4 G 505

ZÁKONY
UBLIKY

Dr K. Hermann - Otavský a Dr J. Srb

ZÁKON O SOUKROMÝCH ZAMĚSTNANCÍCH

PRAHA
ČESKOSLOVENSKÝ KOMPAS
tiskařská a vydav. akc. spol.

4 G 505

. . . Rozebráno.

Sv. I. b. Daňka z majetku a z přírůstku na majetku. Doplněk sestavili Dr. Bol. Fux a Dr. Fr. Lorenz. Brož. (1924) Kč 25.—

Sv. II. Ochrana nájemníků. Dr. Kubišta. (1922) Kč 15.—

Sv. III. Obecní zřízení všech zemí rep. čsl. a volební řád. Sestavil V. Kloubek. Druhé vydání vázané (1930) Kč 100.—

Sv. IV. Civilní řád soudní a jurisdikční norma. Upravil Dr. Václav Hora, 3. rozšířené vydání (1934) . . . . Kč 120.—

Sv. IV. b. Civilní řád soudní a jurisdikční norma, studijní vydání, uprav. prof. Dr. V. Hora. 2. vyd. Brož. (1931) Kč 50.—

Sv. V. Čsl. daňové zák. Dr. Schwarz. (1923) Kč 40.—

Sv. VI. Státní občanství a domovské právo. Sestavili Jos. Žlábek a Vlad. Verner. Brož. výtisk (1923) . . Kč 13.50

Sv. VII. Zákon o nakladatelské smlouvě ze dne 11. květ. 1923; upravil A. Hartmann. Brož. výtisk (1923) . . Kč 10.—

Sv. VIII. Trestní zákony československé, platné v hist. zemích Dr. Jar. Kallab a V. Herrnritt 3. vyd. (1933) Kč 140.—

Sv. IX. Advokátní a notářská sazba a soudní poplatky, Ant. Hartmann. Druhé vydání s doplňkem (1930/31) Kč 102.—

Sv. X. a b c. Řád živnostenský. Uspořádali Dr. B. Štědrý a Dr. R. Buchtela. Díl I. (2. vyd.), váz. (1926) . . . Kč 99.—
Díl II. vydání 1933 . . . . . Kč 110.—
Díl III. (vydání 1933) Kartelový zákon. Správní říz. Prov. nař. k automob. zákonu. . . . . Kč 40.—

Sv. XI. a XI. b. Kolky a poplatky v RČS. Sestavili E. Holík a F. Tuš. Část 1. Rozebráno. Část 2. váz. Kč 80.—

Sv. XII. Trestní řád čsl. platný v Čechách a zemi mor.-slezské. Sestavili Dr. Jar. Kallab a V. Herrnritt. 2. vydání (1931) . . . . . Kč 135.—

Sv. XIII. Předpisy jazykového práva. Upravil A. Hartmann. Brož. (1926) . . . . . Kč 25.—

Sv. XIV. Exekuční řády. Upravil A. Hartmann. Druhé vydání (1934). Váz. . . . . Kč 180.—

Sv. XV. Živnostenský zákon pre Slov. a P. R. Dr. J. Brejcha a Dr. V. Fiker, viaz. (1925) . . . . . Kč 100.—

Sv. XVI. Čsl. zák. občanský s obč. právem platným na Sl. a P. Rusi. Zpracoval Dr. Fr. Rouček. (1932) Kč 180.—
II. díl Obč. zákoníka viz sv. XXXIV.

Sv. XVII. Nesporné řízení. Upravil A. Hartmann. Váz. Druhé vydání (1931) . . . . . Kč 140.—

Sv. XVIII. Trestný poriadok platný na Sl. a P. R. Dr. Jos. Balcar a Dr. Jos. Nožička viaz. (1926) . . Kč 150.—

0-42839-65

Sv. XIX. **Řády konkursní, vyrovnávací a odpůrčí.** Upravil univ. prof. dr. Václav Hora, váz. (1931) . . . . **Kč 72.—**

Sv. XX. **Všeobecný zákoník obchodní.** Zpracoval Dr. K. Hermann-Otavský. Váz. (1929) . . . . . **Kč 190.—**

Sv. XXI. **Slovenský obchodný zákon.** Sostavil JUDr. Jul. Karmán, viaz. (1926) . . . . . **Kč 120.—**

Sv. XXII. **Zákon o právu autorském.** Zpracoval Dr. Jan Löwenbach. Váz. výt. (1927) . . . . . **Kč 70.—**

Sv. XXIII. **Čsl. zákon směnečný.** Zpracoval Dr. Frant. Rouček. 2. vydání. Vázané (1932) . . . . . **Kč 60.—**

Sv. XXIV. a—c. **Zákony o přímých daních čsl.** Upravil JUDr. Jos. Drachovský a JUDr. F. Brachtl, díl I. vázaný (1927) . . . . . **Kč 60.—**

Díl II. (Prov. nař., judikatura, komentáře) váz. (1928) **Kč 135.—**

Doplněk I. brož. (1931) . . . . . **Kč 15.—**

Sv. XXV. **Jednací řády pro soudy první a druhé stolice Sestavil Ant. Hartmann.** (Druhé vydání) (1931) . . **Kč 270.—**

Sv. XXVI. **Branný zákon republiky českosl.,** poznámkami opatřil Dr. Jan Vorel, váz. (1927) . . . . . **Kč 75.—**

Sv. XXVII. **Zákon o nekalé soutěži.** Vydal Dr. Zd. Matouš. Vázané (1928) . . . . . **Kč 50.—**

Sv. XXVII. b. **Zákon o soutěži v peněžnictví.** Dr. Zd. Matouš (1933) . . . . . **Kč 8.—**

Sv. XXVIII. **Organisace politické správy.** Zpracoval JUDr. Jan Říha, váz. (1928) . . . . . **Kč 140.—**

Sv. XXIX. **Zákon o směnečném poplatku.** Zpracoval F. Tuš za pomoci dr. Fr. Roučka, vázané (1928) . . . **Kč 40.—**

Sv. XXX. **Obecný knihovní zákon.** Ant. Hartmann. Vydání 1933 . . . . . **Kč 99.—**

Sv. XXX. b. **Doplněk knih. zákona** k vydání 1931 **Kč 12.—**

Sv. XXXI. **Horní zákony.** Zpracovali JUDr. K. Koschin a JUDr. a Ing. Jos. Peters. Váz (1930 s doplň. 1934). . **Kč 106.—**
(Doplněk sám též prodejný za Kč 10.—)

Sv. XXXII. **Čsl. církevní zákony** vydali: dr. Bušek, dr. Hendrich, dr. Lašťovka, dr. Müller. Váz. (1931) . . **Kč 240.—**

Sv. XXXIII. **O trestním soudnictví nad mládeží.** Dr. A. Mířička a Dr. O. Scholz. Vázané (1932) . . . . **Kč 70.—**

Sv. XXXIV. **Čsl. soukromoprávní předpisy.** (II. díl Obč. zákoníka) JUDr. Fr. Rouček a K. Schrotz (1933). Váz. **Kč 120.—**

Sv. XXXV. **Nejvyšší správní soud.** JUDr. Zd. Rádl. (1933). Váz. . . . . **Kč 60.—**

Sv. XXXVI. **Zákon o soukromých zaměstnancích.** JUDr. K. Hermann-Otavský a JUDr J. Srb. Váz. (1935). **Kč 65.—**

Sv. XXXVII. **Zák. o pensijním pojištění zaměst. ve vyšších službách.** JUDr. J. Gallas a JUDr. J. Lippert. Váz. (1935).

Objednávky přijímá každé knihkupectví jakož i
ČESKOSLOVENSKÝ KOMPAS, Praha XVI., Plzeňská tř. 79.

KOMENTOVANÉ ZÁKONY
ČESKOSLOVENSKÉ REPUBLIKY
VYDÁVÁ „ČESKOSLOVENSKÝ KOMPAS".

SV. XXXVI.

ZÁKON O SOUKROMÝCH ZAMĚSTNANCÍCH

1935.

Tiskem a nákladem „Československého Kompasu", tiskařské a vydavatelské akc. spol., Praha-Smíchov.

ZÁKON

ZE DNE 11. ČERVENCE 1934,

ČÍS. 154 SB. Z. A N.,

o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Uspořádali a výklady opatřili

JUDr. KAREL HERMANN-OTAVSKÝ,
ř. profesor práv na Karlově universitě v Praze,

a

JUDr. JAN SRB,
vrchní odborový rada v ministerstvu spravedlnosti.

1935.

Nákladem „Československého Kompasu",
tiskařské a vydavatelské akc. spol.

VEŠKERÁ PRÁVA I PRÁVO PŘEKLADU CELKU
NEBO JEDNOTLIVÝCH STATÍ VYHRAZENA.

699



Tiskem „Československého Kompasu", tiskařské a vydavatelské akc. spol., Praha-Smíchov.

Předmluva.

Zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) náleží k nejvýznačnějším plodům naší zákonodárné činnosti v posledních letech. Jím docházejí soukromí zaměstnanci vyšších kategorií k cíli dlouholetého úsilí svých organisací a zástupců, třebas k cíli ne veskrze konečnému.

Podjali jsme se úkolu opatřiti komentované vydání nového zákona v přesvědčení, že jeho obsah nejenom zasluhuje, nýbrž také potřebuje bedlivé pozornosti a úvahy v četných nesnadných otázkách jím dotčených a z části jím i vzbuzených.

Zvláštními díky jsme povinni panu ministru spravedlnosti Dru Ivanu Dérerovi za to, že laskavě dal k tomu souhlas, abychom v tomto vydání otiskli vysvětlivky, připravené ministerstvem spravedlnosti k textu, který byl podkladem parlamentního projednávání zákona. Tyto vysvětlivky (dotčené v úvodu zprávy sociálně politického výboru poslanecké sněmovny č. t. 2720/III/1934) zachycují ovšem jen výsledky předběžných prací pro nový zákon a nelze v nich spatřovati úřední stanovisko ministerstva spravedlnosti k problémům, které se při úpravě zákona naskytly; i zůstává jejich ráz tímto uveřejněním naprosto nezměněn.

Připomenuto budiž, že východiskem prací k novému zákonu byla osnova připravená v ministerstvu spravedlnosti před více než desíti lety a později několikráte (naposledy v r. 1931) přepracovaná. Autorem těchto osnov byl odborový přednosta ministerstva spravedlnosti Antonín Hartmann; nebyl sice, odešed z činné služby, účasten závěrečných prací na novém zákoně a projednání jeho v parlamentě, ale svůj zájem o věc a zna-

menité ovládání látky osvědčil znovu ve svém podrobně komentovaném vydání zákona.

Snahou podepsaných bylo ukázati také na nejdůležitější souvislosti nového zákona s ostatním právním řádem Republiky; ovšem nebylo lze podati úplný přehled norem pro soukromé zaměstnance vůbec platných a bylo nutno — neměl-li rozsah tohoto vydání příliš vzrůsti — upustiti od otištění předpisů, jež spíše náležejí do správní oblasti pracovního práva (zahrnujíc v to i pojištění sociální), jakož i předpisů o rozhodování sporů pracovních.

Soudní rozhodnutí byla k výkladu připojena, pokud mohou míti význam pro aplikaci zákona. Otisk rozhodnutí neznamená však sám o sobě, že je považujeme v plném rozsahu za správné, zejména arci s hlediska nového zákona; naopak jest doporučiti, aby se dosavadní judikatury užívalo jen s náležitou opatrností.

V Praze, v listopadu 1934.

Dr. Karel Hermann-Otavský.

Dr. Jan Srb.

Literatura.

I. K novému zákonu o soukromých zaměstnancích:

Brumlík, Práva a povinnosti soukromých zaměstnanců podle nového zákona (s úvodem poslance R. Kleina). Praha 1934.

Čecháček, Výklad k zákonu o soukromých zaměstnancích a k pensijní novele. Praha 1934.

Flanz, Pracovní právo soukromých zaměstnanců. Liberec 1934 (vychází v sešitech).

Hartmann, Zákon o soukromých zaměstnancích. Praha 1934.

Hlaváček, Zákon o soukromých zaměstnancích. Archiv pracovního a sociálně pojišťovacího práva, ročník 3, svazek 6.

Horner, Das neue Privatangestelltengesetz. Prager Archiv, XVI., č. 15, str. 1105.

Choděra, Pracovní právo soukromého úředníka. Praha 1934.

Klenko, Zákon o súkromných zamestnancoch. Bratislava 1934.

Potužil, Zákon o soukromých zaměstnancích. Praha 1934.

Pužman, Zákon o soukromých zaměstnancích. Česká advokacie, XIX., č. 7/8, str. 110.

Sottner, Nový zákon o soukromých úřednících. Průmyslový věstník, XXI., č. 32.

Sottner, Zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích) ze dne 11./VII. 1934, č. 154 Sb. z. a n. Praha 1934.

Vážný, Nový zákon o soukromých zaměstnancích. Sociální revue, XV., č. 6/8.

II. K elaborátu odborné komise:

Grünberg, Der jüngste Entwurf eines Privatangestelltengesetzes für die Tschechoslowakische Republik. Prager Juristische Zeitschrift, XIV, č. 9, sl. 277.

III. K zákonu o obchodních pomocnících z r. 1910:

Budník, Vymezení pojmu vyšších služeb v praksi nejvyššího soudu. Soudcovské listy, XIII, č. 8, str. 140.

Butschek, Zum Begriff der höheren Dienste. Juristenzeitung, roč. 6, č. 20.

Fuchs, Judikatur des k. k. Obersten Gerichtshofes zum Handlungsgehilfengesetz. Vídeň 1914.

Hermann-Otavský, Všeobecný zákoník obchodní. Díl I. Praha 1929.

Jakubec, Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích v podobném postavení. Praha 1929, II. vydání 1931.

Katzer, Zur Auslegung des Begriffes der »hoeheren Dienste« nach § 2 des Handlungsgehilfengesetzes. Prager Jur. Zeitschrift, Wissenschaftliche Vierteljahrsschrift, V (1925), č. IV.

Mayer-Grünberg, Kommentar zum Gesetz über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung (Handlungsgehilfengesetz). Vídeň 1911.

Mayer-Grünberg, Dienstvertrag der Handlungsgehilfen. Vídeň 1915.

Randa, Zákon o obchodních pomocnících a jiných zaměstnancích ze 16. ledna 1910, č. 20 ř. z. Praha 1910.

Randa Das oesterreichische Handelsrecht. 2. vyd., I. Vídeň 1911.

Říha, Doložka konkurenční. Právník, L, str. 921.

Weiss, Zum Begriff der höheren Dienste. Juristenzeitung, roč. 6 (1925), č. 15/16, str. 119, 191.

Wenig, Příručka obchodního práva platného v Čechách, na Moravě a ve Slezsku. Sešit 3 b (1932).

IV. K československému pracovnímu právu:

Bílý, Prodloužení výpovědní lhůty a nárok na odbytné soukr. zaměstnanců v iniciativních návrzích předložených poslanecké sněmovně. Sociální revue, XI, č. 6, str. 587.

Domanik, Das čechoslovakische Arbeitsrecht. Zeitschrift für Ostrecht, III, č. 3, str. 388.

Freudenfeld-Říha, Das tschechoslowakische Arbeitsrecht. Liberec 1930.

Grohmann, Der Anspruch auf Entgelt nach § 1154 b) des a. b. G. B. Juristenzeitung, roč. 4 (1923), č. 7, str. 51.

Grohmann, Der Dienstvertrag. Prager Jur. Zeitschrift, IV. (1924), sl. 261.

Grünberg, Der Dienstvertrag im Entwurf des bürgerlichen Gesetzbuches für die tschechoslowakische Republik. Prager Jur. Zeitschrift, Wissenschaftliche Vierteljahrsschrift, V (1925), č. IV, sl. 153.

Hácha, Pracovní právo. Slovník veř. práva čsl., III, str. 423.

Hexner, Das Dienstvertragsrecht in der Slowakei und Karpathorussland. Brno 1925.

Katscher, Das Problem des Handelsvertreters, Teplice-Šanov 1933.

Kotek, Příručka pracovního práva. Praha 1932.

Krčmář, Pracovní smlouva. Slovník veř. práva čsl., III, str. 441.

Lamberg, Handbuch des Arbeitsrechtes. Praha 1922.

Neubauer, Pojem vyšších zaměstnanců v sociálním pojištění československém. Pocta k šedesátým narozeninám Dr. Emila Háchy. Bratislava 1932, str. 159 a násl.

Rouček, Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Praha 1925.

Říha-Freudenfeld, Pracovní právo republiky Československé. Praha 1931.

Wenig, Cestující obchodní. Slovník veř. práva čsl., I., str. 159.

Wokurek, Das Arbeitsrecht der čechoslovakischen Republik. Brno 1928.

V. Vedle toho systémy a učebnice občanského práva a komentáře k občanskému zákoníku, zvláště:

Fajnor-Zátурecký, Nástin súkromého práva platného na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. Bratislava 1924.

Krčmář, Právo občanské. III. Právo obligační. Praha 1929, II. vydání 1932.

Mayr, Lehrbuch des bürgerlichen Rechtes. II/3, Recht der Schuldverhältnisse. Liberec 1922.

Mayr, Soustava občanského práva. Právo obligační. Brno 1928.

Sedláček, Obligační právo. II. Brno 1926.

Ehrenzweig, System des österreichischen allgemeinen Privatrechts. II/1, Recht der Schuldverhältnisse. II. vydání. Vídeň 1928.

Klang, Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch. III. Vídeň 1932. (Partii o smlouvě služební zpracoval E. Adler.)

Tuhr, Der allg. Theil des bürgerl. Rechts (v Bindingově »Handb. der D. Rechtswissenschaft«). Lipsko 1910—18.

VI. K rakouskému zákonu o zaměstnancích z r. 1921:

Geller, Das Angestelltengesetz. Vídeň 1924.

Lenhoff, Das Angestelltengesetz. Št. Hradec 1922.

Lautner, Geltendes und künftiges Angestelltenvertragsrecht. I. Št. Hradec 1927.

Lederer-Suchanek, Arbeitsrecht und Arbeiterschutz nach dem Stande der österreichischen Gesetzgebung vom 31. Mai 1925. Vídeň 1925.

Lederer, Grundriss des österreichischen Sozialrechtes. Vídeň 1929.

Mayer-Mallenau-Grünberg, Der Dienstvertrag der Privatangestellten. Vídeň 1928.

Suchanek, Das Angestelltengesetz. Vídeň 1926.

Zkratky.

Adl. Cl. = Adler-Clemens (Friedländer), Sammlung handelsrechtlicher Entscheidungen.

Beránek = Beránek, Sbírka judikátů vrchního hornického rozhodčího soudu. 1934.

Boh. (A, F) = Sbírka nálezů nejvyššího správního soudu (A: ve věcech administrativních, F: ve věcech finančních).

Buchtela-Štědrý = Štědrý-Buchtela, Řád živnostenský, 2. vydání, I. díl 1926, II. díl, 1933.

č., čís. = číslo.

Fuchs = Judikatur des k. k. Obersten Gerichtshofes zum Handlungsgehilfengesetz. Herausgegeben von Dr. Gustav Fuchs. 1914.

F. Z. = Fajnor-Záturecký, Zásadné rozhodnutia býv. uh. kr. kúrie (do 28. X. 1918) a Najvyššieho súdu Československej republiky (do r. 1926) vo veciach občianských z oboru práva súkromého platného na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi. 1927 (s doplňkem z r. 1932).

Gl. U. (n. ř.) = Sammlung von zivilrechtlichen Entscheidungen des k. k. Obersten Gerichtes, begründet von Julius Glaser und Josef Unger (nová řada).

Hartmann = Zákon o soukromých zaměstnancích z 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n. Upravil Antonín Hartmann. 1934.

kr. s. = krajský soud.

Mayer-Grünberg (nebo M. G.) = Kommentar zum Gesetz über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung (Handlungsgehilfengesetz). Von Dr. Felix Mayer und Dr. Siegmund Grünberg. 1911.

n. s. = nejvyšší soud.

n. s. s. = nejvyšší správní soud.

Pr. pr. = Pracovní právo (příloha časopisu Odborové sdružení československé).

P. R. = Přehled rozhodnutí ze všech oborů právních. Příloha »Časopisu pro právní a státní vědu«.

pr. s. = pracovní soud.

rak. = rakouský.

ř. z. = říšský zákoník.

Sb. m. spr. = Sbírka rozhodnutí nejvyššího soudu ve věcech občanských, pořádaná ministerstvem spravedlnosti.

Sb. n. s. = Rozhodnutí nejvyššího soudu Československé republiky ve věcech občanských (pořádá Dr. František Vážný).

Sb. pr. s. = Sbírka rozhodnutí pracovních soudů (příloha Věstníku ministerstva spravedlnosti).

Sb. z. a n. = Sbírka zákonů a nařízení státu československého.

Sb. ž. = Sammlung von Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte. Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

Sb. ž. O. N. = Sbírka rozhodnutí živnostenských soudů, pořádaná odborovým radou Stanislavem Stunou (příloha »Obzoru národohospodářského«).

Sb. ž. s. = Sbírka rozhodnutí živnostenských soudů (příloha Věstníku ministerstva spravedlnosti).

SZ. = Entscheidungen des oesterreichischen Obersten Gerichtshofes in Zivil- und Justizverwaltungssachen. (Sammlung von Zivilentscheidungen).

Vhrs. = vrchní hornický rozhodčí soud.

Úr. sb. = Úradná sbierka rozhodnutí Najvyššieho súdu Československej republiky vo veciach občianskych z právnej oblasti Slovenska a Podkarpatskej Rusi.

z. s. = zemský soud.

ž. s. = živnostenský soud.

Zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n.,

o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Národní shromáždění republiky Československé usneslo se na tomto zákoně:

Na které zaměstnance se vztahuje zákon.

§ 1. (1) Ustanovení tohoto zákona platí, pokud z dalších jeho předpisů neplyne nic jiného, pro pracovní poměr osob:

a) které při provozování obchodu jsou ustanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby (obchodní pomocníci) nebo služby vyšší, nikoliv kupecké;

b) které jsou ustanoveny ke službám vyššího druhu v báňských podnicích podrobených obecnému zákonu hornímu;

c) které na základě smlouvy o práci jako obchodní cestující, zástupci nebo jednatelé pracují jménem a na účet svých zaměstnavatelů;

d) které jsou ustanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby nebo služby vyšší, nikoliv kupecké v podnicích a závodech, pro které platí živnostenský řád (zákon), jakož i ve všech jiných podnicích, ústavech a závodech, třebas nevýdělečných, provozovaných veřejnými nebo soukromými podnikateli nebo příslušníky svobodných povolání, na příklad:

1. v úvěrních ústavech, spořitelnách, záložnách, výdělkových a hospodářských společenstvech (družstvech), zastavárnách, zaopatřovacích a rentových ústavech, jakož i ve svazech řečených ústavů;

2. v pojišťovnách bez rozdílu, zdali provozují soukromé obchody pojišťovací nebo slouží účelům veřejnoprávního pojištění, jakož i v jejich svazech;

3. v redakci, správě nebo v prodeji periodického tiskopisu;

4. v kancelářích advokátů, notářů a patentních zástupců;

5. u civilních inženýrů, neautorisovaných architektů a u civilních geometrů (oprávněných zeměměřičů);

6. v tabákových trafikách a loterních sběrnách;

7. u obchodních dohodců, u soukromých zprostředkovatelen obchodů a poptaváren;

e) které jsou ustanoveny, aby převážně konaly služby vyššího druhu u jiných osob fysických nebo u osob právnických (spolků, nadací atd.) a podobných sdružení.

