti.

Žalobník vo svojej dovolacej žiadosti sám prí-
zvukuje, že práce, za ktoré požaduje províziu,
vykonal »ako vedľajšie zamestnanie a pri tom
prevádzoval aj samostatný obchod«, ďalej, že na
sjednaní obchodov na predaj piva a liehu pre ža-
lovaného »pracoval« až do toho času, kým ne-
vstúpil »do definitívneho služebného pomeru k
žalovanému«. Keďže však aj podľa dovolacej žia-
dosti uplatňuje žalobník nárok na províziu za
dobu, po ktorú bol ešte samostatným obchodní-
kom a v ktorej ešte služebný poměr medzi ním
a žalovaným nevznikol, správne je stanovisko
súdu odvolacieho, že dotyčne žalobného nároku
na túto províziu nejde o pohľadávku zo služeb-
ného pomeru, a bez porušenia formálneho práva
bol preto spor dotyčne tejto pohľadávky zasta-
vený.

§ 1151. 2129.

Smlouva, kterou se smluvník zavázal vykonávat
práce pro spolusmluvníka jeho a jím (spolu-
smluvníkem) placenými dělníky v řádné pracovní
době za zvláště stanovenou odměnu (podle váhy
zpracovaného materiálu), jest smlouvou pracovní
a nikoli smlouvou o dílo. (Rozh. nejv. soudu z 10.
III. 1936, Rv III 21/36, Úr. sb. 2532.)

(Důvody viz u č. 2160 »Prac. práva«.)

§ 1151. 2130.

Smlouva služební, již byl zaměstnanec ustanoven
v podniku zaměstnavatelově vrchním číšníkem na
zpropitné a se zavázal, že bude ze svých příjmů
příplácti na ostatní číšníky a kupovati noviny,
nepříčí se dobrým mravům. (Rozh. nejv. soudu
ze dne 19. XII. 1935, Rv I 1752/35, Váž. obč.
14.796.)

Smlouva stran, kterou byl žalobce ustanoven
v podniku žalovaného vrchním číšníkem a se za-
vázal, že bude ze svých příjmů příplácti na
ostatní číšníky a kupovati noviny, nepříčí se
dobrým mravům. Strany uzavřely smlouvu slu-
žební, pro niž podle § 6 zák. čís. 20/10 ř. z. pla-
tila smluvní volnost. Podle pravé podstaty ujed-
nané smlouvy měl plat žalobcův mimo stravu
záležitosti ve zpropitném, jež jako vrchní číšník
obdrží od hostů, ale nepatřilo mu celé zpropitné,
nýbrž jen část, jež mu zůstala po srážce po-
dílu spoluzaměstnaných číšníků na zpropitném,
a částky vydané na noviny a zápalky. Částky,
připadající na ostatní číšníky na zpropitném,
přijímal žalobce ve skutečnosti jen místo zúčast-
něných spoluzaměstnanců a pro ně. Takové
ujednání nepříčilo se dobrým mravům.

§ 1154. 2131.

Nenamítal-li zaměstnanec ničeho proti vypláčení
úkolové mzdy vyšší, než byla jeho dosavadní tý-