(2) Ustanovení tohoto zákona nevztahují se však na pracovní poměr osob, které konají jen výjimečně nebo přechodně služby uvedené v odstavci 1, jsouce zjednány smlouvou k pracím převážně podřadným, nebo které konají služby uvedené v odstavci 1 jen jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně.

(3) Pro posouzení otázky, zda zaměstnanec je podroben tomuto zákonu, jest rozhodující pouze skutečná povaha jeho prací.

§ 2. (1) Zaměstnanci státu nebo jiných veřejnoprávních korporací, veřejných ústavů, vyjímajíc veřejné ústavy uvedené v § 1, odst. 1, písm. d), č. 2, veřejných fondů, jakož i ústavů a fondů jim náležejících nebo jimi spravovaných jsou podrobeni tomuto zákonu, jen pokud tak určí vláda nařízením.

(2) Zaměstnanci podniků a závodů, náležejících

osobám uvedeným v odstavci 1 nebo jimi spravovaných, jsou za podmínek stanovených v § 1 podrobeni tomuto zákonu, spočívá-li jejich pracovní poměr na soukromoprávní smlouvě; výjimky určí vláda nařízením.

§ 3. Ustanovení tohoto zákona neplatí o zaměstnancích drah všeho druhu pro veřejnou dopravu, pokud se ho nedovolávají zákony o nich platné, dále o zaměstnancích podniků zemědělských a lesních, pokud nejsou obchodními pomocníky, a konečně o učních, na které se vztahují předpisy živnostenského řádu (zákona).

Smlouva o práci.

§ 4. (1) Druh, způsob a rozsah prací a plat za ně, jakož i podrobné pracovní podmínky mohou býti ujednány smlouvou ať písemnou, ať ústní.

(2) Náleží-li smluvní strany ke sdružením zaměstnavatelů a zaměstnanců, která uzavřela smlouvu hromadnou, jsou podmínky určené touto hromadnou smlouvou, pokud není ujednáno něco jiného, obsahem smlouvy jednotlivé.

(3) Není-li o tom ani v jednotlivé, ani v hromadné smlouvě ustanovení, určují se druh, způsob a rozsah prací a plat za ně místním zvykem platným pro podnik, ve kterém zaměstnanec pracuje; není-li ani místních zvyklostí, jest konati práce přiměřené poměrům a rozsahu podniku a za ně dáti též takový plat.

Potvrzení o smlouvě.

§ 5. (1) Zaměstnavatel vydá zaměstnanci do čtrnácti dnů po nastoupení práce potvrzení o podstatných právech a povinnostech, plynoucích z ujednané smlouvy o práci; potvrzení musí obsahovati alespoň ustanovení o výši platu (§ 9), o výpovědní lhůtě a o zaměstnání.

(2) Nevyhoví-li zaměstnavatel v ustanovené lhůtě této povinnosti, může se zaměstnanec kdykoliv na něj obrátiti, aby mu potvrzení bylo vydáno.

(3) Potvrzení podepsané jen zaměstnavatelem je prosto kolkových poplatků. Tím se však nemění ustanovení zákona ze dne 12. srpna 1921, č. 295 Sb. z. a n., o poplatku ze služebních smluv.

Osobní představení.

§ 6. Zaměstnanci, který se osobně představil nebo přišel ujednat smlouvu o práci, přísluší náhrada hotových výdajů s tím nezbytně souvisících, nechť byla s ním smlouva ujednána čili nic, jestliže byl zaměstnavatelem výslovně vyzván, aby se dostavil, a nebyla-li náhrada výslovně vyloučena.

Nastoupení práce.

§ 7. (1) Bylo-li výslovně jako podmínka smluveno, že zaměstnanec nastoupí v den přesně stanovený anebo do dne takto stanoveného, může zaměstnavatel odstoupiti od smlouvy, nenastoupí-li zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu v tento den anebo do tohoto dne. Připadá-li na tento den neděle, svátek nebo památný den zákonem uznaný, nastoupí zaměstnanec následujícího dne všedního.

(2) Jinak může zaměstnavatel odstoupiti od smlouvy, nenastoupí-li zaměstnanec ve smluvený den, nejsa zdržen nezaviněnou a neodvratnou překážkou, nebo zpozdí-li se pro takovou překážku nastoupení o více než o čtrnáct dnů. Zaměstnanec je však povinen oznámiti bez zbytečného odkladu takovou překážku zaměstnavateli, jinak smlouva zaniká.

(3) Zaměstnavatel může i před nastoupením zaměstnance do práce kdykoliv odstoupiti od smlouvy, doví-li se dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr bez výpovědi.

(4) Zaměstnanec může odstoupiti od smlouvy dříve, než nastoupil práci, doví-li se dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr bez výpovědi. Dále může odstoupiti, zpozdí-li se nastoupení práce zaměstnavatelovým zaviněním anebo pro událost postihnuvší zaměstnavatele o více než o čtrnáct dnů.

(5) Kdo odstoupí od smlouvy, musí to oznámiti, udávaje důvod, druhé straně nejdéle do pěti dnů od doby, jejíž uplynutí opravňuje k odstoupení, nebo od nabytí vědomosti o události, která ho opravňuje odstoupiti, ale každým způsobem dříve, než zaměstnanec skutečně nastoupí, jinak nemůže již z tohoto důvodu odstoupiti.

§ 8. (1) Nastoupí-li zaměstnanec práci přes to, že se zpozdilo její nastoupení zaměstnavatelovým zaviněním nebo pro událost postihnuvší zaměstnavatele, náleží mu plat (§ 9) ode dne, kterého měl podle smlouvy nastoupiti.

(2) Odstoupí-li však zaměstnavatel od smlouvy dříve, než zaměstnanec nastoupí práci, nemaje zákonného důvodu, nebo dá-li svým zaviněným chováním zaměstnanci důležitý důvod, aby před nastoupením práce od smlouvy odstoupil, je povinen nahraditi zaměstnanci:

a) byl-li pracovní poměr smluven na zkoušku, plat za smluvenou zkušební dobu, nejméně však za jeden měsíc;

b) byl-li pracovní poměr smluven na určitý čas nepřesahující tří měsíců, plat za celou smluvenou dobu, přesahuje-li však smluvená doba tři měsíce, plat za tři měsíce;

c) byl-li smluven pracovní poměr na neurčitý čas, plat, který náleží ode dne, kterého měl zaměstnanec podle smlouvy nastoupiti, až do doby, kdy by se byl skončil pracovní poměr, byv toho dne řádně vypověděn.

mitek přijata; při jiných obchodech, jakmile byly pravoplatně uzavřeny.

(2) Při výpočtu provise hledí se k slevě poskytnuté zaměstnavatelem z ujednané ceny jen tehdy, je-li v tomto odvětví nebo podle všeobecných zaměstnavatelových podmínek obvyklá nebo zavdal-li zaměstnanec sám důvod ke slevě.

(3) Provise jsou splatné a zúčtují se, není-li jinak ujednáno, koncem každého kalendářního čtvrtletí. Při zúčtování v období delším než jeden měsíc je zaměstnanci poskytnouti na vydělanou provisi přiměřené měsíční zálohy. Skončí-li se pracovní poměr před dobou zúčtování, je provise, na kterou zaměstnanec nabyl podle odstavce 1 práva, splatna dnem, kdy se poměr skončí, další se pak zúčtují podle vzniku nároku koncem každého kalendářního čtvrtletí. Náleží-li provise ze smluv sjednaných s postupným plněním, je po skončení pracovního poměru splatna po každém plnění z této smlouvy vždy v kalendářních lhůtách čtvrtletních.

(4) Zaměstnavatel je povinen vydati na žádost zaměstnance výpis z obchodních knih o všech obchodech jím ujednaných nebo zprostředkovaných, ale jen potud, pokud zaměstnanec výpisu potřebuje pro vyúčtování provise; tím nejsou dotčeny jiné zákonné předpisy, podle kterých se může zaměstnanec domáhati předložení obchodních knih.

§ 13. Znemožní-li zaměstnavatel proti smlouvě zaměstnanci, aby vydělal provise nebo denní platy (diety) ve smluveném rozsahu nebo v rozsahu, v jakém se jich mohl nadíti podle ujednaných smluv, přísluší zaměstnanci za ně přiměřená náhrada.

§ 14. (1) Zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel svěřil ujednávati nebo zprostředkovati obchody, nesmí bez zaměstnavatelova svolení od jiné osoby pro sebe nebo pro jiného si dáti slíbiti nebo přijmouti provisi nebo jakoukoli odměnu za to, že obchod ujedná nebo

zprostředkuje nebo že jej neujedná nebo nezprostředkuje.

(2) Zaměstnavatel může se domáhati, aby mu zaměstnanec vydal provisi nebo odměnu neprávem přijatou, nepozbývaje tím nároku na náhradu skutečné škody, která mu snad kromě toho povstala.

(3) Tento nárok zanikne, nevymáhá-li jej zaměstnavatel soudně do šesti měsíců po tom, kdy se dověděl o zaměstnancově jednání, nejpozději však ve třech letech po tom, kdy provise nebo odměna byla zaměstnanci dána.

Podíl na zisku.

§ 15. (1) Záleží-li zaměstnancův plat podle smlouvy zcela nebo částečně v podílu na zisku ze všech nebo z určitých obchodů nebo má-li býti jinak podle smlouvy rozhodným pro výši platu zisk z provozování podniku nebo závodu, zúčtuje se za uplynulý obchodní rok podle účetní uzávěrky, není-li jinak ujednáno. Zaměstnavatel je povinen podíl na zisku vyúčtovati zaměstnanci bez průtahu po schválení nebo vyhotovení účetní uzávěrky za obchodní rok, a není-li jinak umluveno, vyplatiti mu podíl na zisku.

(2) Netrval-li pracovní poměr po celý rok, přísluší zaměstnanci při jeho skončení poměrná částka podle doby, po kterou pracovní poměr trval.

(3) Zaměstnanec má právo nahlédnouti do obchodních knih, pokud je toho třeba, aby mohl zkoumati správnost vyúčtování.

Remunerace a podobné odměny.

§ 16. Má-li zaměstnanec nárok na periodickou remuneraci nebo na jinou zvláštní odměnu, přísluší mu z ní, když byl pracovní poměr zrušen před dospělostí nároku, částka, která odpovídá poměru pracovního období, za něž se odměna poskytuje, k době, po kterou v tomto období pracovní poměr trval.

Jiné požitky.

§ 17. (1) Vládním nařízením může býti po slyšení příslušných zájmových organisací zaměstnavatelů a zaměstnanců zapověděno pro podniky určitého druhu nebo pro určitá místa nebo pro určité obvody, aby byly zaměstnancům poskytovány na srážku platu obytné místnosti, strava nebo prostředky spotřeby.

(2) Poskytuje-li zaměstnavatel byt nebo stravu jako naturální požitky, je povinen to činiti tak, aby vyhovovaly zdraví, mravnosti a náboženskému přesvědčení zaměstnance.

(3) Naturální požitky buďtež poskytovány v obdobích v místě obvyklých a okolnostem přiměřených.

(4) Není-li jinak umluveno, počítá se pro náhradu hodnota bytu a jiných naturálních požitků podle průměrných místních cen.

Zálohy na plat.

§ 18. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci zálohu na jeden běžný plat, zaúčtuje se záloha při nejbližších výplatách podle příslušné úmluvy. Jde-li o zálohu větší, platí o splacení zálohy úmluva o tom sjednaná.

Překážky v práci.

a) Nemoc, úraz apod.

§ 19. (1) Nemůže-li zaměstnanec konati práce pro nemoc nebo pro úraz, kterých si nezpůsobil ani úmyslně ani hrubou nedbalostí, podrží právo na plat až do šesti neděl.

(2) Tato lhůta se prodlužuje u zaměstnance, jehož pracovní poměr v témž podniku, třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona, v den onemocnění trval už nepřetržitě deset let, o čtrnáct dnů, a za každých následujících pak pět let o jeden týden.

(3) Právo podle odstavce 1 přísluší ženám v případě porodu, byly-li v témž podniku alespoň dva roky nepřetržitě zaměstnány ve smyslu tohoto zákona.

§ 20. (1) Zaměstnanec je povinen co možná bez zbytečného odkladu oznámiti nebo dáti oznámiti zaměstnavateli, nemůže-li konati práce pro nemoc nebo pro úraz, a žádá-li to zaměstnavatel, předložiti mu podle možnosti lékařské potvrzení příslušné nemocenské pojišťovny, po kterou asi dobu bude k práci nezpůsobilý. Zaměstnavatel může v přiměřených obdobích žádati opětně tento průkaz.

(2) Zaměstnavatel jest oprávněn vyžádati si od nemocného zaměstnance nebo od jeho zástupce předměty, které zaměstnanci svěřil.

§ 21. Pro překážku v práci, způsobenou nemocí, porodem nebo úrazem jím nezaviněným (§ 19), nesmí býti zaměstnanec předčasně propuštěn, ledaže překážka trvá o čtrnáct dnů déle, než přísluší zaměstnanci plat. Byla-li mu za této překážky dána výpověď, má zaměstnanec přes to nárok na plat po dobu určenou v § 19, třebas pracovní poměr se skončil dříve.

b) Soukromé překážky.

§ 22. (1) Zaměstnanec podrží po čtrnáctidenním zaměstnání právo na plat, je-li mu bez jeho zavinění nemožno konati práce pro důležité soukromé překážky, týkající se jeho osoby, po čas podle povahy překážky poměrně krátký.

(2) Nemohl-li zaměstnanec konati práce přes tři dny, může mu zaměstnavatel odpočítati z platu částku připadající na dobu přes tři dny.

(3) Zaměstnanec je však povinen oznámiti zaměstnavateli předem nebo bez zbytečného odkladu nastalou překážku.

(4) Nekonal-li zaměstnanec z takových důvodů práci přes čtrnáct dnů v kalendářním roce, může mu

zaměstnavatel započítati dobu přesahující čtrnáct dnů do nejbližší dovolené; nekonal-li práci z takovýchto důvodů v kalendářním roce přes třicet dnů, může zaměstnavatel pracovní poměr ihned zrušiti.

c) Veřejnoprávní překážky.

§ 23. (1) Nemůže-li zaměstnanec konati práce po čas poměrně krátký, plně veřejnoprávní povinnosti, které podle zákonných předpisů nemůže odmítnouti (zejména jako svědek nebo porotce), podrží svůj plat.

(2) Zaměstnanec je však povinen oznámiti zaměstnavateli předem nebo bez zbytečného odkladu nastalou překážku a udati, je-li to možno, dobu, po kterou bude trvati.

(3) Pro takovou překážku v práci nemůže býti pracovní poměr zrušen bez výpovědi.

d) Branná povinnost.

§ 24. (1) Nemůže-li zaměstnanec konati práce pro plnění své branné povinnosti, kromě presenční služby a jiné činné služby trvající přes šest měsíců, podrží své peněžité požitky po jeden měsíc, trval-li pracovní poměr podle tohoto zákona v témže podniku nepřetržitě alespoň rok.

(2) Jinak platí ustanovení zákona ze dne 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n., o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních).

e) Zánik práva na plat.

§ 25. Zaměstnancovo právo na plat podle §§ 19 až 24 zaniká, skončí-li se pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl ujednán, anebo výpovědí danou před tím, než nastala překážka. Rovněž zaniká, byl-li

zaměstnanec právem propuštěn z důvodu opravňujícího zaměstnavatele rozvázati pracovní poměr bez výpovědi.

Dovolená.

§ 26. (1) Trvá-li pracovní poměr podle tohoto zákona v témž podniku nepřetržitě alespoň šest měsíců, náleží zaměstnanci každého kalendářního roku dovolená pro zotavenou, za které mu přísluší všechny peněžité požitky, a je-li ujednáno, i naturální, pokud jich může užívati. Za stravu a jiné zaopatření, jichž nemohl užíti, s výjimkou bytu, světla a otopu, náleží mu na požádání náhrada v penězích (§ 17, odst. 4).

(2) Dovolená činí, trvá-li pracovní poměr zaměstnance v témže podniku, třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona, ne více než pět let, dva týdny, trvá-li přes pět let, tři týdny, a trvá-li přes patnáct let, čtyři týdny.

(3) Do této dovolené nezapočítává se doba, po kterou zaměstnanec nemohl konati práce pro nemoc, úraz, veřejnoprávní překážky a brannou povinnost a po kterou nepozbývá práva na plat, jakož i čtrnáctidenní doba podle § 22, odst. 4.

(4) Dovolená budiž pokud možno nepřetržitá. Není-li v podniku více zaměstnanců, na které se vztahuje tento zákon, než tři, nebo vyžaduje-li to nerušené provozování, může býti dovolená poskytnuta po vzájemné dohodě ve dvou obdobích přibližně stejných. Dovolená budiž včas určena, při čemž sluší pokud možno přihlížeti k zaměstnancovým potřebám i k tomu, aby dovolená připadla na dobu vhodnou podle provozovacích poměrů podniku.

(5) Dá-li zaměstnanec sám před nastoupením dovolené výpověď, má právo na poměrnou část dovolené, odpovídající trvání pracovního poměru v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje.

(6) Dostane-li zaměstnanec před nastoupením do-

volené výpověď, má právo na celou dovolenou, byl-li v kalendářním roce alespoň půl roku v pracovním poměru. Trval-li pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, přísluší zaměstnanci za každý měsíc poměrný díl dovolené, odpovídající jedné dvanáctině.

(7) Zruší-li zaměstnanec před nastoupením dovolené pracovní poměr z důležitého důvodu, má právo na náhradu v penězích za dobu dovolené, která by mu příslušela, vzhledem k trvání pracovního poměru, podle odstavce předcházejícího. Zruší-li zaměstnavatel pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, nemá zaměstnanec právo na dovolenou ani na náhradu v penězích.

(8) Zruší-li zaměstnanec pracovní poměr po využití dovolené před uplynutím kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje, nemaje k tomu důležitého důvodu, nebo je-li propuštěn z důležitého důvodu, může zaměstnavatel požadovati náhradu v penězích za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku. Zaměstnanec je povinen dáti si započítati tuto částku na poslední výplatu služného.

§ 27. (1) Nevyužil-li zaměstnanec dovolené v příslušném kalendářním roce nebo před skončením pracovního poměru, pozbývá na ni práva. Nevyužil-li však dovolené na žádost zaměstnavatele, přísluší mu náhradní dovolená téhož trvání v pozdější době téhož roku anebo náhrada v penězích.

(2) Byl-li skončen pracovní poměr dříve, než zaměstnanec využil náhradní dovolené, náleží mu za ni náhrada v penězích.

(3) Náhrada v penězích se rovná peněžitým požitkům připadajícím na dobu dovolené.

Ochranná opatření.

§ 28. (1) Zaměstnavatel je povinen svým nákladem opatřiti, zaříditi a udržovati pracovní místnosti

a nářadí potřebné pro výkon práce tak, aby zaměstnancův život a jeho zdraví byly chráněny, jak to vyžaduje a umožňuje způsob provozování.

(2) Zejména má zaměstnavatel o to pečovati, aby pracovní místnosti, pokud to dopouští způsob provozování podniku a zaměstnání, byly po pracovní dobu světlé, čisté a prosté prachu, aby byly přiměřeně vytápěny a aby bylo dosti sedadel pro zaměstnance v pracovních přestávkách.

(3) Zaměstnavatel je také povinen učiniti vhodná opatření, aby netrpěla mravnost zaměstnanců, zejména se zřetelem k jejich věku a pohlaví.

Zákaz soutěže a jiného zaměstnání.

§ 29. (1) Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávati jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastniti, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastniti se zároveň se zaměstnavatelem téže soutěže.

(2) Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, může se zaměstnavatel domáhati náhrady způsobené škody nebo místo ní aby na obchody ujednané zaměstnancem na vlastní účet bylo hleděno jako na obchody ujednané na účet zaměstnavatele a aby zaměstnanec při obchodech ujednaných na cizí účet vydal mu náhradu nebo mu postoupil nárok na ni.

(3) Zaměstnavatelovy nároky zaniknou po třech měsících ode dne, kdy se dověděl o ujednaném obchodě nebo o tom, že zaměstnanec provozuje jiné zaměstnání nebo samostatný podnik anebo se jiného podniku nebo soutěže účastní, každým způsobem však ve třech letech po ujednání obchodu nebo po skončení soutěže.

Skončení pracovního poměru.

a) Uplynutím doby.

§ 30. (1) Byl-li pracovní poměr ujednán na určitý čas, skončí se jeho uplynutím.

(2) Pracovní poměr umluvený na zkoušku může býti oběma stranami kdykoliv zrušen v prvním měsíci zkušební doby. Byla-li zkušební doba jednou ujednána, nesmí býti prodloužena.

(3) Pracovní poměr ujednaný na čas přechodné potřeby může býti v prvním měsíci zrušen oběma stranami kdykoliv, do konce třetího měsíce pak výpovědí alespoň čtrnáctidenní. Trval-li poměr již tři měsíce, hledí se na něj, jako by byl ujednán bez určení času.

(4) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí ujednané doby v pracovním poměru se zaměstnavatelovým vědomím, nastává poměr ujednaný na neurčitý čas.

b) Výpovědí.

§ 31. (1) Byl-li pracovní poměr ujednán bez určení času nebo je-li po zákonu prodloužen na neurčitý čas, může býti zrušen výpovědí podle ustanovení dalších odstavců.

(2) Výpověď může býti dána:

a) na šest neděl ke konci kalendářního čtvrtletí, netrval-li pracovní poměr ve smyslu tohoto zákona u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku v den výpovědi déle než patnáct let;

b) na tři měsíce ke konci kalendářního čtvrtletí, trval-li takový pracovní poměr v den výpovědi již déle než patnáct let, ale ne déle než dvacet let;

c) na pět měsíců ke konci kalendářního měsíce, trval-li takový pracovní poměr v den výpovědi již déle než dvacet let.

(3) Úmluvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může býti ujednáno, že pracovní poměr, který v den výpovědi nebude trvati déle než pět let, možno vypověděti na šest neděl ke konci kalendářního měsíce. Stejně lze ujednati, že výpovědní lhůta tříměsíční podle odstavce 2, písm. b) bude končiti vždy koncem kalendářního měsíce.

(4) Výpovědní lhůta musí býti pro obě strany stejná. Byly-li ujednány nestejné lhůty, platí pro obě strany výpovědní lhůta delší.

(5) Pracovní poměry, umluvené na čas života některé osoby nebo na čas delší než pět let, může zaměstnanec vypověděti po uplynutí pěti let, zachovávaje šestiměsíční výpovědní lhůtu.

c) Předčasným zrušením.

§ 32. Pracovní poměr může býti zrušen každou stranou z důležitých důvodů, a to, byl-li ujednán na určitý čas, před jeho uplynutím, jinak bez výpovědi.

aa) Zaměstnancem.

§ 33. Důležitým důvodem, pro který je zaměstnanec oprávněn předčasně vystoupiti z pracovního poměru, je zejména:

1. stane-li se neschopným konati práce nebo nemůže-li je dále konati bez újmy pro své zdraví nebo mravnost;

2. zadržuje-li mu zaměstnavatel neprávem plat nebo jiné požitky mu příslušející anebo zkracuje-li ho v nich, zejména poskytuje-li mu nedostatečnou nebo nezdravou stravu nebo nezdravý byt, jsou-li takové požitky smluveny, nebo porušuje-li jiná podstatná ustanovení smlouvy;

3. zdráhá-li se zaměstnavatel vyhověti zákonným

povinnostem na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance;

4. ublíží-li zaměstnavatel jemu nebo příslušníkům jeho rodiny skutkem, poruší-li vůči nim mravnost, dopustí-li se hrubé urážky proti nim anebo odepře-li chrániti zaměstnance proti takovým jednáním příslušníka své rodiny nebo jiného svého zaměstnance.

bb) Zaměstnavatelem.

§ 34. Důležitým důvodem, pro který je zaměstnavatel oprávněn předčasně propustiti zaměstnance, je zejména:

1. je-li zaměstnanec ve službě nevěrný, dá-li si poskytnouti bez vědomí a svolení zaměstnavatele třetími osobami neoprávněné prospěchy, zvláště přijme-li proti ustanovení § 14 provisi nebo jinakou odměnu, nebo dopustí-li se jednání, pro které se jeví býti nehodným důvěry zaměstnavatelovy;

2. je-li zaměstnanec neschopný konati práce, ke kterým je povinen (§ 4);

3. jedná-li zaměstnanec proti zákazům uvedeným v § 29;

4. nekoná-li zaměstnanec bez řádně odůvodněné překážky práce po značnou podle okolností dobu, nebo zpěčuje-li se trvale konati práce nebo podrobiti se zaměstnavatelovým rozkazům odůvodněným předmětem pracovního výkonu, nebo snaží-li se svésti jiné zaměstnance k neposlušnosti vůči zaměstnavateli; stejné právo přísluší zaměstnavateli, nevyhoví-li zaměstnanec bez náležitého důvodu, ač byl zaměstnavatelem k tomu vyzván, do tří dnů oznamovací povinnosti, uložené mu v § 20, odst. 1, nebo žádosti zaměstnavatele o lékařské potvrzení podle téhož ustanovení;

5. nemůže-li zaměstnanec konati práce pro nemoc nebo pro úraz po dobu delší, než jest stanoveno v § 21, nebo nekonal-li práce pro důležité soukromé

překážky v kalendářním roce přes třicet dnů (§ 22, odst. 4), nebo nemůže-li konati práce pro delší trest na svobodě nebo proto, že byl povolán k vykonávání vojenské služby, přesahující zákonnou dobu cvičení ve zbrani, nebo pro nepřítomnost z jiného důvodu po značnou podle okolností dobu;

6. dopustí-li se zaměstnanec násilností, porušení mravnosti nebo hrubých urážek na cti na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušnících jejich rodin nebo na jiných zaměstnancích.

§ 35. (1) Z důvodů uvedených v § 33, č. 4 a v § 34, č. 1, 3, 4, 6 lze zrušiti pracovní poměr bez výpovědi jen do osmi dnů po tom, kdy se druhá strana dověděla o některém z těchto důvodů, jinak je po zákonu prominut.

(2) Zaměstnavatel se však může dovolati i prominutého důvodu, jestliže se zaměstnanec zpěčuje konati práce nebo se podrobiti rozkazům podle § 34, č. 4, nebo jestliže se dopustí skutků uvedených v § 34, č. 6.

Právní následky předčasného zrušení pracovního poměru.

§ 36. (1) Vystoupí-li zaměstnanec předčasně z pracovního poměru nemaje důležitého důvodu, nebo zavinil-li sám své předčasné propuštění, může se na něm zaměstnavatel domáhati náhrady škody, která mu tím vznikla. Dokud se zaměstnanec nevyrovná se zaměstnavatelem, může mu zaměstnavatel zadržeti platy již dospělé nebo dospívající.

(2) Zaměstnanci náleží přiměřený díl platu za výkony již provedené, za které plat dosud nedospěl, pokud tyto výkony nepozbyly předčasným zrušením poměru zcela nebo z větší části ceny pro zaměstnavatele.

§ 37. (1) Propustí-li zaměstnavatel nemaje důležitého důvodu předčasně zaměstnance nebo může-li

mu býti přičtena vina na tom, že zaměstnanec zrušil bez výpovědi pracovní poměr, může zaměstnanec, nepozbývaje nároku na náhradu další škody, se domáhati kromě dílu platu přiměřeného dosavadním výkonům také platu a náhrady jiných požitků, které mu náležejí podle smlouvy za čas až do skončení pracovního poměru uplynutím smluvené doby nebo po řádné výpovědi. Přesahuje-li však tento čas jeden rok, je zaměstnavatel oprávněn si započítati, co zaměstnanec ušetřil tím, že práce nekonal, nebo čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal.

(2) Plat a náhrada za jiné požitky za čas do jednoho roku dospívá zrušením pracovního poměru; za další čas vždy koncem měsíce.

§ 38. (1) Ustanovení §§ 36 a 37 platí také, byl-li pracovní poměr zrušen výpovědí nesprávně danou a nebyla-li výpověď ihned odvolána, jakmile druhá strana na to upozornila.

(2) Žádná ze stran není povinna obnoviti pracovní poměr zrušený předčasně bez důležitého důvodu nebo výpovědí danou nesprávně druhou stranou, a nepozbývá nároků podle §§ 36 a 37, odepře-li poměr obnoviti.

§ 39. Jsou-li obě strany vinny na předčasném zrušení pracovního poměru, rozhodne soud, hledě k jakosti a stupni zavinění každé z nich, podle volného uvážení, zda přísluší náhrada a v jaké výši.

§ 40. Náhrady za neodůvodněné předčasné zrušení pracovního poměru je se domáhati soudně do šesti měsíců ode dne, kdy byl poměr zrušen, za čas přesahující jeden rok (§ 37, odst. 2) ode dne dospělosti příslušné částky, jinak nárok zaniká.

Vyklizení služebního bytu.

§ 41. (1) Zemře-li zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel přenechal podle smlouvy o práci služební byt,

třeba byt vykliditi do jednoho měsíce, má-li zaměstnanec vlastní domácnost, jinak do čtrnácti dnů po úmrtí.

(2) Zaměstnavatel se však může domáhati, aby část bytu, skládajícího se z několika místností, byla ihned vyklizena, pokud je toho třeba k ubytování nástupce a jeho zařízení.

(3) Vystoupí-li zaměstnanec z pracovního poměru nebo byl-li tento poměr předčasně zrušen ze zaměstnancovy viny, je zaměstnanec povinen vykliditi služební byt, nemá-li vlastní domácnost, bez zbytečného odkladu; má-li však vlastní domácnost, je povinen vykliditi část bytu, skládajícího se z několika místností, potřebnou pro nástupce, bez zbytečného odkladu, ostatní pak do čtrnácti dnů.

(4) Osoby vážně nemocné a šestinedělky nesmějí býti nuceny vykliditi byt, dokud nemohou býti přemístěny bez újmy pro své zdraví.

Vyúčtování.

§ 42. (1) Je-li zaměstnanec povinen vydati účet, musí to učiniti vystupuje ze služby bez zbytečného odkladu, a stejně musí odevzdati zaměstnavateli veškeré jmění a věci jemu svěřené a doklady, listiny a podobné, které jsou v jeho úschově.

(2) Zaměstnavatel má právo i za pracovního poměru kdykoliv pohledávati na zaměstnanci účet anebo věci jemu svěřené anebo je prohlédnouti nebo dáti prohlédnouti.

(3) Aby mohl vydati účet, má zaměstnanec právo nahlédnouti do knih a dokladů, pokud se týkají jeho činnosti.

Vyhledání nového zaměstnání.

§ 43. (1) Po výpovědi a až do doby, kdy si vyhledá nové zaměstnání, třeba dáti zaměstnanci na

jeho žádost volný čas, aby si vyhledal nové zaměstnání, a to dva půldny v týdnu; prokáže-li zaměstnanec, že je toho mimořádně zapotřebí (na př. musí-li se osobně představiti mimo své pracovní místo), má právo na prázdno přiměřeně delší. Tohoto prázdna nesmí zaměstnanec užíti k jinému účelu, jinak mu může zaměstnavatel další prázdno odepříti.

(2) Zaměstnanec nepozbývá práva na plat za tento volný čas.

Potvrzení o zaměstnání.

§ 44. (1) Zaměstnavatel je povinen vydati zaměstnanci při skončení pracovního poměru písemné potvrzení o době a způsobu zaměstnání. Zápisy a poznámky, které by ztížily zaměstnanci najíti nové místo, nejsou dovoleny.

(2) Přeje-li si zaměstnanec potvrzení za pracovního poměru anebo přeje-li si, aby mu potvrzení již vydané bylo dáno znovu, jdou náklady na jeho vrub.

(3) Zaměstnancovy listiny, které jsou v úschově u zaměstnavatele, jest vrátiti zaměstnanci, kdykoliv si toho přeje.

Služební záruka.

§ 45. (1) Služební záruka nesmí býti složena v závodě zaměstnavatelově ani jí nesmí zaměstnavatel užíti v svém závodě.

(2) Záruky dané v hotovosti nebo v cenných papírech musí býti na jméno zaměstnance složeny u peněžního ústavu, na kterém se obě strany dohodnou, a to takovým způsobem, že běžné úroky může vybírati zaměstnanec a že jistinu lze vydati jen se svolením zaměstnavatele i zaměstnance nebo podle pravoplatného rozhodnutí soudního. Za záruku takto složenou zaměstnavatel neodpovídá.

§ 46. (1) Skončí-li se pracovní poměr, může zaměstnavatel odepříti uvolnění záruky, je-li zaměst-

nanec povinen vydati účet nebo vrátiti věci jemu svěřené nebo má-li zaměstnavatel proti němu nárok na náhradu škody, a to dokud nebude vyrovnán schodek z přezkoumaného účtu, vráceny svěřené věci nebo dána náhrada škody. Domáhá-li se toho zaměstnanec, bude služební záruka mezitím na jeho útraty složena u soudu.

(2) Záruky dané k zajištění toho, že určité práce budou náležitě provedeny, lze se domáhati zpět, není-li jinak umluveno, jakmile byly provedené práce schváleny.

(3) Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu přezkoumati účet a provedené práce a buď je schváliti nebo oznámiti své výtky.

Soutěžní doložka.

§ 47. (1) Úmluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru (soutěžní doložka), není pro zaměstnance závazná:

1. nebyl-li v čas úmluvy svéprávný;

2. neměl-li možnosti nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových;

3. nepřesahuje-li jeho plat při skončení pracovního poměru 18.000 Kč ročně.

(2) Je-li plat při skončení pracovního poměru vyšší, je taková úmluva závazná, pokud:

1. slouží k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnouti;

2. ukládá zaměstnanci omezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoliv na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru;

3. neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhle-

dem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.

(3) Doba uvedená v odstavci 2, č. 2 může býti úmluvou rozšířena na pět let, jestliže se zaměstnavatel zaváže platiti zaměstnanci za dobu, přesahující jeden rok, až do uplynutí platnosti soutěžní doložky, plat, který zaměstnanec měl při zrušení pracovního poměru.

(4) K platnosti soutěžní doložky je potřebí, aby úmluva o ní byla uzavřena v písemné formě.

§ 48. (1) Úmluva o omezení výdělečné činnosti (soutěžní doložka) stane se neplatnou, zruší-li zaměstnanec pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a prohlásí-li do měsíce písemně, že nepokládá úmluvu za závaznou.

(2) Rovněž se stane neplatnou, zruší-li zaměstnavatel předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu anebo vypoví-li zaměstnance, nemaje věcných důvodů ani důležitého důvodu z jeho osoby, a nezaváže-li se, že po čas omezení bude mu platiti plný plat, který měl zaměstnanec při skončení pracovního poměru, nebo neplatí-li, ač byl upomenut.

§ 49. Slíbil-li zaměstnanec smluvní náhradu (konvenční pokutu) pro případ, že by jednal proti soutěžní doložce, může se zaměstnavatel domáhati pouze smluvené náhrady, nikoliv i splnění soutěžní doložky nebo náhrady další škody.

Zmírnění smluvených náhrad.

§ 50. Smluvené náhrady může soud přiměřeně snížiti, přihlížeje k významu řádného splnění smlouvy.

Změna majitele závodu.

§ 51. (1) Zcizí-li zaměstnavatel svůj závod nebo propachtuje-li jej, pokračuje se nezměněně v pra-

covním poměru, jestliže se nabyvatel (pachtýř) se zaměstnancem jinak nedohodne. V prvním měsíci po převzetí závodu může však každá strana pracovní poměr v zákonné lhůtě vypověděti.

(2) Dostane-li zaměstnanec podle odstavce 1 výpověď, odpovídá mu dřívější zaměstnavatel za škodu vzešlou tím, že pracovní poměr byl zrušen dříve, než by se byl skončil smluvenou výpovědí nebo uplynutím smluvené doby. Dá-li však výpověď podle odstavce 1 zaměstnanec, platí to jen tehdy, jestliže zaměstnanec odešel proto, že se změnily podstatně jeho pracovní úkony a poměry nebo že měl k tomu důležité důvody z osoby nového zaměstnavatele.

(3) Zůstane-li zaměstnanec u nabyvatele (pachtýře), neručí mu dřívější zaměstnavatel za budoucí platy. Nabyvatel (pachtýř) je však vedle dřívějšího zaměstnavatele zavázán rukou společnou a nerozdílnou za platy dospělé v posledním roce před převzetím závodu, pokud je při převzetí závodu znal nebo znáti musil.

§ 52. (1) Zemře-li zaměstnavatel, může do měsíce po smrti zaměstnanec i zaměstnavatelův dědic pracovní poměr v zákonné lhůtě vypověděti.

(2) Byl-li pracovní poměr takto zrušen výpovědí zaměstnavatelova dědice před uplynutím doby, na kterou byl smluven anebo ve které by se byl skončil smluvenou výpovědí, může se zaměstnanec domáhati náhrady škody jemu tím vzešlé, ale musí si dáti započísti, čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal.

Nezměnitelná ustanovení.

§ 53. Práva, která příslušejí zaměstnancům podle ustanovení § 5 a § 8, s výjimkou odstavce 3, § 10 a § 12, odst. 4, § 15, odst. 3, §§ 16, 19, §§ 21 až 24, §§ 26 až 28, § 31, §§ 35 až 37, § 41, odst. 4, §§ 43 až

46, §§ 48 až 50, § 51, odst. 2, § 52, odst. 2, nemohou býti smlouvou zkrácenou ani zrušena.

Podpůrná ustanovení.

§ 54. Pokud tento zákon nemá jiných ustanovení, platí pro pracovní poměry jím upravené, jestliže jsou podrobeny živnostenskému řádu nebo živnostenskému zákonu, ustanovení těchto zákonů, a jinak ustanovení obecného zákoníka občanského (ve znění třetí částečné novely ze dne 19. března 1916, č. 69 ř. z., a zákonů ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., a ze dne 21. prosince 1921, č. 497 Sb. z. a n.) nebo zákona ze dne 13. července 1922, č. 244 Sb. z. a n., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, se změnami podle zákona ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n.

Přechodná a závěrečná ustanovení.

§ 55. Dnem účinnosti tohoto zákona pozbývají platnosti:

1. zákon ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících), ve znění císařského nařízení ze dne 10. ledna 1915, č. 8 ř. z.;

2. §§ 55 až 60 zák. čl. XXXVII/1875 (obchodního zákoníka platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské);

3. zákon ze dne 31. ledna 1922, č. 34 Sb. z. a n., o nároku obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi na peněžité požitky v některých případech vojenské povinnosti;

4. §§ 201, 202, 205, 208 obecného zákona horního,

pokud se týkají osob podrobených tomuto zákonu;

5. ustanovení obyčejového práva platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské, kterým se dosud spravovaly pracovní poměry upravené tímto zákonem.

§ 56. (1) Ustanovení tohoto zákona, pokud jsou pro zaměstnance příznivější a pokud práva jimi zaměstnancům přiznaná nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena, platí, s výjimkou §§ 45 a 46, i pro pracovní poměry, které trvají v den účinnosti tohoto zákona.

(2) Bylo-li přede dnem účinnosti tohoto zákona ujednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že výpověď může býti dána k jinému dni než ke konci kalendářního čtvrtletí, lze podle takové úmluvy vypověděti ke konci kalendářního měsíce pracovní poměr, u kterého může býti podle § 31, odst. 3 smluveno, že výpovědní lhůta bude končiti koncem kalendářního měsíce, ovšem s výpovědní lhůtou podle § 31, odst. 2, písm. a) nebo b).

(3) Zaměstnancům, kterým podle dosavadních ustanovení zákonných nebo podle práva obyčejového v den účinnosti tohoto zákona přísluší delší výpovědní lhůta, než jakou ustanovuje tento zákon, zůstává, pokud trvá jejich pracovní poměr v dosavadním zaměstnání u téhož zaměstnavatele, ona delší lhůta zachována. Zaměstnavatel je povinen vydati takovému zaměstnanci do čtrnácti dnů od účinnosti tohoto zákona potvrzení o smlouvě (§ 5) a udati v něm onu výpovědní lhůtu.

§ 57. Ustanovení § 2, odst. 2 nabývá účinnosti dnem, kdy nabude účinnosti vládní nařízení tam dotčené, nejpozději dnem 1. listopadu 1934.

§ 58. Tento zákon provedou ministři spravedlnosti, sociální péče, průmyslu, obchodu a živností, veřejných prací, vnitra a financí v dohodě se zúčastněnými ministry.

Vysvětlivky k osnově[1])

zákona o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

I. Úvod.

Úkolem této osnovy je upraviti jednotně v celém státě pracovní poměr soukromých zaměstnanců, jejichž oborem jsou práce kupecké nebo jiné práce vyššího druhu, ať v podnicích obchodních nebo v jiných příbuzných zaměstnáních.

Takové jednotné úpravy, platné pro celý stát, dosud nebylo a naopak rozdíly mezi oběma právními oblastmi Československé republiky, t. j. mezi zeměmi Českou a Moravskoslezskou na jedné a Slovenskou a Podkarpatoruskou na druhé straně, právě v tomto oboru byly a jsou velmi hluboké. V zemi České a Moravskoslezské upraven byl zákonem ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., s účinností od 1. července 1910 (srv. nařízení ministra spravedlnosti ze dne 20. ledna 1910, č. 21 ř. z.), pracovní poměr obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení; ustanoveními tohoto zákona, pokud se týkala obchodních pomocníků, nahrazena byla ustanovení šestého titulu první knihy obchodního zákoníka ze dne 17. prosince 1862, č. 1/1863 ř. z. Na Slovensku a v Podkarpatské Rusi platí pro obchodní pomocníky dosud předpisy §§ 55 až 60 býv. uherského obchodního zákona (zák. čl. XXXVII/1875), v podrobnostech velmi kusé a nedostatečné. Několik málo otázek pracovního poměru je na Slovensku a v Podkarpatské Rusi upraveno pro redaktory,

[1]) »Osnovou« rozumí se ve vysvětlivkách text, který byl podkladem jednání v subkomitétu sociálně politického výboru poslanecké sněmovny.

a to v hlavě V zák. čl. XIV/1914 o tisku. Jednotné jsou na celém území republiky jen předpisy o úřednících báňských, obsažené v §§ 200 a násl. obecného horního zákona (ze dne 23. května 1854 č. 146 ř. z.).

Rozdílný byl v obou právních oblastech státu původně i podpůrný základ všech předpisů pracovního práva, neboť v zemi Slovenské a Podkarpatoruské nebylo na počátku ustanovení obdobných hlavě dvacáté šesté občanského zákoníka ve znění třetí částečné novely ze dne 19. března 1916, č. 69 ř. z. (se změnami podle zákonů ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., a ze dne 21. prosince 1921, č. 497 Sb. z. a n.). Tento nedostatek byl napraven zákonem ze dne 13. července 1922, č. 244 Sb. z. a n., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi (zákon ten byl doplněn zákonem ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n.).

Dalším krokem unifikačním, aspoň v jednom výseku pracovních poměrů, podrobených v zemi České a Moravskoslezské zákonu č. 20/1910 ř. z., bylo vyhlášení živnostenského zákona pro Slovensko a Podkarpatskou Rus (zákona ze dne 10. října 1924, č. 259 Sb. z. a n.).

Skutečná unifikace — ovšem jen obsahová a nikoliv formální — v oboru pracovního práva obchodních pomocníků a zaměstnanců v podobném postavení provedena byla jen v rozsahu velmi obmezeném zákonem ze dne 31. ledna 1922, č. 34 Sb. z. a n., o nároku obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi na peněžité požitky v některých případech vojenské povinnosti.

Jen přechodného rázu byla opatření, kterými záhy po převratu provedena byla částečná úprava výpovědí a zvláště prodloužení výpovědních lhůt pro zaměstnance podrobené zákonu č. 20/1910 ř. z. (srv. vládní nařízení ze dne 9. ledna 1919, č. 15 Sb. z. a n., vládní nařízení ze dne 28. února 1919, č. 108 Sb. z. a n., změněné a doplněné vládním nařízením ze dne 24. června 1920, č. 395 Sb. z. a n., jehož platnost byla naposledy prodloužena vládním nařízením ze dne 22. prosince 1922, č. 381 Sb. z. a n., do 31. května 1923). Podobná opatření provedena byla na

Slovensku a v Podkarpatské Rusi pro zaměstnance podrobené zák. čl. XXXVII/1875.

Prodloužení výpovědních lhůt podle opatření právě uvedených bylo vlastně — ovšem jen na přechodnou dobu a v rozsahu velmi úzkém — reformou zákona č. 20/1910 ř. z. V době, kdy ona opatření byla prováděna, ozývaly se však již hlasy po podrobnější a dalekosáhlejší reformě tohoto zákona, s kteroužto reformou ovšem měla býti spojena i unifikace příslušných předpisů v celém státním území.

Volání po novém zákoně, který by nahradil zákon o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z., zesílilo, když dnem 31. května 1923 vypršela platnost přechodných zlepšení v otázce výpověďních lhůt.

Již předtím začalo ministerstvo spravedlnosti pracovati na úřední osnově zákona, který by nastoupil na místo zákona č. 20/1910 ř. z., a v práci té bylo pak stále pokračováno. Osnova byla dána k posouzení všem ministerstvům, nejvyššímu soudu i jiným soudům, a ovšem též korporacím a organisacím obou zúčastněných zájmových stran (zaměstnavatelů a zaměstnanců) i Poradnímu sboru pro otázky hospodářské. Podle došlých posudků byl návrh několikráte přepracován.

Úsilovná snaha po novém zákoně zaměstnaneckém ukázala se i tím, že v Národním shromáždění byl podán na zákonnou úpravu této věci poměrně značný počet iniciativních návrhů. Z nichž buďtež uvedeny:

v prvním volebním období

návrh poslanců Tučného, Dr. Franke, Zemínové a spol. č. t. 757,

návrh poslance Kleina a soudruhů č. t. 1361,

návrh poslanců Dr. Mazance, Čuříka a soudruhů č. t. 3178,

návrh poslanců Patzela, Knirsche a soudruhů č. t. 4181,

návrh senátora Fahrnera a soudruhů č. t. 1605,

v druhém volebním období

návrh poslance Kleina a soudruhů č. t. 55,

návrh poslanců Bergmanna, Zemínové a druhů č. t. 56

v třetím volebním období

návrh poslanců Tučného, Bergmanna, Zemínové a druhů č. t. 75,

návrh poslanců Kleina, Fr. Svobody, Bečko a soudruhů č. t. 114,

návrh poslanců Petra, Dr. Nováka, Bezděka, Dr. Daňka a druhů č. t. 140,

návrh poslanců Macouna, Schäfra a soudruhů č. t. 433,

návrh poslance Köhlera a druhů č. t. 445.

Žádný z těchto iniciativních návrhů nestal se však předmětem meritorního jednání a také práce na úřední osnově narážely stále na nepřekonatelné překážky. Když pak hospodářská krise stále více doléhala na obchodní pomocníky a jiné zaměstnance v podobném postavení a když i v této kategorii hrozivě vzrůstaly řady nezaměstnaných, bylo žádáno, aby — jaksi podle obdoby opatření z roku 1919 a 1920 — aspoň byly nově upraveny předpisy o zrušení pracovního poměru těchto zaměstnanců. Nehledíc k četným interpelacím, které se na vládě domáhaly provedení podobné úpravy, byly v tom směru podány v Národním shromáždění v třetím volebním období iniciativní návrhy poslanců Kleina a soudruhů č. t. 815, Macouna a soudruhů č. t. 826, Šeby a druhů č. t. 849 a senátora Pánka a druhů č. t. 127. Těmto požadavkům chtěla vyhověti osnova zákona o přechodné úpravě výpovědních lhůt při služebních poměrech soukromých zaměstnanců ve vyšších službách, připravená v ministerstvu spravedlnosti na sklonku roku 1932. Nedošlo však k tomu, aby tato osnova byla předložena Národnímu shromáždění.

Zatím se stál pokus, aby přímým vyjednáváním mezi vedoucími organisacemi obou zájmových skupin zaměstnavatelů a zaměstnanců překlenuty byly rozpory, které se týkaly namnoze zásadních otázek připravované zákonné úpravy, a tak aby byly odklizeny překážky, které bránily schválení osnovy příslušného zákona vládou a jeho projednání v Národním shromáždění.

Dohodou obou zájmových skupin zřízena byla v roce 1931 zvláštní odborná komise, jejímž předsedou byl bývalý ministr Dr. Hotowetz, místopředsedy poslanci Dr. Hodáč a Klein. Na straně zaměstnavatelů zúčastnila se jednání v od-

borné komisi Konfederace československých zaměstnavatelských organisací, za kterou byli členy komise: Dr. Antropius (JUC. Potužil), Dr. Diviš, Dr. Fernegg (Dr. Katzer), Dr. Hatlák, Dr. Hexner, Dr. Lepař, Dr. Mayer, Dr. Paičl, Dr. Sottner. Z organisací zaměstnaneckých byly v komisi zastoupeny: Lidový svaz československých soukromých zaměstnanců (J. Holub), Ústřední sdružení úředníků, učitelů a zřízenců republikánské strany zemědělského a malorolnického lidu (Ing. Junek, K. Škvor), Odbor soukromých úředníků československé národní demokracie (St. Čása, V. Hons), Odborové sdružení československé (Fl. Bergmann, A. Brumlík, P. Kollin), Odborové ústředí, československý svaz úřednických a zřízeneckých organisací (Fr. Kislinger, J. Žižala), Střed odborových organisací soukromého úřednictva a obchodního pomocnictva (J. Bílý, Fr. Hinz, K. Krása), Československá obec úřednická (A. Jirout), Gesamtverband der deutschen Angestelltengewerkschaften (Fr. Ritter), Gewerkschaft der Angestellten (Dr. F. Král).

Odborná komise zahájila svoje práce dne 2. dubna 1931. Podkladem jejího jednání byl referentský návrh ministerstva spravedlnosti v redakci z roku 1931, v které byly zpracovány starší osnovy ministerstva spravedlnosti i výtěžky posudků, podaných k oněm osnovám v řízení meziministerském nebo se stran zájemníků.

Po práci více než dvouleté, která si vyžádala přes 150 schůzí, dohodla se odborná komise na úplném textu nového zákona a předložila svůj návrh dne 15. listopadu 1933 všem příslušným činitelům; v průvodním dopise[2]) vylíčen byl vznik elaborátu a jeho vůdčí zásady a tlumočena v něm byla žádost, aby elaborát byl vzat za základ zákonodárné úpravy pracovního poměru obchodních pomocníků a všech podobných zaměstnanců, a to tak, aby na něm nebylo nic měněno.

Elaborát byl zároveň vydán tiskem a tak učiněn přístupným všem zájemníkům.

Význam elaborátu odborné komise není zajisté zapotřebí

[2]) Některé vývody tohoto dopisu jsou shrnuty v článku Dr. Sottnera, Nový zákon o soukromých úřednících, Průmyslový Věstník, roč. XXI, č. 32.

zvláště zdůrazňovati. Šlo vlastně o první pokus většího rozsahu, aby v oboru pracovního práva byly zájmové rozpory obou zúčastněných skupin vyrovnány vzájemnou dohodou, a pokus ten, přes všechny obtíže, které se stavěly v cestu jeho provedení, se zdařil. Kompromis, jehož bylo dosaženo ústupky na obou stranách, nutno považovati vzhledem k dnešním poměrům za nejschůdnější cestu k řešení problémů, tak dlouho odkládaných pro vážné překážky. To třeba podtrhnouti tím více, že elaborát vznikal za okolností krajně nepříznivých, kdy protichůdné často zájmy zúčastněných skupin jsou přiostřeny trvající hospodářskou krisí, jež způsobila pokles výroby i odbytu a tím hrozivou nezaměstnanost i mezi soukromými zaměstnanci vyšších kategorií.

Význam a dosah elaborátu odborné komise odůvodňují jistě samy o sobě dostatečnou měrou, že bylo vyhověno přání odborné komise a že se její návrh skutečně stal základem všeho dalšího jednání.

Protože ministerstvo spravedlnosti mělo k elaborátu odborné komise některé poznámky a pozměňovací návrhy, byl elaborát ještě přehlédnut na poradách, k nimž byli přizváni zástupci obou zájmových skupin zúčastněných v odborné komisi, totiž místopředseda komise poslanec Klein za skupinu zaměstnanců a vedoucí tajemník Konfederace československých zaměstnavatelských organisací Dr. Sottner za skupinu zaměstnavatelů. Podle toho, co oba jmenovaní zástupci zúčastněných stran na řečených poradách z pozměňovacích návrhů a poznámek ministerstva spravedlnosti v dohodě mezi sebou přijali, byl elaborát upraven, a tak vznikl text osnovy, kterou lze vzhledem k významnému postavení obou účastníků porad označiti za nový kompromis mezi skupinou zaměstnavatelů a zaměstnanců.[3])

[3]) Z historie parlamentního projednávání osnovy třeba vytknouti:

Sociálně politický výbor poslanecké sněmovny ve schůzi konané dne 15. května 1934, projednávaje podle programu iniciativní návrhy č. tisku 75, 108, 114, 140, 433, 445, 815, 826, 849, 1331, které se vesměs týkaly úplné nebo částečné novelisace zákona č. 20/1910 ř. z., přijal návrh zpravodaje poslan-

V čem se osnova odchyluje od elaborátu odborné komise je — pokud jde o věci důležitější — vysvětleno v podrobných poznámkách k jednotlivým paragrafům. Co se týká změn povahy spíše jen terminologické a stylistické, budiž už povšechně na tomto místě uvedeno, že nebylo možné přejíti bez povšimnutí zvláště výsledky, k nimž dospěla superrevisní komise, pracující na osnově občanského zákoníka. Osnova občanského zákoníka, která byla přehlédnuta vynikajícím jazykovým odborníkem, po jazykové stránce došla u kritiků plného uznání a bylo jí proto v mnohých případech užito jako vzoru pro osnovu zákona o soukromých zaměstnancích.

II. Povšechné poznámky k osnově.

Stejně jako elaborát odborné komise a všechny předchozí osnovy ministerstva spravedlnosti spočívá tato osnova celkem na zákoně ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném

---

ce Kleina, aby byl zvolen subkomitét, jenž by, nevyčkávaje podání vládního návrhu zákona, připravil pro výbor návrh nového zákona o soukromých zaměstnancích, a to na podkladě textu dohodnutého na poradách v ministerstvu spravedlnosti mezi poslancem Kleinem a Dr. Sottnerem. Subkomitét, jehož předsedou byl poslanec Teplanský, sešel se k jednání o textu ve dnech 12. a 20. června 1934 za účasti zástupců zúčastněných ministerstev. Vzhledem k námitkám se strany vládních zástupců proti některým ustanovením textu, konala se dne 26. června 1934 v poslanecké sněmovně porada členů odborné komise a vládních zástupců za předsednictví poslance Kleina, jejímž hlavním výsledkem byla dohoda o novém znění § 2 a vsunutí § 57. Před tím již projevily příslušné organisace souhlas s tím, aby se z osnovy vypustil celý oddíl II (§§ 53 až 68), jenž upravoval poměry učňů. Na další poradě konané dne 27. června 1934 přijal subkomitét jak návrh na škrtnutí oddílu II, tak návrh na novou úpravu § 2 s nepatrnou jen stylistickou změnou, která měla jasněji vyjádřiti, že zaměstnanci ústavů veřejného pojištění mají býti podrobeni novému zákonu přímo a nikoliv teprve vládním nařízením vydaným podle § 2, odst. 1. Tato nová úprava vyžádala si změny § 1, odst. 1, písm. d), č. 1 osnovy, které bylo rozděleno na č. 1 a 2, aby zaměstnanci

postavení (se změnami podle cís. nař. ze dne 10. ledna 1915. č. 8 ř. z.).

V oboru pracovního práva soukromých zaměstnanců vyšších kategorií je zákon o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z. jedinou kodifikací, platnou na území republiky Československé (třebas jen v jedné jeho části, t. j. v zemi České a Moravskoslezské), které se bylo možno přidržeti. I když se uvedenému zákonu vytýkalo leccos, přece jen sotva lze popříti, že na svou dobu znamenal v oboru pracovního zákonodárství značný pokrok; další vývoj v mnohých směrech na něj navazoval, zvláště tím, že některé jeho zásady byly přejímány do pozdějších zákonů o jiných oborech pracovních. Jistě že změnami, které nastaly od roku 1910, mnohá ustanovení zákona o obchodních pomocnících zastarala, jiná se v praxi ukázala méně vhodnými. Lze-li však tyto nedostatky napraviti přiměřenými úpravami, nebylo by ani vhodné příliš se vzdalovati od toho, co po dobu poměrně dlouhou tvoří důležitou složku platného právního řádu. Ostatně není ani bez významu, že

---

ústavů veřejného pojištění mohli býti v § 2, odst. 1 zachyceni pouhou citací. Jinak změny, provedené v subkomitétu na textu poslance Kleina a Dr. Sottnera, byly nepatrné. Přestylisován byl úvod § 1 a jeho odstavec 1, písm. c) (v textu se mluvilo o osobách ustanovených ke službám vyššího druhu »v báňských podnicích a důlních dílech zřízených podle horních propůjček«), dále § 3, v němž vypuštěn byl odstavec 2, odkazující na předpisy oddílu II o učních, a konečně byla v § 8, odst. 1 citace »podle § 7, odst. 4« nahrazena slovy »zaměstnavatelovým zaviněním nebo pro událost postihnuvší zaměstnavatele«. Mimo to opravena jen některá tisková nedopatření. Ostatní náměty na věcné změny byly, protože o nich nemohlo býti dosaženo dohody zúčastněných zájmových stran, odmítnuty.

Takto upravený text subkomitétu byl schválen beze změny dne 3. července 1934 plénem sociálně politického výboru poslanecké sněmovny a den na to plénem sněmovny, dne 10. července 1934 prošel sociálně politickým výborem senátu, kde zpravodajem o něm byl senátor Pánek, a dne 11. července byl odhlasován v senátě.

Publikován byl zákon dne 20. července 1934 v částce 59 Sbírky zákonů a nařízení pod č. 154.

tento poměr osnovy k zákonu č. 20/1910 ř. z. umožní, aby také při praxi nového zákona mohlo býti, ovšem s náležitou opatrností, užíváno i bohaté judikatury, která se k zákonu č. 20/1910 ř. z. pojí.

I četné z iniciativních návrhů, dotčených v úvodu těchto vysvětlivek, opíraly se o zákon č. 20/1910 ř. z. podobným způsobem jako elaborát odborné komise a osnova. Nejlepší důkaz, že zákon č. 20/1910 ř. z. je — po některých opravách — ještě dobře života schopný, lze ostatně uvésti z Rakouska, kde zákonem ze dne 11. května 1921, BGBl. č. 292, o služební smlouvě soukromých zaměstnanců (t. zv. Angestelltengesetz), vytvořeno bylo z dřívějšího zákona o obchodních pomocnících — při vší šetrnosti k jeho systematice i k obsahu jednotlivých paragrafů — zákonodárné dílo jistě pozoruhodné.

V předchozím přípravném jednání nebylo ostatně proti tomu, aby se budoucí úprava pracovního poměru soukromých zaměstnanců vyšších kategorií opřela v zásadě o vzor zákona č. 20/1910 ř. z., nikdy vážnějších námitek. Nescházelo ani hlasů, které tvrdily, že by vůbec nebylo zapotřebí zákon ten přepracovávati a že by jen postačilo rozšířiti jej na Slovensko a Podkarpatskou Rus. Podobné projevy zůstaly ovšem v menšině. Převážná většina posudků se vyslovila pro změny a doplňky a opětovné projednávání opravných námětů vedlo k tomu, že se elaborát odborné komise i osnova vzdálily od svého vzoru více, než snad původně bylo zamýšleno.

Ukázalo se především nutným nebo alespoň vhodným, navrhnouti pro nový zákon četná ustanovení o otázkách, které v dosavadním zákoně č. 20/1910 ř. z. vůbec řešeny nebyly. Ale i předpisy o věcech, kterých se platný zákon dotýká, byly namnoze rozmnoženy nebo prohloubeny, jednak aby odklizeny byly pochybnosti pojící se k dosavadním textům, jednak aby novou podrobnou úpravou práv i povinností stran vyhověno bylo stížnostem na závady dosavadního stavu.

Tím vším vzrostl proti zákonu č. 20/1910 ř. z. nejen celkový počet paragrafů osnovy, ale i rozsah jednotlivých ustanovení. Vzhledem k tomu nemohla ani systematika zákona

zůstati ušetřena všech změn, když bylo třeba hledati místo pro nové předpisy a látku leckde uspořádati přehledněji.[4])

Osnova, jak bude ukázáno v podrobných vysvětlivkách k § 1, zahrnuje některé kategorie soukromých zaměstnanců, na které se zákon č. 20/1910 ř. z. přímo nevztahoval. Přece však nebyla přijata ani v elaborátu odborné komise ani v osnově myšlenka, aby zároveň s úpravou pracovního poměru obchodních pomocníků a zaměstnanců v podobném postavení provedena byla také úprava pracovního poměru jiné významné kategorie soukromých zaměstnanců vyššího druhu, totiž zaměstnanců, konajících vyšší práce v podnicích zemědělských a lesnických, a aby touto novou úpravou nahrazeny byly předpisy o těchto zaměstnancích dosud platné, t. j. v zemi České a Moravskoslezské zákon ze dne 13. ledna 1914, č. 9 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících), a v zemi Slovenské a Podkarpatoruské zák. čl. XXVII/1900 o úpravě pracovního poměru mezi vlastníky statků a hospodářskými úředníky. V předběžném jednání o osnovách ministerstva spravedlnosti byla tato myšlenka s některých stran důrazně podporována, ale naproti tomu zase četné organisace zaměstnavatelů i zaměstnanců zemědělských ji potíraly, a nepřijímaly ani řešení, že by v jednotném zákoně o soukromých zaměstnancích byly ustanoveny pro statkové úředníky ony nutné odchylky, kterých vyžaduje jejich postavení se zřetelem na zvláštní povahu zemědělského podnikání vůbec a jmenovitě na zvláštní pracovní poměry na zemědělských podnicích. Když ale ani zaměstnanci a zaměstnavatelé zemědělští v převážné většině si nepřejí, aby poměry mezi nimi normovány byly v zákoně, který se má především týkati zaměstnanců jiných odvětví, nedoporučuje se vnucovati jim takovou úpravu a zatěžovati osnovu novou látkou, která není dosud tak podrobně probrána a připravena, jako je ostatní obsah osnovy. Tím nemá býti ovšem dáno najevo, že zákon č. 9/1914 ř. z.

[4]) Další poznámky vysvětlivek, týkající se oddílu II osnovy (o učních), staly se škrtnutím oddílu II bezpředmětnými a byly vypuštěny.

a zák. čl. XXVII/1900 mají na dlouho zůstati nedotčeny. Jich unifikaci a novelisaci bude však snáze možno provésti zvláštní osnovou zákona.

Přes to, že rozsah osnovy je širší a obsah její bohatší, než je tomu u zákona č. 20/1910 ř. z., zůstane i nový zákon jen poměrně nevelkým výsekem pracovního práva. I pro pracovní poměr osob, pro které zákon bude platiti, zůstanou závaznými některá ustanovení obecného práva občanského o smlouvě o práci (t. j. dvacátá šestá hlava občanského zákoníka a v zemi Slovenské a Podkarpatoruské zákon č. 244/1922 Sb. z. a n.), event. ustanovení zvláštních zákonů, jako jsou živnostenský řád a živnostenský zákon a pod., a příslušná ustanovení některých zákonů, které jsou jaksi na hranicích mezi právem soukromým a právem správním, jako je na př. zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., o 8hodinné době pracovní. V průběhu příprav k osnově také se vyskytly názory, že by správnější bylo všechny předpisy z oblasti pracovního práva shrnouti v jednotnou kodifikaci, v jednotný zákoník o práci. O podobných námětech bylo už i při jiných příležitostech uvažováno často, ale dosud nikdy nebylo uznáno za dobře možné jim vyhověti. Co do důvodů lze odkázati z poslední doby k stanovisku superrevisní komise, vyjádřenému v důvodové zprávě k osnově občanského zákoníka, str. 280. Bylo by jistě přímo proti zájmům všech stran a skupin, interesovaných na osnově zákona o soukromých zaměstnancích, aby se náprava dosavadního stavu, zvláště v zemích Slovenské a Podkarpatoruské málo uspokojivého, odkládala na dobu nedohlednou pro úvahy a zkoumání o tom, zda snad by se kodifikace pracovního práva přece jen nedala provésti.

Kdežto rozsah i obsah osnovy byl určen — z důvodů výše naznačených — do značné míry ustanoveními zákona č. 20/1910 ř. z., po stránce terminologické a stylistické odchýlila se osnova od této své předlohy na mnohých místech dosti značně. Jmenovitě bylo opuštěno názvosloví »služba«, »služební poměr«, »služební smlouva« a místo toho se mluví o »práci«, »pracovním poměru« a o »smlouvě o práci« atp. Vzorem tu byla osnova občanského zákoníka (vysvětlení své terminolo-

gie podala superrevisní komise na str. 281 důvodové zprávy k osnově).

Třeba ovšem zdůrazniti, že nejde než o změnu čistě terminologickou a že by bylo nesprávné hledati za novým výrazem nějaké věcné odchylky proti dosavadnímu stavu. Jmenovitě se tedy nijak neposunují kriteria, rozhodná podle nauky a praxe pro posouzení otázky, zda jde o »locatio conductio operarum« ve smyslu §§ 1151 až 1164 obč. zák., resp. ve smyslu zákona č. 244/1922 Sb. z. a n., či o jiný typ smluvní (zvláště o locatio conductio operis).

Přívlastek »služební« byl ponechán jen tam, kde už s podstatným jménem, které provází, srostl do té míry, že se jiným slovem, bez újmy srozumitelnosti, nahraditi nedá. Mluví se proto v osnově nadále na př. v § 41 o »služebním bytu« (výrazu toho užívá i osnova občanského zákoníka v § 1040), v §§ 45, 46 o »služební záruce«. Podle vzoru elaborátu odborné komise zůstal také v § 1 ještě pojem »kupecké služby« a »služby vyšší, nikoliv kupecké«, jen aby bylo zdůrazněno, že oba tyto, dnes běžné pojmy bere osnova tak, jak se dosud ustálily při praxi zákona č. 20/1910 ř. z.

Stejně jako dosavadní zákon č. 20/1910 ř. z. i jiné zákony z oboru pracovního práva užívá osnova k označení osob, které jsou podle smlouvy o práci zavázány jiné osobě za plat konati práci, slova »zaměstnanec«. Slovo to není příliš výrazné, neboť zahrnuje jak ty, které německá terminologie označuje »Dienstnehmer«, tak ty, kterým se dává označení »Angestellte« ve vlastním slova smyslu, ale terminologie zákonná a naukova nemá za ono slovo náhrady.

Vzhledem k tomu i podpůrný název osnovy »zákon o soukromých zaměstnancích« není vlastně přesný, neboť soukromými zaměstnanci jsou všechny osoby, které pracují pro někoho jiného na základě smlouvy o práci, jen když jejich poměr není podroben předpisům práva veřejného. Osnova však přes to převzala tento název z elaborátu odborné komise, uznávajíc za správný názor komise, že pro praktickou potřebu třeba dáti novému zákonu krátké jméno a že požadavek po

přesnosti názvu musí ustoupiti před požadavkem po jeho stručnosti.

Také hlavní název osnovy »zákon o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení« je převzat z elaborátu odborné komise, která jím chtěla vyjádřiti, že sice nový zákon bude náhradou za zákon č. 20/1910 ř. z., že se však bude týkati i četných osob, které nejsou vlastními obchodními pomocníky (nejsouce ustanoveny při provozování obchodu k pracem kupeckým), zvláště osob, pro které se již celkem vžilo pojmenování »soukromí úředníci«. Proti roku 1910 jistě počet soukromých úředníků i jejich význam v hospodářském životě značně stoupl, takže v nadpisu zákona, který upravuje jejich pracovní poměr, nemohou býti vynecháni.

III. Vysvětlivky k jednotlivým ustanovením osnovy.

K § 1.

Okruh osob, na které se vztahuje zákon č. 20/1910 ř. z., je vymezen v §§ 1 a 2 s doplňky podle cís. nař. č. 8/1915 ř. z. Na Slovensku a v Podkarpatské Rusi převzato bylo toto vymezení v zákoně ze dne 31. ledna 1922, č. 34 Sb. z. a n., ovšem toliko pro řešení otázky, kdy přísluší nárok na peněžité požitky v některých případech vojenské povinnosti.

V přípravném jednání bylo o rozsahu nového zákona uvažováno velmi pečlivě a podrobně, zvláště když podané posudky a vyjádření právě v této věci se rozcházely velmi podstatně. Bylo doporučováno s některých stran, aby nový zákon vypočítával způsobem co možná vyčerpávajícím všechny kategorie zaměstnanců, pro které by měl platiti, a navrhován byl výpočet někdy nesmírně rozsáhlý, zahrnující na př. i kancelářské zřízence a sluhy atp. Právě rozpory o úvodním ustanovení nového zákona byly jednou z hlavních překážek, že jednání na osnově tak vázlo, a nepodařilo se protichůdná stanoviska smířiti ani vyjednáváním na půdě Poradního sboru pro otázky

hospodářské. Konečný kompromis přijatý odbornou komisí a převzatý osnovou, lze charakterisovati asi tak:

Rozhodnou zůstává, jako dosud, především povaha (kvalita) prací, k nimž je zaměstnanec podle smlouvy určen. Jen konáním kupeckých služeb nebo nekupeckých služeb vyššího druhu může býti zaměstnanec kvalifikován za soukromého zaměstnance ve smyslu osnovy. Pojem »služeb vyšších, nikoli kupeckých« není v osnově vymezen, neboť všechny pokusy o podobné vymezení musily býti uznány za nezdařené. Některé hraniční případy zůstanou tedy na rozhodnutí judikatuře, která ovšem má po této stránce — vzhledem k dlouhé už praxi zákona č. 20/1910 ř. z. — práci značně usnadněnou.

Jako dosud zůstává tedy rozdíl proti zákonu o pensijním pojištění ze dne 21. února 1929, č. 26 Sb. z. a n., který osobní rozsah své působnosti vymezil aspoň zčásti s jiných hledisek.

Proti zákonu č. 20/1910 ř. z. nastává však jistá změna, co se týká zaměstnavatelů, pro které pracují osoby konající práce vyšší, nikoli kupecké.

Výslovně se zahrnují do osnovy zaměstnanci v báňských podnicích a v důlních dílech, zřízených podle horních propůjček, kteří dosud nebyli podrobeni zákonu č. 20/1910 ř. z., jsouce vyňati ustanovením § 5 i. f.

Dále se rozšiřuje působnost nového zákona na osoby zaměstnané pracemi vyššího druhu i mimo sféru podnikatelskou, ať už zaměstnavatel je osoba fysická nebo právnická. Tím se míří hlavně na osobní tajemníky, na sekretáře spolků, odborových organisací, politických stran atp.

Není přímo změnou dosavadního stavu, jestliže se novému zákonu podrobují také obchodní cestující, zástupci nebo jednatelé, kteří na základě smlouvy o práci pracují jménem a na účet svých zaměstnavatelů. Tyto osoby bylo již dnes možno považovati — a judikatura to uznávala — za obchodní pomocníky ve smyslu zákona č. 20/1910 ř. z. Samostatní obchodní jednatelé, jejichž poměr k podnikatelům, pro které jsou činní, nelze charakterisovati jako smlouvu o práci (locatio conductio operarum), nejsou ovšem ani osnovou ve vztahu k podnikatelům, pro které pracují, uznáni za soukromé zaměstnance (ve

smyslu osnovy) a potřebnou podrobnou úpravu jejich postavení třeba ponechati zvláštnímu zákonu (nebo novelisaci zákoníka obchodního.)[5])

Naproti tomu je věcnou změnou, že se výpočet, obsažený dosud v § 2 zákona č. 20/1910 ř. z. (s doplňky podle cís. nař. č. 8/1915 ř. z.), přímo označuje jako demonstrativní. Není jistě důvodu, aby zaměstnanci, kteří vykonávají práce celkem stejné a zpravidla i mají stejné předběžné vzdělání nebo praxi, byli posuzováni různě jen podle toho, zda jejich zaměstnavatel náleží do okruhu zaměstnavatelů v zákoně vymezeného čili nic.

Řečený výpočet převzat je z platného zákona bez změn, jen pod č. 4 vedle civilních geometrů uvedeni byli také oprávnění zeměměřiči, a to se zřetelem na poměry v zemi Slovenské a Podkarpatoruské (srv. nyní vlád. nař. ze dne 23. května 1930, č. 65 Sb. z. a n.).

Co se týká redaktorů, třeba poznamenati, že již po několik let konají se přípravy k osnově samostatného zákona o pracovním poměru redaktorů. Postavení redaktorů je toho druhu, že určité otázky jejich pracovního poměru vyžadují řešení zcela speciálního, jež nejsnáze se může provésti právě v zákoně samostatném. Bylo pomýšleno na to, aby osnova zákona o pracovním poměru redaktorů předložena byla Národnímu shromáždění ještě dříve, než osnova zákona o soukromých zaměstnancích. Proti tomu bylo namítáno, že je lépe vyčkati, až bude provedena novelisace zákona č. 20/1910 ř. z., a pak jen pro redaktory upraviti ony nutné odchylky, kterými se předpisy o pracovním poměru redaktorů musí lišiti od předpisů o pracovním poměru ostatních zaměstnanců vyšších kategorií. Všechny rozpory, týkající se nutných zvláštních ustanovení pro redaktory, nebylo však možno ještě ani dosud pře-

[5]) Sociálně politický výbor poslanecké sněmovny ve schůzi dne 3 července 1934 a plenum poslanecké sněmovny ve schůzi dne 4. července 1934 přijaly resoluci vybízející vládu, aby v nejkratší době předložila sněmovně osnovu zákona o pracovním poměru obchodních cestujících, zástupců a jednatelů pracujících jménem a na účet svých zaměstnavatelů.

konati, a musilo proto býti upuštěno od myšlenky, aby ona zvláštní ustanovení pro redaktory tvořila oddíl této osnovy. Nezbude tedy, než aby po uzákonění této osnovy ona ustanovení shrnuta byla ve zvláštní zákon, který bude jaksi dodatkem k zákonu o soukromých zaměstnancích.[6]) Prozatím nemá však býti zhoršována situace redaktorů, kterým platné právní předpisy zaručují určité výhody, a proto nebudou osnovou zrušena ustanovení hlavy V zák. čl. XIV/1914 (tiskového zákona platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské).

Ustanovení § 1, odst. 2 je obdobou § 1, odst. 2 zákona č. 20/1910 ř. z. a zdůrazňuje náležitě, že přechodné konání vyšších prací nebo jen výjimečné konání takových prací nečiní ze zaměstnance ještě zaměstnance vyšší kategorie ve smyslu osnovy. Stejně platí o osobách, kterým je konání vyšších prací jen vedlejším nebo příležitostným zaměstnáním.

Ustanovení § 1, odst. 3 osnovy je nové a bylo převzato z elaborátu odborné komise. Věcně však neznamená proti dosavadnímu stavu změny, neboť ani dnes nebylo pochybováno, že nerozhoduje titul, kterého zaměstnanec v svém postavení užívá, nýbrž toliko pravá kvalita jeho prací. Lze-li tyto práce charakterisovati způsobem v § 1 osnovy naznačeným, platí pro zaměstnance osnova, i když by se na venek jeho postavení nejevilo tak, jak je u soukromých zaměstnanců vyšších kategorií obvyklé.

K § 2.[7])

K § 3.

V § 5 zákona č. 20/1910 ř. z. byli z dosahu zákona výslovně vyloučeni učňové ve smyslu živnostenského řádu, za-

[6]) Senát dvěma resolucemi ze dne 10. a 11. července 1934, přijatými při projednávání osnovy zákona, kterým se mění a doplňují zákon na ochranu republiky a zákony tiskové, a osnovy zákona o soukromých zaměstnancích, vyzval vládu, aby Národnímu shromáždění předložila osnovu zákona o pracovním poměru redaktorů.

[7]) Vzhledem k změnám, provedeným na § 2 subkomitétem sociálně politického výboru poslanecké sněmovny, jsou poznámky vysvětlivek k tomuto ustanovení vypuštěny.

městnanci plavby námořní a železnic, zaměstnanci podniků hospodářských a lesních (pokud nejsou obchodními pomocníky) a konečně osoby, pro které platí ustanovení obecného zákona horního.

O zaměstnancích podniků zemědělských a lesnických srv. výše v povšechných poznámkách k osnově.

Zaměstnanci podniků báňských byli na základě dohody dosažené v odborné komisi výslovně prohlášeni za soukromé zaměstnance ve smyslu nového zákona (srv. poznámky k § 1 osnovy).

Co se týká zaměstnanců plavby námořní, bylo v předcházejících osnovách ministerstva spravedlnosti navrhováno, aby to, co o nich bylo řečeno v § 5 zákona č. 20/1910 ř. z., bylo zachováno a rozšířeno na všechny lodní zaměstnance podniků plavebních, i když provozují jen plavbu vnitrozemskou, a to proto, že poměry lodního personálu mají býti vůbec upraveny ve zvláštním zákoně o plavbě. Osnova, řídíc se v tom směru elaborátem odborné komise, nepřijala tohoto obmezení. Není důvodu, proč by pro zaměstnance plavebních podniků, pokud je lze kvalifikovati podle § 1 osnovy, neměla platiti ustanovení osnovy aspoň až do té doby, než bude vydán zvláštní zákon o plavbě. Pokud v tomto zákoně budou nějaká ustanovení o pracovním poměru, může jim nový zákon o soukromých zaměstnancích vždy ustoupiti.

Ustanovení o železničních zaměstnancích bylo ponecháno, ale bylo výslovně vytčeno, jak se ostatně vykládalo už dnes, že vyňati jsou toliko zaměstnanci drah pro veřejnou dopravu; při tom byla z elaborátu odborné komise vynechána slova »byť jen částečnou«.

K § 4.

První dva odstavce § 6 zákona č. 20/1910 ř. z. byly poněkud rozvedeny a podrobněji upraveny, ale vážných odchylek není.

Jmenovitě neodchyluje se osnova od svého vzoru, co se týká formy smlouvy o práci, a nevyžaduje k platnosti smlouvy písemné formy, neboť něco podobného by praxe jistě pova-

žovala za zbytečné zatěžování. O to, aby zaměstnanec byl náležitě informován o nejdůležitějších svých právech a povinnostech a aby měl vždy v ruce potřebný písemný doklad o smlouvě, je postaráno v § 5.

Ani poměr osnovy k hromadným (kolektivním) smlouvám není jiný, než byl poměr zákona č. 20/1910 ř. z., a obsahově je § 4, odst. 2 osnovy úplně totožný s § 6, odst. 2 dosavadního zákona. Přes to, že význam hromadných smluv v dnešní době daleko převyšuje význam, jaký tyto smlouvy měly v roce 1910, a přes to, že zákonodárce i u nás v dobách popřevratových ukázal plné pochopení pro požadavek závaznosti kolektivních smluv (srv. zvláště § 21 zákona č. 29/1920 Sb. z. a n. o domácké práci; § 18 zákona č. 82/1920 Sb. z. a n. o domovnících; § 142 zákona o sociálním pojištění; z nejnovější doby pak § 8 zákona č. 251/1933 Sb. z. a n. o prodeji zboží za jednotné ceny[8]), která je — jak ukazuje vývoj v cizích státech — na postupu, neodhodlaly se dřívější osnovy a ani elaborát odborné komise opustiti základní myšlenku § 6, odst. 2 zákona č. 20/1910 ř. z., že totiž hromadná smlouva platí pro úpravu pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen potud, pokud jednotlivá (individuelní) smlouva neustanovuje něco jiného. Zůstane tedy i nadále v oboru pracovního práva soukromých zaměstnanců právní stav, jak jej vykládá plenární usnesení nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 1925, Pres. 544/25, Sb. n. s. č. 5479, a bude možné, aby zaměstnavatel úmluvou se zaměstnancem vyloučil i v neprospěch zaměstnance platnost úmluvy hromadné.

Tím ovšem nemá býti nijak předbíháno rozhodnutí, které bude učiněno ve zvláštním zákoně o hromadných smlouvách, dlouhou dobu již připravovaném. Tento zvláštní zákon bude se také musiti obírati ostatními otázkami, které vyvolává problém hromadných smluv, jako jsou na př. legitimace k uzavírání hromadných smluv, registrace atd. Osnova se těmito

[8]) Sr. nyní ještě § 10 zákona o zubním lékařství a zubní technice ze dne 14. dubna 1920, č. 303 Sb. z. a n., ve znění zákona ze dne 11. července 1934, č. 171 Sb. z. a n. (vyhláška ze dne 28. července 1934, č. 172 Sb. z. a n.).

otázkami nezabývá a bere hromadné smlouvy tak, jak je vytvořila praxe.

Stylisticky je § 4, odst. 2 osnovy upraven podle vzoru § 1043 osnovy občanského zákoníka.

Proti elaborátu odborné komise vynechává osnova v odstavci 1 druhou větu, která vyslovovala, že ujednáním nelze v neprospěch zaměstnanců změniti nebo vyloučiti předpisy tohoto zákona, prohlášené za donucovací (§ 69). Podobné ustanovení je vedle § 69 osnovy[9]) zcela zbytečné.

K § 5.

Osnova tu přejímá § 6, odst. 4 zákona č. 20/1910, doplněný odkazem na zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 295 Sb. z. a n., o poplatku ze služebních smluv. Proti elaborátu odborné komise je osnova bohatší o odstavec druhý, který pamatuje na případ, že by zaměstnavatel nedostál své povinnosti, vydati zaměstnanci do čtrnácti dnů po nastoupení práce potvrzení o smlouvě.

K § 6.

Podobné ustanovení není v zákoně č. 20/1910 ř. z. a nemá je ani rakouský zákon z roku 1921. V praxi byly spory, které se osnova snaží rozhodnouti kompromisním řešením.

K §§ 7 a 8.

Zákon č. 20/1910 ř. z. má ustanovení o zrušení poměru před nastoupením práce a o právních následcích toho, že se nastoupení do práce zpozdí, v §§ 30 a 31 a zčásti též v §§ 32 až 34, t. j. až za předpisy o skončení pracovního poměru po nastoupení práce. Ale už na př. zákon o statkových úřednících — logicky správněji — zařaďuje podobná ustanovení hned za základní ustanovení o vzniku pracovního poměru (o uzavření smlouvy o práci) a toho se přidržely starší návrhy ministerstva spravedlnosti, elaborát odborné komise i osnova.

[9]) § 53 zák. o soukromých zaměstnancích.

Proti dosavadnímu zákonu (§ 30, odst. 4 a § 31, odst. 2) i proti elaborátu odborné komise vynechává osnova předpisy o vlivu konkursu na pracovní poměr, při kterém práce nebyla ještě nastoupena. Tyto věci jsou dnes upraveny v § 27, odst. 3 konkursního řádu č. 64/1931 Sb. z. a n.

Ustanovení o výhradě, že zaměstnanec má nastoupiti v určitý den nebo do určitého dne, je v § 7, odst. 1 osnovy doplněno předpisem, co platí, když určený den padne na neděli nebo na svátek nebo na památný den zákonem uznaný. Zákonem se tu míní zákon ze dne 3. dubna 1925, č. 65 Sb. z. a n., o svátcích a památných dnech republiky Československé.

Ostatní odstavce § 7 a § 8, odst. 1 až 4 odpovídají předpisům § 30, odst. 2 a 3, § 31, odst. 1 a 3 a 32 zákona č. 20/1910 ř. z. Závažnější odchylka je v tom, že podle § 7, odst. 2 osnovy smlouva přímo zaniká, když zaměstnanec porušil povinnost oznámiti zaměstnavateli překážku, která mu zabránila včas nastoupiti do práce. Poslední odstavec § 7 je ustanovení nové; účelem jeho je zaručiti, že mezi stranami bude co nejdříve zjednáno jasno, zda smlouva potrvá čili nic. Rozsah náhrady škody je v § 8 přesněji vymezen než v zákoně dosavadním podle toho, o jaký druh pracovního poměru jde, t. j. zda pracovní poměr byl sjednán na zkoušku či na určitý čas či na neurčito. § 8, odst. 5 a 6 odpovídají §§ 32 a 34 dosavadního zákona, pokud se týkají náhrady při zmaření pracovního poměru před nastoupením práce.

Ustanovení § 33 zákona č. 20/1910 ř. z. nebylo zapotřebí přejímati, neboť tyto věci jsou dnes vyřešeny v § 54, č. 2 konkursního řádu č. 64/1931 Sb. z. a n.

K § 9.

Odstavec 1 obsahuje vlastně jen zákonnou definici výrazu »plat«, a plyne z něho, že všude tam, kde se v osnově mluví o platu bez bližšího vymezení, sluší tím rozuměti nejen peněžité služné, nýbrž i všechny požitky, na které má zaměstnanec podle smlouvy právo, ať záležejí v penězích či v naturáliích, ať jsou fixní či proměnlivé (jako na př. provise, podíl na zisku).

Odstavec 2 byl připojen teprve v odborné komisi. Pro právní oblast země České a Moravskoslezské by ho nebylo zapotřebí, ale v zemi Slovenské a Podkarpatoruské není ustanovení obdobného § 1486, č. 5 obč. zák. ve znění § 194 třetí částečné novely č. 69/1916 ř. z. a pohledávky zaměstnanců z pracovního poměru promlčují se na tomto území zásadně v obecné promlčecí lhůtě 32 let. Nepraktičnost této lhůty bije do očí a proto z kruhů slovenských opětovně bylo navrhováno, aby se při úpravě pracovního poměru soukromých zaměstnanců provedlo zároveň zkrácení promlčecí lhůty aspoň pro tuto kategorii zaměstnanců. Obsahově je tedy § 9, odst. 2 ustanovením rázu a účelu unifikačního, aspoň v oboru nového zákona o soukromých zaměstnancích, ale také nechce nic jiného než provésti unifikaci. Jmenovitě nemá jím býti rozhodnuta otázka, zda ustanovení § 1486, č. 5 obč. zák. přejde beze změny do občanského zákoníka nového. Osnova superrevisní komise v § 1299, č. 4 převzala sice dosavadní § 1486, č. 5 obč. zák. bez věcných změn, ale namítá se s mnohých stran, že tříletá promlčecí lhůta pro některé pohledávky druhů uvedených dosud v § 1486 obč. zák. je příliš krátká, a žádá se, aby byla prodloužena nebo aspoň aby někde byl odsunut její začátek. Tyto námitky a požadavky bude třeba před konečnou redakcí osnovy občanského zákoníka bedlivě uvážiti.

Elaborát odborné komise měl v § 9, odst. 2 výslovnou výhradu, že tříletá lhůta promlčecí platí, jen pokud není v zákoně stanovena promlčecí lhůta kratší. Odborná komise chtěla touto výhradou upozorniti na lhůty podobné, jako je určuje § 8, odst. 6, § 29, odst. 3 a § 40 osnovy. Protože však tyto lhůty nejsou pravými lhůtami promlčecími a zákonných ustanovení, která by pro pohledávky zaměstnanců na plat určovala promlčecí lhůty (ve vlastním slova smyslu) kratší než tříleté, není, byl text osnovy pozměněn a mluví se v něm — stejně jako v § 1305, odst. 2 osnovy obč. zák. — o lhůtách pro zánik nároků.

K § 10.

Už podle § 15 zákona č. 20/1910 ř. z. má býti běžné služné vypláceno zaměstnanci nejpozději koncem každého kalen-

dářního měsíce a zásada ta byla v § 40 prohlášena za ius cogens.

Osnova přejímá dosavadní § 15 bez věcných změn. Navržené znění naznačuje jasně, že zásada první věty platí jen potud, pokud mezi stranami není ujednáno platně něco jiného, t. j. pokud není vyjednáno placení napřed, nebo placení sice pozadu, ale v kratších výplatních obdobích než měsíčních.

K §§ 11 až 14.

O provisích a podobných odměnách jednají v dosavadním zákoně §§ 10 až 13. Osnova se přidržuje po stránce obsahové elaborátu odborné komise, snaží se však některá ustanovení formulovati přesněji a látku uspořádati systematičtěji. Do § 11 pojata byla ustanovení o hlavních podmínkách, za kterých přísluší zaměstnanci právo na provisi nebo na podobnou odměnu, totiž první dva odstavce § 11 a § 12 elaborátu komise. Do § 12 osnovy pak byla sloučena ustanovení, kdy pohledávka na provisi dospívá, jak se výše provise určí, jak jsou provise splatné a jak je nárok zaměstnancův na provise chráněn, totiž § 11, odst. 3 až 5 elaborátu odborné komise a § 13, odstavec 2, kteréžto ustanovení zřejmě nemělo býti obmezeno na případy § 13, odst. 1 elaborátu.

Proti dosavadnímu zákonu zvláště je významné, že se zaměstnanci výslovně přiznává právo na zálohy, jestliže se provise mají vyúčtovati v období delším než 1 měsíc (§ 12, odst. 3). Zaměstnanec je chráněn nejen proti ztrátě provise, sešli z obchodu bez jakéhokoliv jeho zavinění (§ 11, odst. 3 zákona č. 20/1910 ř. z., § 11, odst. 5 osnovy), nýbrž i proti zkrácení provise, poskytl-li zaměstnavatel druhé smluvní straně bez dostatečného důvodu slevu (§ 12, odst. 2 osnovy).

Ustanovení dosavadního § 10, odst. 4 o právu zaměstnance domáhati se vydání výpisu z obchodních knih je v § 12, odst. 4 osnovy formulováno tak, aby zaměstnanci bylo zaručeno jen tolik, kolik pro vyúčtování provise nezbytně potřebuje.

§ 13 osnovy je obsahově zcela totožný s ustanovením § 12

zák. č. 20/1910 ř. z. Z elaborátu odborné komise byla vypuštěna slova »bez spravedlivého důvodu«, která by byla v rozporu se zásadou o závaznosti sjednaných smluv a podle okolností i se zásadou vyjádřenou v § 1155 obč. zák. (§ 7 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.).

K § 15.

Ustanovení § 14 zákona č. 20/1910 ř. z. je doplněno novým odstavcem 2 o právu zaměstnance na poměrnou část podílu na zisku, jestliže pracovní poměr se skončil před koncem roku, za který má býti zaměstnanci podíl na zisku vyměřen. Vlastně se tu jen uzákoňují výsledky, ke kterým dospěla praxe dosavadního zákona.

K § 16.

Proti § 16 dosavadního zákona není věcných změn.

Ustanovení o zvláštní vánoční remuneraci, na které bylo pomýšleno v některých předcházejících osnovách ministerstva spravedlnosti, nepřešlo do elaborátu odborné komise a do osnovy.

K § 17.

O naturálních požitcích má dosavadní zákon ustanovení v § 6, odst. 3. Elaborát odborné komise a osnova připojily jako odstavce 2 až 4 ještě předpisy o povaze, splatnosti a hodnotě těchto požitků.

K § 18.

O zálohách na plat nemá zákon č. 20/1910 ř. z. vůbec ustanovení. Předcházející osnovy ministerstva spravedlnosti navrhovaly přiznati zaměstnancům právo nejen na zálohy na provisi už vydělanou, nýbrž i právo na zálohy na běžný plat, tu ovšem jen, osvědčil-li zaměstnanec závažné důvody. Otázku záloh na provisi vyřešil elaborát odborné komise v § 11, odst. 4 (v osnově § 12, odst. 3), jinak ale zaměstnanci právo na zálohy nepřiznal a vyslovil v § 18, odst. 1 toliko, že zaměst-

navatel může, osvědčí-li zaměstnanec závažné důvody, poskytnouti mu zálohu na jeho požitky. Podobné ustanovení bylo by podle své povahy pouhou permissivní normou, nezakládající žádné povinnosti a žádná práva. Taková permissivní norma nenáleží ovšem do zákona. Mohlo by se jí ostatně vytknouti, že ani není správná, když přece nelze zakazovati zaměstnavateli, aby poskytl zaměstnanci zálohu, třebas zaměstnanec neosvědčil objektivně závažné důvody. Osnova proto převzala jako § 18 toliko druhý odstavec § 18 elaborátu odborné komise, ač ani toto ustanovení není nijak významné, když jen odkazuje na dohodu stran. Ale na nějakém positivním ustanovení se zúčastněné strany nedohodly a na druhé straně se přece jen žádalo, aby nový zákon nepřecházel otázku záloh úplným mlčením.

K §§ 19 až 25.

Ustanovení o tom, jaká práva má zaměstnanec, když mu nezaviněná překážka brání, aby konal práci, jsou v dosavadním zákoně v §§ 8 a 9 a zahrnují nemoc nebo úraz, jiné důležité důvody týkající se osoby zaměstnance a vojenskou službu. Co platí o vojenské službě, bylo zákonem č. 34/1922 Sb. z. a n. — jak už v úvodu této důvodové zprávy bylo vzpomenuto — rozšířeno i na Slovensko a Podkarpatskou Rus. Vedle toho zasáhl sem zákon č. 61/1925 Sb. z. a n. o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních). Jinak ale zůstaly předpisy §§ 8 a 9 zákona č. 20/1910 ř. z. nedotčeny změnou obecných ustanovení o pracovním poměru, která byla provedena třetí částečnou novelou č. 69/1916 ř. z., a dodatečně ještě, pokud šlo o §§ 1154 b) a 1164 obč. zák., zákony č. 155/1921 Sb. z. a n. a 497/1921 Sb. z. a n.

Předpisy upravující postavení zaměstnance, jenž beze své viny nemůže z vážných důvodů náležitě plniti povinnosti, které mu ukládá smlouva o práci, byly a jsou považovány za jednu z nejdůležitějších materií, kterou každý zákon o pracovním poměru musí obsahovati. Právě tehdy, když zaměstnanec nemůže zaměstnavateli poskytnouti to, co od něho zaměstnava-

tel podle smlouvy mohl očekávati a čeho se na něm normálně může domáhati, ukazuje se nejdůrazněji sociální i hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť tu je zaměstnanec v největším nebezpečí, že by mohl přijíti o svůj plat buď za čas, po který nemůže konati práci, nebo vůbec (když by byl z práce propuštěn). Jakmile se zákonodárce počal věnovati pozorněji pracovnímu právu, musil zvláště také do této materie zasáhnouti a postupem času nabývala příslušná ustanovení stále většího významu.

Lze proto dobře pochopiti, že také při nové úpravě zákona č. 20/1910 ř. z. byla ustanovení §§ 8 a 9 opět a opět zkoumána a uvažováno o jich přiměřené změně, která by vyhověla oprávněným zájmům obou interesovaných stran. Od počátku nebylo sporu o tom, že dosavadní §§ 8 a 9 bude nutno nahraditi předpisy podrobnějšími podle jednotlivých druhů překážek, zvláště aby také tím způsobem bylo umožněno náležitě odstupňovati práva a povinnosti stran se zřetelem k tomu, o jakou překážku jde. Konečná dohoda, které bylo o těchto věcech dosaženo v odborné komisi a kterou osnova přejímá bez podstatných změn věcných, vychází v četných směrech vstříc zaměstnancům a těmito výhodami třeba považovati za vykoupené změny, jež znamenají jakési odchylky od dosavadního stavu na neprospěch zaměstnanců.

Stejně jako elaborát odborné komise rozlišuje osnova mezi nemocí a úrazem (§§ 19 až 21), jinými soukromými překážkami (§ 22), překážkami rázu veřejnoprávního (§ 23) a plněním branné povinnosti (§ 24). Odchylujíc se poněkud od své předlohy, utvořila osnova z § 21 elaborátu (jenž podle svého umístění v elaborátu by byl platil jen pro přerušení práce způsobené nemocí nebo úrazem) ustanovení společné pro všechny druhy překážek vyjmenovaných v §§ 19 až 24. To zase vedlo k vypuštění § 25, odst. 2 elaborátu[10]) (v osnově § 24).

---

[10]) § 25, odst. 2 elaborátu odborné komise zněl:

([2]) Zruší-li se pracovní poměr uplynutím času, na který byl ujednán, anebo výpovědí dříve danou, před uplynutím jednoho měsíce, po který by jinak příslušel plat, zaniknou zaměstnancovy nároky ukončením pracovního poměru.

Všeobecnou podmínkou, aby zaměstnanec měl určitou ochranu, i když pro nějakou překážku nemůže pracovati, jest, aby si sám tuto překážku nezavinil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Při nemoci nebo při úrazu a při jiných soukromých překážkách musí býti tato podmínka v zákoně přímo vytčena (§ 19, odst. 1 a § 22, odst. 1 osnovy). Překážky rázu veřejnoprávního a plnění branné povinnosti podle své povahy dotčenou podmínku splňují vždycky.

K §§ 19 až 21.

Co se týká nemoci nebo úrazu, je nejdůležitější změnou proti dosavadnímu stavu, že se doba, po kterou zaměstnanec podrží svůj plat, prodlužuje v § 19, odst. 2 z dosavadních šesti neděl na osm neděl, trval-li pracovní poměr už aspoň deset let, a že se za každých dalších pět let prodlužuje o jeden týden, takže by na př. zaměstnanec, jehož pracovní poměr trvá déle než 20 a ne déle než 25 let, měl právo na plat po deset neděl. Při tom se žádá, aby šlo o pracovní poměr soukromého zaměstnance ve smyslu § 1 osnovy, takže by na př. zaměstnanci, který od prací nižšího druhu v témž podniku po čase postoupil k pracím druhu vyššího, nemohla býti započtena doba, po kterou byl v postavení osnově nepodrobeném; stejně by ovšem nemohla býti započtena doba, kterou zaměstnanec v podniku ztrávil jako učeň před tím, než se stal zaměstnancem ve smyslu § 1 osnovy. Naproti tomu by bylo nerozhodné, že zaměstnanec za trvání svého poměru vykonával pro zaměstnavatele práce různého druhu, jen když všechny tyto práce byly kvalifikovány podle § 1 osnovy. Dále se žádá, aby šlo o pracovní poměr v témž podniku (třebas ne u téhož zaměstnavatele; srv. na př. §§ 51 a 52). Nemůže tedy zaměstnanec, není-li zvláštní úmluvy, požadovati, aby se mu započetla část doby, kterou ztrávil dříve v podniku jiném.

Ženám se přiznává v případě porodu právo na plat až do šesti neděl, ale jen když jsou v podniku už aspoň dva roky zaměstnány. Prodloužení lhůty podle § 19, odst. 2 by při normálním porodu neplatilo, ale mohlo by se užíti § 19, odst.

2, jestliže by žena po porodu onemocněla (osminedělní nebo delší lhůta podle § 19, odst. 2 by se pak počítala ode dne porodu).

Předběžné osnovy ministerstva spravedlnosti obsahovaly v této souvislosti po vzoru § 8, odst. 5 a 6 rakouského zákona z r. 1921 ještě ustanovení o ženách těhotných a o pracovních přestávkách pro kojení dítěte. Do elaborátu odborné komise tato ustanovení, která měla býti jaksi částečným provedením Washingtonské úmluvy o zaměstnání žen před porodem a po porodu z roku 1919, nepřešla. Zůstávají tedy — stejně jako ustanovení o obmezení práce žen po porodu — vyhrazena pro zvláštní zákon, kterým bude Washingtonská úmluva včleněna do platného právního řádu.

Zákon č. 20/1910 ř. z. má v § 8, odst. 2 ustanovení, že částky, jichž se zaměstnanci dostává po dobu nemoci nebo úrazu na základě veřejnoprávního pojištění, nesmějí mu býti započteny na jeho plat. Odborná komise nepojala do svého elaborátu výslovné ustanovení tohoto obsahu, ale nedala ani ustanovení opačné (jmenovitě ne ustanovení obdobné § 1156 a), odst. 2, věta 1 obč. zák.), a tím implicite odmítla i řešení, které bylo s některých stran navrhováno při jednání o starších návrzích, aby totiž zaměstnavatel si mohl na plat, který po dobu nemoci nebo úrazu poskytuje zaměstnanci, započísti částky, kterých se dostává zaměstnanci z veřejného pojištění, jestliže sám platil vyšší pojišťovací příspěvky, než-li mu ukládá zákon, a to poměrným dílem k této vyšší částce. Není-li však zaměstnavateli výslovně dovoleno, aby si z platu, který podle §§ 19 a násl. osnovy musí poskytovati zaměstnanci, něco srazil, nemůže si zaměstnavatel sraziti nic a bude tedy třeba tuto otázku podle osnovy rozhodnouti zcela stejně jako podle dosavadního § 8, odst. 2.

§ 20 osnovy ukládá zaměstnanci v odstavci 1, aby oznámil zaměstnavateli nebo mu dal oznámiti, že pro nemoc nebo pro úraz nemůže konati práce, dále aby mu podle možnosti předložil lékařské potvrzení příslušné nemocenské pojišťovny o době, po kterou bude k práci nezpůsobilý, a takový průkaz aby po přiměřených obdobích, přeje-li si toho zaměstnavatel.

předkládal znovu. Podobné povinnosti nebyly v zákoně dosud ustanoveny, ale v praxi se to, co vyslovuje osnova, namnoze dnes už zachovávalo. Sankce na porušení povinnosti podle § 20, odst. 1 je dána v § 34, č. 4.

Ustanovení § 20, odst. 2 nebylo by ani nutné, neboť podle § 42, odst. 2 má zaměstnavatel stejně právo kdykoliv pohledávati na zaměstnanci, aby mu vydal věci jemu svěřené. Osnova je však přece převzala z elaborátu odborné komise, neboť při onemocnění zaměstnance je to, co všeobecně vyslovuje § 42, odst. 2, zvláště praktické a není ani nevhodno podtrhnouti, že zaměstnavatel může věci pohledávati nejen na zaměstnanci — (často ani nebude možné s těžce nemocným zaměstnancem jednati) — nýbrž i na každém jeho zástupci. Zástupcem se tu ovšem nemíní zástupce v technickém slova smyslu, t. j. osoba vybavená od zaměstnance příslušnou plnou mocí, nýbrž každý, kdo by mohl nemocného zastoupiti, tedy zvláště příslušníci jeho domácnosti.

§ 21 převzal ustanovení § 22 elaborátu odborné komise, jež zase je jen náhradou za § 9, odst. 1 dosavadního zákona, pokud se týká nemoci nebo úrazu. První věta zlepšuje postavení zaměstnanců tím, že dovoluje zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem teprve tehdy, když prošlo 14 dnů po uplynutí doby, za kterou přísluší zaměstnanci podle § 19 plat, kdežto podle dosavadního zákona mohlo se tak státi, hned jakmile prošla doba, po kterou byl zaměstnanci plat zajištěn ustanovením § 8. Druhá věta § 21 osnovy je nutná proto, že přes prodloužení výpovědních lhůt podle § 31 osnovy je možné, že výpovědní lhůta je kratší než lhůta podle § 19, odst. 2 (v době mezi 10 a 15 roky je výpovědní lhůta šestinedělní kvartální, ale při onemocnění má zaměstnanec právo na plat po 8 neděl, takže onemocněl-li by zaměstnanec v osmém nebo v sedmém týdnu před koncem kalendářního čtvrtletí, mohl by se výpovědí jeho pracovní poměr skončiti dříve, než by osminedělní lhůta podle § 19, odst. 2 uplynula).

K § 22.

O jiných překážkách, než je nemoc nebo úraz a plnění branné povinnosti, ustanovuje § 8, odst. 3 zákona č. 20/1910

ř. z., že zaměstnanci zůstává právo na plat, je-li mu konání prací znemožněno důležitými důvody, týkajícími se jeho osoby a jím nezaviněnými, a to po dobu poměrně krátkou. Osnova, jak už bylo výše naznačeno, podobně jako starší návrhy i elaborát odborné komise rozlišuje, zda jde o překážky rázu soukromého či veřejného, a ponechává to, co platí podle § 8, odst. 3 dosavadního zákona, v § 22 v zásadě v platnosti pro překážky soukromé, kdežto pro překážky rázu veřejnoprávního dává zvláštní ustanovení v § 23.

Po vzoru § 1154 b), odst. 1 obč. zák. váže osnova při soukromých překážkách právo zaměstnance na plat na podmínku, že zaměstnanec byl už nejméně 14 dní v pracovním poměru. Jinak se ale osnova odchyluje od § 1154 b) obč. zák. v tom, že vyžaduje, stejně jako dosavadní zákon, aby šlo o dobu podle povahy překážky poměrně krátkou, a hlavně v tom, že dovoluje, aby si zaměstnavatel, trvá-li přerušení práce déle než tři dny, srazil z platu částku připadající na dobu přes 3 dny (podle § 1154 b) obč. zák. má zaměstnanec právo na plat až do jednoho týdne).

Požadavek, aby zaměstnanec předem nebo aspoň bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli nastalou překážku, je podobně odůvodněn jako ustanovení § 20, odst. 1. Nesplnění oznamovací povinnosti mělo by pro zaměstnance za následek ztrátu práva na plat za zameškanou dobu a je tedy řádné oznámení překážky (předem nebo aspoň bez zbytečného odkladu) podmínkou, na kterou je právo na plat vázáno.

Požadavku zaměstnavatelských organisací, aby bylo zabráněno zneužívání dosavadního § 8, odst. 3 a zároveň opatřeno, že všechny okolnosti, bránící zaměstnanci v práci, bez jakéhokoliv omezení nepůjdou na vrub zaměstnavatele, vyhovuje elaborát odborné komise i osnova v odstavci 4, který dovoluje, aby zaměstnavatel zkrátil zaměstnanci dovolenou o zameškanou dobu, pokud přesahuje 14 dní v kalendářním roce, nebo aby i zaměstnance přímo propustil, přesahuje-li počet zameškaných pracovních dnů v kalendářním roce 30 (t. j. zameškal-li zaměstnanec v kalendářním roce nejméně 31 den),

K § 23.

Pod toto ustanovení náležejí jen překážky, způsobené výkonem některé veřejnoprávní povinnosti, která podle platných předpisů nemůže býti odmítnuta. Vzal-li by zaměstnanec na sebe dobrovolně jiné veřejné funkce (na př. výkon poslaneckého mandátu) bez souhlasu zaměstnavatele, nemohl by za ztrátu pracovního času tím způsobenou požadovati plat. V elaborátu odborné komise uvedeny byly jako funkce, o kterých má platiti toto ustanovení, toliko funkce svědka a porotce. Osnova ponechává tyto příklady, ale výslovně je označuje jen jako příklady, neboť jsou i jiné občanské povinnosti, které nemohou býti odmítnuty, jako na př. funkce znalce v řízení trestním (srv. § 119 tr. ř.), funkce soudce laika v nalézacích senátech podle § 211 zákona o přímých daních č. 76/1927 Sb. z. a n. atp. Dáti vyčerpávající výpočet není prostě možné a ostatně nelze ani zaručiti, že v budoucnu nebudou uloženy občanům nějaké podobné povinnosti nové.

Pro překážky druhu naznačeného v § 23 nemůže býti zaměstnanec bez výpovědi propuštěn. Plat mu přísluší, pokud není jimi zdržen v práci než po čas poměrně krátký.

Povinnost informovati zaměstnavatele o přerušení práce je zaměstnanci v § 23 osnovy uložena podobně, jako v § 22, odst. 3, jen se ještě výslovně podtrhuje, že zaměstnanec má podle možnosti také udati, jak dlouho asi překážka potrvá. Ve většině případů nebude asi zaměstnanci činit potíže, aby odhadl, jaké asi doby si vyžádá výkon funkce, ke které je povolán.

K § 24.

O plnění branné povinnosti ustanovuje § 8, odst. 4 dosavadního zákona, že zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň jeden rok, podrží plat až do 4 neděl, je-li mu v práci zabráněno plněním branné povinnosti, vyjímajíc že by šlo o plnění vojenské presenční povinnosti, stanovené zákonem na jeden rok nebo na delší dobu.

O tom, jak by se mělo upraviti v novém zákoně o sou-

kromých zaměstnancích postavení zaměstnance povolaného k plnění branné povinnosti, byly v předcházejícím jednání vyslovovány názory velmi rozmanité a namnoze protichůdné. Konečné řešení navržené v elaborátu odborné komise vychází jako dosavadní zákon z názoru, že není dobře možné, aby risiko branné povinnosti zaměstnancovy bylo zcela přesunuto na bedra zaměstnavatele. Vojenská služba je občanskou povinností každého schopného státního příslušníka, a nelze ani přehlížeti, jednak že zaměstnavatel také musí přispívati na obranu státu jako poplatník, jednak že zaměstnanec ani nutně nepotřebuje, aby se mu, dokud koná službu vojenskou, dostávalo od zaměstnavatele platu, když o jeho zaopatření, event. i o výživu jeho rodiny, je postaráno státem.

Osnova podržuje z dosavadního zákona podmínku, že musí jíti o zaměstnance, který aspoň rok už je v pracovním poměru. Vylučuje ochranu při presenční službě a při jiné činné službě, která trvá déle než 6 měsíců. Doba, po kterou má zaměstnanec právo na plat, prodlužuje se z dosavadních 4 neděl na jeden měsíc.

Ustanovení § 24, odst. 1 osnovy bude zvláštním předpisem, na který odkazuje § 3 zákona č. 61/1925 Sb. z. a n. o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních). I jinak zůstává tento zákon, jak v § 24, odst. 2 výslovně je z opatrnosti vytčeno, v platnosti pro zaměstnance zahrnuté osnovou a budou se ho soukromí zaměstnanci i nadále moci dovolávati, zvláště co se týká ochrany proti výpovědi v ochranné době podle § 1, odst. 1 uvedeného zákona. Vzhledem k § 10 uvedeného zákona nebylo zapotřebí upravovati v osnově ochranu pracovních poměrů pro případ mobilisace nebo mimořádného povolání zálohy v míru.

Elaborát odborné komise měl v § 25, odst. 2 ustanovení o tom, že právo zaměstnance na plat podle odstavce 1 zanikne, jestliže se před dobou tam uvedenou pracovní poměr skončí uplynutím času, na který byl ujednán, anebo výpovědí dříve danou. Ustanovení to bylo pro obor § 25 elaborátu obdobou § 21 elaborátu. Když pak osnova z § 21 elaborátu utvořila zvláštní § 25 jako ustanovení společné pro celou skupinu §§ 19

až 24, není předpisu § 25, odst. 2 elaborátu zapotřebí a mohl býti vynechán.

Za kterých podmínek může býti zaměstnanec pro konání vojenské služby propuštěn, je ustanoveno v § 34, č. 5 osnovy.

K § 25.

Jak už bylo pověděno výše, odpovídá toto ustanovení § 21 elaborátu odborné komise, jenž zase přejímá obsah druhého odstavce § 9 dosavadního zákona.

Z ustanovení druhé věty § 9, odst. 1 dosavadního zákona nebylo třeba učiniti všeobecnou zásadu, která by platila pro celou skupinu §§ 19 až 24, neboť vzhledem k délce výpovědních lhůt (§ 31 osnovy) nemůže se státi, že by se v případě §§ 22 až 24 výpovědí, danou po nastoupení překážky, skončil pracovní poměr dříve, než uplyne doba, po kterou má zaměstnanec právo na plat. Stačí tedy zachovati uvedenou zásadu jen pro případy nemoci a úrazu (§ 21, věta 2 osnovy).

K §§ 26 a 27.

Ustanovení § 17 zákona č. 20/1910 ř. z. o dovolených bylo rozloženo do dvou paragrafů, které se snaží upraviti podrobně všechny otázky, jež se vynořily v praxi dosavadního zákona, a to způsobem přijatelným pro obě strany. Osnova se tu poněkud odchyluje od elaborátu odborné komise, ale nikoliv v zásadách, nýbrž spíše jen v uspořádání látky a ve formulaci některých předpisů.

Nejdůležitější změnou proti dosavadnímu zákonu je § 26, odst. 2, který prodlužuje normální dobu dovolené. Dosud příslušela zaměstnanci po 6 měsících dovolená nejméně deseti dnů, a trval-li pracovní poměr už 5 nebo 15 roků, dovolená nejméně dvou, resp. tří týdnů. Osnova přiznává zaměstnanci na počátku dovolenou v délce 14 dnů, po pěti letech pak 3 týdny a po 15 letech 4 týdny. Přesněji je vymezeno v § 26, odst. 1, na které požitky má zaměstnanec právo v době dovolené.

§ 26, odst. 3 a 4 rozvádějí myšlenky dosud vyjádřené v poslední větě § 17, odst. 1 a v odstavci 3 a 4.

O tom, jaké právo na dovolenou má zaměstnanec, když se jeho pracovní poměr skončí před uplynutím kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje, je dosud ustanovení v § 17, odst. 5, jenž však pamatuje toliko na případ, že zaměstnanec před vyčerpáním dovolené dal výpověď, a zbavuje v tomto případě zaměstnavatele povinnosti, poskytnouti zaměstnanci dovolenou. Co má platiti, když zaměstnanec si dovolenou, na kterou měl právo, nevybral z jiných důvodů, přechází dosavadní zákon mlčením.

Ustanovení dosavadního § 17, odst. 5 je pro zaměstnance hodně nepříznivé a osnova je v § 26, odst. 5 opouští, přiznávajíc zaměstnanci, který před nastoupením dovolené dal výpověď, právo aspoň na poměrnou část, odpovídající pracovní době v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje (na př. tedy zaměstnanec, jehož dovolená by činila tři neděle, by měl, když dá výpověď ke dni 31. srpna, právo na 14 dnů). Jestliže výpověď dá zaměstnavatel, rozhoduje, zda v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pracovní poměr trval už aspoň půl roku čili nic. V prvním případě má zaměstnanec právo na celou dovolenou, v druhém se mu přiznává právo na poměrný díl, t. j. na jednu dvanáctinu dovolené za každý měsíc pracovního poměru (má-li tedy na př. zaměstnanec podle smlouvy dovolenou 18 dnů a dal-li zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru ke dni 30. dubna, příslušelo by zaměstnanci 6 dnů). Při okamžitém zrušení pracovního poměru nemůže ovšem býti o dovolené řeč, neboť dovolená předpokládá trvání pracovního poměru. Odejde-li zaměstnanec bez důvodu nebo byl-li propuštěn z některého z důvodů uvedených v §§ 32 a 34, nemá proti zaměstnavateli právo na jakoukoliv náhradu za dovolenou; stalo-li se tak, když si zaměstnanec dovolenou už odbyl, může se naopak zaměstnavatel domáhati náhrady za onu část dovolené, která by připadla na zbytek kalendářního roku (na př. odešel-li zaměstnanec, odbyv si tříněděl ní dovolenou, dne 31. srpna, mohl by zaměstnavatel po-

žadovati náhradu za jeden týden). Tuto náhradu si musí dáti zaměstnanec vpočísti na poslední výplatu služného.

Jestliže však zaměstnanec opustí službu z důležitého důvodu nebo je propuštěn bez důvodu, dříve než dovolenou nastoupil, má právo na náhradu v penězích.

Dovolená musí býti zásadně absolvována v tom roce, za který se poskytuje. Jestliže zaměstnanec dovolenou nevyužil, pozbývá zpravidla na ni práva. Nevyužil-li však zaměstnanec dovolené na žádost zaměstnavatele nebo proto, že se pracovní poměr skončil dříve, než dovolené využíti mohl, přísluší zaměstnanci náhrada. Náhradou za nevyužitou dovolenou je buď náhradní dovolená v témže kalendářním roce nebo náhrada v penězích. Volba mezi náhradní dovolenou a náhradou v penězích příslušela by zaměstnanci. Není-li náhradní dovolená možná, ať z důvodů provozních, ať proto, že se před vyčerpáním dovolené pracovní poměr skončil, přísluší jen náhrada v penězích. Osnova mluví jen o náhradní dovolené v témže kalendářním roce, nechtějíc připustiti zaměstnanci, aby mohl požadovati dovolenou také v roce příštím. Ale ovšem by nebylo zásadních námitek proti tomu — třebas § 27 je v § 69 osnovy[11]) prohlášen za ius cogens — aby dohodou mezi stranami jako náhrada za nevyužitou dovolenou byla určena náhradní dovolená v roce příštím.

Elaborát odborné komise přiznával právo na náhradní dovolenou nebo na náhradu v penězích zaměstnanci, jenž dovolené nevyužil na žádost zaměstnavatele, jen když se tak stalo »pro neodvratné překážky sběhnuvší se v osobě zaměstnavatelově nebo pro závažné nepředvídané provozní poměry«. Tato slova osnova vynechává, neboť považuje za nerozhodné, čím zaměstnavatel motivoval svou žádost, aby zaměstnanec dovolené nenastoupil nebo aby nastoupenou dovolenou přerušil.

Ustanovení o výši náhrady za nevyužitou dovolenou pojala osnova do zvláštního § 27, odst. 3.

---

[11]) § 53 zák. o soukromých zaměstnancích.

K § 28.

Proti § 18 zákona č. 20/1910 ř. z. nevykazuje toto ustanovení věcných změn. Dosavadní odstavec 2 není do něho pojat, neboť už v § 17, odst. 2 osnovy je vyjádřeno, že obývací místnosti musí vyhovovati zdraví, mravnosti a náboženskému přesvědčení zaměstnance, z čehož plyne, že nelze jako naturální byty poskytovati místnosti zdraví škodlivé.

K § 29.

Zákaz konkurence byl v dosavadním zákoně vyjádřen v § 7, doplněném cís. nař. č. 8/1915 ř. z. Osnova odchyluje se od svého vzoru v tom, že dává o všech soukromých zaměstnancích ustanovení jednotná a že v odstavci 1 rozšiřuje obmezení zaměstnanců také na výkon jakéhokoliv jiného zaměstnání a na jakoukoliv činnost pro jiný podnik nebo účast na jiném podniku. Vůdčí myšlenkou tu bylo, že si zaměstnanec zásadně má svou pracovní sílu reservovati pro svého zaměstnavatele a že se nemá rozptylovati jakýmkoliv vedlejším zaměstnáním. Ostatně sami zaměstnanci a jejich odborové organisace v poslední době často se vyslovují proti dvojímu zaměstnání týchž osob, které ubírá práci nezaměstnaným, a ozvaly se i hlasy, aby dvojí zaměstnání bylo přímo zákonem zakázáno. Neplacenou činnost pro spolek, dobročinné zařízení nebo pro odborovou organisaci atp. nelze ovšem považovati za zaměstnání zakázané v § 29, odst. 1 osnovy, stejně jako na př. občasnou činnost literární, přispívání do časopisů atp. Svolení zaměstnavatele, o kterém mluví § 29, odst. 1, mohlo by býti dáno ovšem i mlčky, t. j. tím, že zaměstnavatel, ač o činnosti zaměstnancově ví, zaměstnanci během přiměřené doby ji nezakáže ani z toho nevyvodí jiné důsledky. Sankce na porušení povinností vymezených v § 29, odst. 1 obsaženy jsou jednak v § 29, odst. 2, jednak v § 34, č. 3.

V posledním odstavci § 29 je zlepšena situace zaměstnanců tím, že se lhůta, do které se zaměstnavatel musí domáhati svých nároků podle odstavce 2, zkracuje z dosavadních 5 let na 3 roky.

K §§ 30 až 40 všeobecně.

O skončení pracovního poměru jedná dosavadní zákon v §§ 19 až 29 a zčásti též v §§ 32 až 34. Osnova vypouští § 23 zákona č. 20/1910 ř. z., který ještě v elaborátu odborné komise byl převzat jako § 41, neboť je ustanovením § 27 konk. ř. z r. 1931 zrušen; stejně vypouští, jak už výše u §§ 7 a 8 bylo poznamenáno, ustanovení § 33 dosavadního zákona, a to vzhledem k § 54, č. 2 platného konkursního řádu. O vyklizení služebního bytu pojednává osnova samostatně v § 41 a slučuje tedy pod rubrikou »Skončení pracovního poměru« předpisy o skončení pracovního poměru uplynutím doby, výpovědí a předčasným zrušením a o právních následcích předčasného zrušení.

K § 30.

Do tohoto ustanovení jsou pojaty § 19 a třetí odstavec § 20 dosavadního zákona. Zvolený nadpis kryje bezvadně jen ustanovení odstavce 1, ale byl ponechán, neboť i pracovní poměry ujednané na zkoušku nebo na čas přechodné potřeby jsou v podstatě vlastně také poměry dočasnými, při nichž nedochází k normální výpovědi.

V odstavcích 2 a 3 pamatuje osnova na to, aby chránila zaměstnance proti přílišnému prodlužování zkušební doby nebo času přechodné potřeby. Zkušební doba nesmí býti prodloužena přes dobu původně smluvenou, a nebyla-li smluvena žádná doba, přes jeden měsíc; čas přechodné potřeby nesmí trvati déle než tři měsíce. Jinak by se takový poměr ex lege přetvořil na poměr vypověditelný toliko podle § 31 osnovy.

Kdežto ale podle § 20, odst. 3 dosavadního zákona bylo možno pracovní poměr uzavřený na čas přechodné potřeby jen v prvním měsíci vypovědět na jeden týden, dovoluje osnova, aby výpověď byla dána v prvních třech měsících, zato ale nejméně na 14 dní, a vedle toho dopouští, aby v prvním měsíci byl takový pracovní poměr zrušen kdykoliv bez výpovědi. V tom směru se tedy pracovní poměr ujednaný na čas přechodné potřeby staví úplně na roveň pracovnímu poměru ujednanému na zkoušku.

K § 31.

Podle § 20, odst. 1 zákona č. 20/1910 ř. z. bylo možno vypověděti pracovní poměr na šest neděl ke konci kalendářního čtvrtletí. Význam tohoto zásadního ustanovení byl však podstatně zeslaben druhým odstavcem tohoto paragrafu, který dopouští, aby dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla výpovědní lhůta zkrácena na jeden měsíc a umluveno, že lze dáti výpověď vždy k 15. nebo k poslednímu dni kalendářního měsíce. V dobách hospodářské tísně a zvýšené nabídky na trhu práce se to, co zákonodárce z roku 1910 zřejmě si přál míti výjimkou, velmi rozšířilo. Zaměstnavatelé v značném rozsahu užívají možnosti, kterou jim § 20, odst. 2 dosavadního zákona poskytuje, a tlak poměrů nutí zaměstnance, aby na jednoměsíční lhůty výpovědní přistupovali. Že ale v abnormálních poměrech na pracovním trhu, kdy propuštěným zaměstnancům je vlastně nemožné najíti nové zaměstnání, jednoměsíční lhůta výpovědní je naprosto nedostatečná, netřeba jistě podrobněji odůvodňovati. Pro zaměstnance starší ani šestinedělní kvartální lhůty výpovědní nelze uznati za dostačující.

V úvodu těchto vysvětlivek bylo již vzpomenuto, jak byly zlepšeny v době po skončení světové války předpisy o výpovědních lhůtách pro soukromé zaměstnance a jak bylo v posledních letech opětovně usilováno, aby postavení soukromých zaměstnanců v tomto směru vůbec bylo proti zákonu č. 20/1910 ř. z. upraveno vhodněji a spravedlivěji.

Jednání o délce výpovědních lhůt a zvláště o jich odstupňování pro zaměstnance starší bylo hodně obtížné a výsledek, jak jinak ani nebylo možno, je kompromis, který snad nesplňuje všech přání, který však přece jen lze za daných poměrů označiti za vhodné vyrovnání zájmů obou stran.

Osnova přejímá tento kompromis z elaborátu odborné komise bez věcných změn.

§ 31 vychází od minimální lhůty šestinedělní a prodlužuje tuto lhůtu u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval už déle než 15 let, na tři měsíce a u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval déle než 20 let, na pět měsíců. Při tom se

ovšem přihlíží jen k pracovnímu poměru u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, pokud vykazuje znaky uvedené v § 1 osnovy, a nebylo by tedy možno pro výpočet lhůty výpovědní započítati zaměstnanci dobu, kterou ztrávil v jiném podniku nebo u jiného zaměstnavatele nebo kterou ztrávil v zaměstnání nižším, než jaké by odpovídalo ustanovení § 1 osnovy, nebo jako učeň.

Pro pracovní poměry umluvené na čas života zaměstnance nebo na dobu delší než pět let zachovává se právo zaměstnance k výpovědi šestiměsíční.

Osnova celkem trvá na zásadě, že konec výpovědní lhůty nemá býti libovolné datum, určené jen dnem, kdy výpověď byla dána, a délkou doby výpovědní, nýbrž že zpravidla má výpovědní lhůta končiti nějakým pevným termínem, aby se tak nabídka práce a poptávka po zaměstnancích soustředila na určitou dobu. Z tohoto pravidla je výjimka jen při šestiměsíční lhůtě podle § 31, odst. 5. Byla by nepochybně jistá výhoda v tom, jestliže by aspoň všechny ostatní výpovědní lhůty musily končiti určitým kalendářním datem a jestliže by takových dat bylo do roka co nejméně. Tomu by nejspíše vyhovovalo, aby všechny výpovědní lhůty musily končiti koncem kalendářního čtvrtletí. Tak daleko se však elaborát odborné komise a osnova přece jen neodhodlaly jíti. Nutně musí podle osnovy kalendářním čtvrtletím skončiti šestinedělní výpovědní lhůta u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval už déle než pět a ne déle než 15 let. Výpovědní lhůta šestinedělní u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr netrval ještě pět let, a výpovědní lhůta tříměsíční u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval déle než 15 let a ne déle než 20 let, normálně sice také má končiti koncem kalendářního čtvrtletí, ale dovoluje se v § 31, odst. 3, aby zvláštní úmluvou byl konec výpovědní lhůty posunut na konec měsíce. Pětiměsíční výpovědní lhůta zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval už déle než 20 let, vůbec se končí vždy koncem kalendářního měsíce.

Naproti tomu nebude podle osnovy možné, aby výpovědní lhůta šestinedělní, tříměsíční nebo pětiměsíční skončila patnáctým dnem kalendářního měsíce.

K §§ 32 až 34.

Ustanovení o důvodech pro předčasné zrušení pracovního poměru, ať zaměstnavatelem či zaměstnancem, nejsou proti §§ 25 až 27 dosavadního zákona valně změněna.

Zachovává se především v § 32 zásada dosavadního § 25, že pracovní poměr může býti předčasně zrušen z jakéhokoliv důležitého důvodu, čili že výpočet obsažený jednak v § 33 jednak v § 34 není taxativní, nýbrž jen demonstrativní. Nelze prostě při mnohotvárnosti života vyčerpati všechny případy, kdy je slušno a spravedlivo, aby jedna nebo druhá strana mohla se zbaviti závazků, které jí sjednaný pracovní poměr ukládá. Charakterisovati blíže, co vše může býti důležitým důvodem pro zrušení pracovního poměru — (asi jako učinila osnova občanského zákoníka v § 1034, odst. 2, která za důležitý důvod označuje každou skutečnost, pro kterou nelze spravedlivě žádati od strany smlouvu zrušující, aby v pracovním poměru dále setrvala) — nebylo považováno za nutné.

§ 33 osnovy odpovídá § 26 dosavadního zákona.

V § 34 zkráceno bylo proti elaborátu odborné komise zvláště ustanovení č. 3 o přestoupení zákazů uvedených v § 29 osnovy, a to vzhledem k tomu, že osnova v tomto ustanovení — jak výše už bylo podtrženo — nerozlišuje mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců.

Do č. 4 pojata je sankce na dodržování povinností uložených zaměstnancům ustanovením § 20, odst. 1 osnovy. Není ovšem dostatečným důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru skutečnost, že zaměstnanec si nepočínal přesně tak, jak by podle § 20, odst. 1 osnovy bylo jeho povinností, nýbrž postižena je pouze renitence zaměstnance, t. j. jestliže zaměstnanec, ač byl k tomu vyzván, do tří dnů od té doby, co ho vyzvání došlo, bez náležitého důvodu zaměstnavateli nepodá zprávu o svém onemocnění nebo úrazu nebo nepředloží žádané lékařské potvrzení. Slovy »bez náležitého důvodu« je naznačeno, že nelze propustiti zaměstnance, kterému jeho nemoc nebo úraz nebo jiné okolnosti nedovolily, aby zaměstnavateli

dal zprávu nebo aby mu opatřil vysvědčení příslušné nemocenské pojišťovny.

Poznamenati sluší, že při jednání odborné komise o § 34, č. 4 žádali zástupci zaměstnavatelských organisací, aby to, co je v tomto ustanovení uvedeno, platilo i v případech § 55 zákona o pensijním pojištění č. 26/1929 Sb. z. a n. a § 155 zákona o sociálním pojištění č. 221/1924 Sb. z. a n. Od výslovné citace obou těchto zákonných ustanovení bylo upuštěno vzhledem k tomu, že po názoru odborné komise povinnosti uložené v § 20 zaměstnancům postihují je i v obou uvedených případech, takže porušení těchto povinností mohlo by míti za podmínek § 34, č. 4 osnovy za následek propuštění zaměstnance.

Ustanovení § 34, č. 5 bylo nutno přizpůsobiti tomu, co je ustanoveno v § 21 a v § 22, odst. 4.

K § 35.

V dosavadním zákoně č. 20/1910 ř. z. nemá toto ustanovení obdoby. Praxe zákona celkem stála na stanovisku, že mezi důležitým důvodem a propuštěním nebo vystoupením z práce musí býti přímý vztah a že takový vztah by byl přerván, jestliže by strana oprávněná ke zrušení smlouvy nevyužila po přiměřenou dobu důležitého důvodu, který jí svědčí. Při tom se však uznávalo, že zrušení pracovního poměru nemusí následovati vždy hned po tom, co se strana o důležitém důvodu dozvěděla, a že tedy nelze beze všeho v okolnosti, že důležitého důvodu nebylo využito ihned, spatřovati prominutí tohoto důvodu a vzdání se práva zrušiti z tohoto důvodu pracovní poměr s okamžitou platností. Některé pochybnosti, jež se při rozhodování podobných otázek vyskytovaly v praxi, chce osnova rozřešiti výslovným ustanovením, které pevně vymezuje lhůty, do kdy — počítáno a tempore scientiae — může strana o některé důvody vypočtené v §§ 33 nebo 34 opříti své prohlášení o zrušení pracovního poměru. Uplynutím určené osmidenní lhůty je takový důležitý důvod »po zákonu prominut«, což podle terminologie i jinde v osnově přijaté znamená praesumptionem iuris ac de iure.

Důvod, který byl prominut — ať výslovně, ať mlčky a zvláště tím, že prošla osmidenní lhůta — nemůže býti už zpravidla využit pro zrušení pracovního poměru. Výjimku dopouští osnova, přejímajíc v tom směru návrh elaborátu odborné komise, pro zaměstnavatele jen v případech, kdy se zaměstnanec dopustí porušení svých smluvních závazků tím, že se zpěčuje konati práce nebo se podrobiti zaměstnavatelovým rozkazům (§ 34, č. 4 osnovy), nebo kdy se zaměstnanec dopustí skutků uvedených v § 34, č. 6 osnovy. Zaměstnavatel může se v takových případech pro zrušení pracovního poměru dovolati nejen právě řečených skutečností, nýbrž i některých starších důvodů, které měl proti zaměstnanci a které mu prominul. Uváděním takových starších prominutých důvodů může zaměstnavatel jaksi podporovati rozhodnutí, které vyvodil z nového závadného jednání zaměstnance, a tím zesíliti svoji posici v event. sporu. Jde o jakousi obdobu ustanovení § 14, písm. c) rozlukové novely č. 320/1919 Sb. z. a n. Osnova odchyluje se od elaborátu jen v tom, že z jeho druhé věty utvořila samostatný odstavec a že v něm zřetelněji vyjádřila úmysl odborné komise, jenž v elaborátu není vysloven dosti jasně, že se totiž toto ustanovení má týkati všech důvodů prominutých, nikoli jen takových, které osnova (§ 35, odst. 1) vzhledem k uplynutí osmidenní lhůty prohlašuje za prominuté.

K § 36.

Dosavadní § 28 zákona o obchodních pomocnících, jednající o závazcích, které postihují zaměstnance, když bez důležitého důvodu z práce vystoupil nebo když pro své zavinění byl propuštěn, doplněn byl v odstavci 1 ustanovením, že zaměstnavatel může zaměstnanci, dokud se s ním nevyrovná, zadržeti platy již dospělé nebo dospívající. Tím má býti zaměstnavateli zajištěno uspokojení jeho nároků.

K § 37.

Práva zaměstnance, který byl bez důležitého důvodu předčasně propuštěn nebo který odešel z důvodu zaviněného

zaměstnavatelem, zůstávají v podstatě stejná, jako bylo ustanoveno v § 29 zákona č. 20/1910 ř. z. Kdežto ale podle tohoto ustanovení celý plat, na nějž měl zaměstnanec právo, byl splatný ihned po zrušení pracovního poměru, osnova dává podle návrhu elaborátu zaměstnanci právo domáhati se ihned platu nejvýše za dobu jednoho roku. Jestliže by zaměstnanci příslušel plat za dobu přesahující jeden rok, bude mu po roce další plat vyplácen měsíčně pozadu. Tím se jaksi ulehčí břemeno zaměstnavatele, ale ani zaměstnanec nepřichází k vážné škodě, neboť plat za celý rok znamená pro něho jistě částku dostačující pro dobu, která přímo následuje po zrušení pracovního poměru, a po roce otevře se zaměstnanci zase nový zdroj pravidelných měsíčních příjmů. Nejen snaha ulehčiti zaměstnavateli, nýbrž i úvaha, že nezasluhuje zvláštního zřetele zaměstnanec, který by do krajnosti chtěl využíti toho, že byl bezdůvodně propuštěn nebo že zaměstnavatel zavinil důležitý důvod k vystoupení z práce, odůvodňují nové ustanovení elaborátu odborné komise i osnovy, že si zaměstnanec na plat přesahující jeden rok musí dáti započísti, co ušetřil tím, že prací nekonal nebo čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal. Zvláště za dnešních poměrů na pracovním trhu je jistě naprosto bezdůvodné odmítání výdělečné práce jednáním, které nelze podporovati. Soukromí zaměstnanci ve smyslu osnovy i po této změně zůstávají na tom lépe než převážná většina ostatních zaměstnanců, neboť podle § 1162 b) obč. zák. (§ 21 zákona č. 244/1922 Sb. z. a n.) započte se zaměstnancům hned po zrušení pracovního poměru vše to, co se soukromým zaměstnancům podle osnovy započítá až na plat přesahující dobu jednoho roku.

K § 38.

Ustanovení tohoto paragrafu nemají v dosavadním zákoně obdoby. Jejich účelem je usnadniti řešení některých otázek, jež dnes leckdy působily potíže. Těžisko je v odstavci 2, že nikdo není povinen obnoviti pracovní poměr, který byl zrušen způsobem neodpovídajícím zákonu, resp. setrvati v pracovním po-

měru, který nezákonným způsobem zrušen býti má. Vnucovati za takových okolností stranám, aby v pracovním poměru pokračovaly, vyvolalo by jisté napětí, za kterého řádná práce by nebyla možná. Proto se i nezákonné výpovědi, zůstane-li přes upozornění druhé strany neodvolána, přiznává schopnost zrušiti pracovní poměr, ale zato ovšem má strana, která by nezákonnou výpovědí utrpěla škodu, stejná práva jako při bezdůvodném zrušení pracovního poměru.

K § 39.

Ustanovení § 32 zákona č. 20/1910 ř. z. je převzato bez věcných změn ve formulaci upravené podle vzoru § 1037 osnovy občanského zákoníka (stejně jako § 8, odst. 5 osnovy).

K § 40.

Lhůta pro uplatnění nároků na náhradu při zrušení pracovního poměru určena byla dosud v § 34 zákona č. 20/1910 ř. z. Osnova odchyluje se od tohoto ustanovení jen potud, že přihlíží k změně, která nastala tím, že v 37 byla dospělost platů za dobu přesahující jeden rok odsunuta.

V elaborátu odborné komise následuje za § 40 jako § 41 ustanovení o právních následcích konkursu na jmění zaměstnavatelovo. Ustanovení toto bylo v osnově vypuštěno, neboť vedle § 27 konk. řádu č. 64/1931 Sb. z. a n. není ho zapotřebí (srv. už poznámky k § 8 osnovy).

K § 41.

Do tohoto ustanovení je převzat § 42 elaborátu odborné komise, který odpovídá § 24 dosavadního zákona. Kdežto však uvedený § 24 výslovně upravoval toliko vyklizení služebního bytu po smrti zaměstnance, pamatuje se nyní i na některé jiné případy zrušení pracovního poměru (odst. 3). V ostatních výslovně neupravených případech (na př. byl-li pracovní poměr zrušen z důležitého důvodu nezaviněného zaměstnancem) bude se říditi analogií odstavce 1.

Ustanovení odstavce 4 je dáno na ochranu osob zvláštního zřetele hodných. Vzorem mu byl předpis § 105, odst. 2 ex. řádu.

Od elaborátu odborné komise odchyluje se osnova jen v tom, že v odstavci 2 přiznává zaměstnavateli právo domáhati se okamžitého vyklizení části bytu jen při služebních bytech skládajících se z několika místností, aby nebyl rozpor mezi odstavcem 2 a odstavcem 3.

K § 42.

Ustanovení o likvidaci pracovního poměru je převzato z elaborátu odborné komise bez věcných změn. Vzorem mu byl § 34 zákona o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z. Odstavec 2 má na mysli trvání pracovního poměru a systematicky by vlastně nepatřil mezi předpisy, jež pojednávají o právních následcích zrušení pracovního poměru, byl však ponechán na svém místě pro úzkou souvislost s odstavcem 1. Co se týká vrácení svěřených věcí, je odstavec 2 jen všeobecným vyjádřením zásady, která v osnově došla výrazu už v § 20, odst. 2.

K § 43.

Podle § 22 zákona č. 20/1910 ř. z. má zaměstnanec po výpovědi právo na přiměřený volný čas pro vyhledávání nového místa. V odstavci 2 bylo dáno zmocnění, vydati nařízením bližší předpisy pro závody určitého druhu nebo pro určité místní obvody.

Osnova stejně jako elaborát odborné komise vynechává dosavadní odstavec druhý, který v praxi zůstal nevyužit. Ostatně v právní oblasti země České a Moravskoslezské bylo by možno toto nařízení vydati podle zmocnění obsaženého v § 151 třetí částečné novely k občanskému zákoníku (cís. nař. č. 69/1916 ř. z.). Také v novém občanském zákoníku má býti obsaženo podobné zmocnění pro celé území státu (§ 1041, odst. 2 osnovy superrevisní komise).

Stejně jako dosavadní zákon, upravuje osnova právo za-

městnance na volný čas pro vyhledání nového místa jen při výpovědi. Tím ovšem není nikterak řečeno, že by se tohoto ustanovení nemohlo užíti analogicky na sklonku pracovního poměru smluveného na určitý čas, jak i dnes v praxi se uznávalo.

Se zřetelem na obtíže, které působilo posouzení otázky, co je »přiměřený volný čas«, vytýká osnova, že zaměstnanec má právo, aby se mu v každém týdnu dostalo dvou volných půldnů. Pravidlem budou jistě dva půldny v různých dnech, ale zákonu je také vyhověno, jestliže si zaměstnanec vybere v týdnu jeden celý den, a nebylo by ani překážek, aby jeden týden si nevybral nic a druhý týden celkem dva dny atp. Vedle toho se ještě pamatuje na případy, že takto vyměřený čas by nestačil zaměstnanci, aby si na př. zajel na vzdálené místo, kde se mu práce nabízí.

Závěrečná věta odstavce 1 chce zase zabrániti tomu, aby se volného času zneužívalo. Průkaz, že zaměstnanec užil povoleného prázdna k jinému účelu, než k vyhledání nového místa, musil by ovšem provésti zaměstnavatel.

K § 44.

Ustanovení § 39 dosavadního zákona č. 20/1910 ř. z. bylo převzato bez podstatných změn, jmenovitě i s odstavcem třetím, který v § 45 elaborátu odborné komise — zřejmě jen nedopatřením — byl vynechán. Zaměstnanci se přiznává v odstavci 2 výslovně i právo na opětné vydání potvrzení jednou už vydaného; tu ovšem nelze ukládati náhradu nákladů zaměstnavateli, který zaplatil výdaje spojené s prvním potvrzením.

K §§ 45, 46.

Zákon o obchodních pomocnících obsahuje o služebních zárukách (kaucích) jediné ustanovení v § 35, který vyslovuje, že zaměstnanec se může domáhati, aby daná kauce, když zaměstnanec po skončení pracovního poměru uplatňuje nároky na náhradu škody, byla složena u soudu. Jinak se zákon č. 20/1910 ř. z. služebními zárukami nezabývá a je tedy po této

stránce daleko méně obezřelý, než na př. příbuzný a ne o mnoho mladší zákon o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z. (§§ 35 a 36). Při přípravných pracích, které předcházely osnovu, bylo už od počátku jasno, že tento nedostatek dosavadního zákona měl by býti napraven. Nutno bohužel přiznati, že se služebními zárukami se dějí četné nešvary a že zpronevěry a zašantročení kaucí jsou dosti časté. Proti podobným zjevům ovšem ani zákon č. 9/1914 ř. z. neposkytuje zaměstnancům dostatečné ochrany, takže nestačilo jen se říditi jeho vzorem. Veliká nabídka na pracovním trhu a úsilovná snaha nezaměstnaných osob, uchytiti se ve výdělečném postavení třebas za podmínek sebe těžších, příliš usnadňují činnost nekalých živlů, které sliby a namnoze přímo podvodným předstíráním dovedou ve formě kaucí vylákati na těch, kdož hledají práci, poslední jejich úspory nebo i úspory jejich příbuzných a přátel, někdy dokonce peníze vypůjčené na vysoký úrok. Jsou, jak ukazují četné trestní případy, individua, která se lákáním kaucí přímo živí. Ale stává se také, že podnikatel nemá zrovna v úmyslu připravit zaměstnance o vybrané kauce, ale užije jich v svém podniku a při hospodářské zkáze podniku vyjdou pak zaměstnanci často na prázdno, i když jejich nárok na vrácení služebních kaucí dnes je zařaděn do první třídy konkursních pohledávek (§ 54, č. 2 konk. ř.).

Smutné zkušenosti posledních let potvrzují tedy, že nějaká ochranná opatření ve prospěch služebních záruk zaměstnanců jsou nanejvýše nutná, a také se ve veřejnosti — zvláště i parlamentní — po nich opětovně volá.

Odborná komise věnovala při přípravě svého elaborátu služebním zárukám zaměstnanců velkou pozornost a předpisy o nich pojala do §§ 46 a 47. Kdežto § 47 celkem jen reprodukuje obsah § 36 zákona o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z., § 46 elaborátu chce zaručiti služebním zárukám zaměstnanců ochranu především vytčením zásady, že služební záruka nesmí býti složena v závodě zaměstnavatelově a že jí také nesmí býti v závodě zaměstnavatelově užito. Předepsáno bylo uložení záruky u peněžního ústavu určeného dohodou stran, a to s vinkulací, že běžné úroky náleží zaměstnanci, kdežto

kapitál může býti vydán jen buď se svolením zaměstnance i zaměstnavatele nebo podle pravoplatného rozhodnutí soudního.

Ustanovení §§ 46 a 47 elaborátu nebyla však v § 69[12]) prohlášena za ius cogens. Tím se ochrana, jež jimi měla býti zaručena zaměstnancům, stávala dosti problematickou. Osnova tento nedostatek v § 69 napravuje, ovšem jen pro služební záruky, které budou dány po účinnosti nového zákona. Záruky složené dříve nebudou, jak § 72[13]), odst. 1 výslovně vytýká (arg. slova »s výjimkou §§ 45 a 46«), předpisům §§ 45 a 46 podrobeny a nebyla ani stanovena přechodná doba, do které by starší záruky měly býti složeny takovým způsobem, jak by to §§ 45 a 46 osnovy vyhovovalo.

Jinak byl v §§ 45 a 46 osnovy obsah §§ 46 a 47 elaborátu převzat jen s některými úpravami stylistickými, které mají úmysl odborné komise přesněji vyjádřiti. Že byl z první věty § 46 elaborátu utvořen samostatný odstavec, vysvětluje se tím, že toto ustanovení má platiti pro všechny druhy záruk (zvláště tedy i na zástavy movitých věcí), kdežto druhá a třetí věta § 46 elaborátu myšleny jsou jen na záruky složené v hotovosti nebo v cenných papírech. Zásada vyjádřená v § 36, odst. 2 zákona č. 9/1914 ř. z., že totiž zaměstnavatel se má domáhati uspokojení svých nároků především z kauce, a teprve nestačí-li, z jiného jmění zaměstnancova, do elaborátu odborné komise ani do osnovy nepřešla.

Nelze si ovšem zapírati, že ani §§ 45 a 46 osnovy (ani to, že jsou podle § 69[14]) ius cogens) neposkytnou zaměstnancům ochranu proti všemu nebezpečí, které hrozí jejich kaucím se strany nesvědomitých zaměstnavatelů. Patrně bude nezbytno uvažovati ještě o dalších opatřeních a zvláště o zostření trestních sankcí na zpronevěry kaucí. Podobná opatření nejlépe by se mohla asi provésti zvláštním zákonem, který by chránil všechny zaměstnance, nejen zaměstnance ve smyslu § 1 osnovy.

[12]) § 53 zák. o soukromých zaměstnancích.

[13]) § 56 zák. o soukromých zaměstnancích.

[14]) § 53 zákona o soukromých zaměstnancích.

K §§ 47 až 49.

T. zv. soutěžní doložka (konkurenční klausule) bývá při pracovních poměrech soukromých zaměstnanců ve smyslu osnovy často velmi důležitou složkou úmluvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť právě tyto kategorie zaměstnanců nejspíše bývají zasvěceny do výrobních a obchodních tajemství zaměstnavatele a mohly by ho značně poškoditi, jestliže by po odchodu z práce využívaly svých vědomostí a zkušeností u konkurence nebo v samostatném výdělečném podnikání. Na druhé straně zase taková doložka, jestliže by o ní platila neobmezená smluvní volnost, snadno by mohla zaměstnance úplně zničiti. Proto již zákonodárce v roku 1910 považoval za nutné vymeziti co možná přesně podmínky platnosti i právní následky soutěžní doložky. Ustanovení §§ 36 a 37 zákona č. 20/1910 ř. z. zůstala vzorem referentským návrhům, elaborátu odborné komise i osnově, ale byla ještě podrobněji propracována.

Podmínky platnosti soutěžní doložky po stránce formální zostřeny byly předpisem § 47, odst. 4 (v elaborátu odborné komise § 50, odst. 3), že totiž úmluva o soutěžní doložce musí býti uzavřena písemně.

Podmínky vytčené dosud v § 36, odst. 1 zákona č. 20/1910 ř. z. pozměněny byly potud, že rozhodný plat byl zvýšen ze 4.000 Kč na 18.000 Kč, a doplněny byly novou podmínkou, že soutěžní doložka není závazná, jestliže zaměstnanec neměl možnost nahlédnouti do výrobních neb obchodních tajemství svého zaměstnavatele (takový zaměstnanec nemůže býti svému zaměstnavateli v další své činnosti nebezpečný). Stejná myšlenka došla positivního výrazu v ustanovení § 47, odst. 2, č. 1. Obsah ustanovení č. 2 a 3 odpovídá celkem dosavadnímu § 36, odst. 2, č. 1 a 2. Kterákoli ze skutečností uvedených v odstavci 1 činí soutěžní doložku neplatnou, naproti tomu i soutěžní doložka, které nevadí nic z obsahu odstavce 1, není závazná, nevyhovuje-li všem podmínkám vytčeným v odstavci 2.

Novotou je ustanovení odstavce 3, které dopouští, aby

platnost soutěžní doložky byla prodloužena až na dobu pěti let, ovšem za náležitých kautel pro zaměstnance. Dostane-li zaměstnanec bez práce stejný plat, jaký měl při zrušení pracovního poměru, nemůže býti soutěžní doložka pro něho žádným zvláštním obmezením činnosti, zvláště když v jiném výrobním neb obchodním odvětví, než v kterém pracoval pro zaměstnavatele, může i po dobu platnosti soutěžní doložky pracovati.

§ 48 osnovy odpovídá § 37, odst. 1 a 2 dosavadního zákona, ale obsahově přimyká se těsně k § 49 elaborátu odborné komise. Zůstává tedy zaměstnanec po výpovědi, kterou sám dal, soutěžní doložkou vázán — (má-li zaměstnanec proti zaměstnavateli důležitý důvod jím zaviněný, může vystoupiti) — a ani při zrušení pracovního poměru pro zaměstnavatelovo zavinění nepadá soutěžní doložka ipso facto, nýbrž musí zaměstnanec výslovně prohlásiti, že se jí necítí vázán; aby se předešly spory, zda se oznámení stalo či nic, ustanovuje osnova, že projev zaměstnance musí býti písemný. Účelem tohoto předpisu je zaručiti, že mezi stranami bude brzy jasno, zda zaměstnanec soutěžní doložku bude dodržovati čili nic. Doba jednoho měsíce je pro zaměstnance jistě dostatečná, aby se o této věci rozhodl a zaměstnavateli své rozhodnutí oznámil. Druhý odstavec § 48 odchyluje se od § 37, odst. 2 dosavadního zákona v tom, že zachovává platnost soutěžní doložky i tehdy, když zaměstnanci byla dána výpověď, ovšem jen prokáže-li zaměstnavatel, že měl pro výpověď věcné důvody nebo důležité důvody z osoby zaměstnance. Věcnými důvody bude třeba rozuměti na př. i obmezení výroby pro nedostatek objednávek atp., takže výpověď bude podle okolností dostatečně motivována, i když se nebude opírati o některý z důležitých důvodů, jenž by podle §§ 32 a 34 osnovy stačil k okamžitému propuštění zaměstnance. Osnova doplnila ustanovení elaborátu tím, že výslovně uvedla také zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem bez důležitého důvodu. Ve všech případech, o kterých jedná § 48, odst. 2, může zaměstnavatel zachovati soutěžní doložku v platnosti, zaváže-li se, že bude zaměstnanci po dobu obmezení platiti plný plat, který mu příslušel při skončení pracovního poměru. Nestačí ovšem pouhé prohlášení

zaměstnavatele, nýbrž je zapotřebí, aby svůj závazek skutečně plnil, neboť neplněním by soutěžní doložka pozbyla platnosti dodatečně.

§ 49 osnovy odpovídá § 37, odst. 3 dosavadního zákona a § 50, odst. 1 elaborátu odborné komise.

Upozorniti třeba, že některé referentské osnovy ministerstva spravedlnosti za předpisy o soutěžní doložce obsahovaly ustanovení, prohlašující za neplatnou smlouvu, kterou se zaměstnavatel zavazuje jinému zaměstnavateli, že nepřijme osobu u něho zaměstnanou do práce nebo že ji přijme jen za určitých podmínek. Odborná komise nepojala toto ustanovení do svého elaborátu proto, že se netýká pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tím není ovšem řečeno, že by podobné úmluvy nemohly býti uznány za neplatné už podle všeobecných zásad (srv. § 879, odst. 1 obč. zák.).

K § 50.

Elaborát odborné komise převzal ustanovení dosavadního § 38 zákona o obchodních pomocnících jako druhý odstavec § 50. Ze souvislosti s předcházejícím odstavcem, jednajícím o konvenčních pokutách při soutěžní doložce, bylo by bývalo možno dovozovati, že zmiňovací právo soudcovské týká se toliko konvenčních pokut zaručujících splnění soutěžní doložky. Aby se předešel tento výklad, osamostatňuje osnova ustanovení § 50, odst. 2 elaborátu. Po stránce terminologické přidržela se osnova tu, jako již v § 49, §§ 1157 a násl. osnovy občanského zákoníka.

K § 51.

O právních následcích zcizení a propachtování podniku, v kterém zaměstnanec pracuje, nebylo v zákoně č. 20/1910 ř. z. žádné ustanovení. Zákon o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z. upravuje tuto otázku v § 24, který byl vzorem referentským návrhům i elaborátu odborné komise.

Osnova v odstavci 1 opouští konstrukci elaborátu, podle níž se při zcizení nebo při propachtování podniku vstup na-

byvatele (pachtýře) do pracovní smlouvy jen presumoval (arg. slova »má se za to«). Naproti tomu však vyslovuje osnova jasně myšlenku, kterou odborná komise svou konstrukcí chtěla vyjádřiti, že totiž při přechodu podniku na nového podnikatele nemá býti stranám bráněno, aby se dohodly o okamžitém třebas skončení pracovního poměru. Změnou zaměstnavatele změní se často poměry v závodě tak podstatně, že i zaměstnanec bude míti zájem na tom, aby nemusil pro nového zaměstnavatele pracovati. Nedojde-li k takové dohodě mezi stranami, vstoupí podle osnovy nabyvatel nebo pachtýř ex lege do pracovního poměru, ale i pak může v prvním měsíci po převzetí závodu každá strana pracovní poměr vypověděti. Při této výpovědi nemusí strany dodržeti delší smluvenou lhůtu výpovědní, nýbrž mohou užíti výpovědní lhůty zákonné (§ 31 osnovy), je-li kratší než lhůta smluvená (výpovědí v zákonné lhůtě je ovšem i výpověď smluvená podle § 31, odst. 3 osnovy ke konci kalendářního měsíce). Výpověď podle § 51, odst. 1 osnovy je možná i při pracovních poměrech smluvených na určitý čas. Škodu, kterou zaměstnanec utrpí tím, že se pracovní poměr skončí před uplynutím smluvené doby nebo po kratší výpovědní lhůtě, než byla smluvena, musí mu nahraditi dřívější zaměstnavatel. To však platí bez výjimky jen tehdy, když zaměstnanec dostal výpověď, kdežto v případě opačném, t. j. když zaměstnanec sám výpověď dal, bude třeba zkoumati, zda měl k tomu dostatečné důležité důvody.

Jinak se pracovní poměr mezi zaměstnancem a novým zaměstnavatelem nedotýká zaměstnavatele dřívějšího a nemůže tedy zaměstnanec uplatniti proti dřívějšímu zaměstnavateli práva, která mu po převzetí závodu vzniknou proti zaměstnavateli novému.

O pohledávkách, které zaměstnanec měl proti dřívějšímu zaměstnavateli, platí dnes při převzetí podniku v oblasti země České a Moravskoslezské ustanovení § 1409 obč. zák. ve znění § 186 třetí částečné novely č. 69/1916 ř. z. a § 187 této novely. Osnova dává o té věci zvláštní ustanovení (která budou tedy platiti v celém státě), že totiž nový zaměstnavatel, beze zřetele na hodnotu podniku, se stává solidárním dlužníkem ze závazků

dřívějšího zaměstnavatele vůči zaměstnancům, pokud nejde o platy starší než rok před převzetím závodu a pokud při převzetí závodu tyto závazky znal nebo znáti musil. Obmezení na platy dospělé v posledním roce před převzetím závodu je proti § 1409 obč. zák. nevýhodou pro zaměstnance, ale tato nevýhoda je patrně vyvážena tím, že zase závazek nového zaměstnavatele není obmezen na aktivum podniku. Vědomost nebo zaviněná nevědomost nového zaměstnavatele o zadržených platech je podle § 51 osnovy stejně podmínkou vzniku jeho závazku jako podle § 1409 obč. zák.; ustanovení § 187 třetí částečné novely (o přesunutí původního břemene) by tu tedy neplatilo. Jak se prokáže, že nový zaměstnavatel při převzetí závodu o zadržených platech věděl nebo věděti musil, je nerozhodné. Vypuštěno bylo proto z elaborátu odborné komise ustanovení, že nabyvatel (pachtýř) odpovídá jen potud, pokud pohledávky zaměstnanců vycházejí z obchodních knih nebo ze služebních smluv nebo z ústních sdělení zaměstnanců, která předložili nebo prokazatelně učinili před převzetím závodu.

K § 52.

Právní následky smrti zaměstnavatele upravuje osnova po vzoru § 26 zákona o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z. podobně jako právní následky změny zaměstnavatele jednáním inter vivos. Vzhledem k předpisům o přechodu závazků zůstavitele na dědice není tu ovšem předpisu obdobného § 51, odst. 3 osnovy. Zaměstnanci se přiznává náhrada škody, jen když byl pracovní poměr zrušen výpovědí zaměstnavatelova dědice. Odejde-li zaměstnanec sám, nebude míti vůči dědicům žádných práv. Důvody, jaké se snadno mohou vyskytnouti při zcizení nebo při propachtování podniku (§ 51, odst. 2, věta 2 osnovy), nebudou praktické při dědické posloupnosti. Od zaměstnance lze ostatně slušně požadovati určitou šetrnost a pozornost vůči dědicům zaměstnavatelovým a lze tedy očekávati od něho, že neodepře pro dědice pracovati dále stejným způsobem, jako pracoval pro zůstavitele.

K §§ 53 a násl.[15])

K § 69[16]) (§ 53 zákona).

Po vzoru § 40 dosavadního zákona č. 20/1910 ř. z. obsahuje i osnova ustanovení, že některé její předpisy jsou ve prospěch zaměstnanců právem relativně donucujícím (ius cogens), t. j. že práva, která v nich jsou přiznána zaměstnancům, nemohou býti smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ani zkrácena ani zrušena. Ani hromadná smlouva uzavřená mezi subjekty uvedenými v § 4, odst. 2 osnovy nesmí se na neprospěch zaměstnanců odchylovati od ustanovení, která mají povahu iuris cogentis.

Co do výpočtu jednotlivých ustanovení osnovy v § 69 jsou jisté odchylky proti elaborátu odborné komise. Jmenovitě byla za ius cogens prohlášena také ustanovení §§ 5, 16, 22 (v elaborátu odborné komise § 23), dále celé §§ 26 a 27, § 31, §§ 35 až 37 (v elaborátu odborné komise pouze § 35 a § 37, odst. 1), §§ 45 a 46, § 48, § 51, odst. 2, § 52, odst. 2, §§ 61 a 65.

Z ustanovení, jež v § 69 elaborátu odborné komise byla prohlášena za ius cogens, nebyla pojata do výpočtu osnovy ustanovení § 29, odst. 3 a § 54. Tím však nenastává žádná věcná změna, neboť u obou těchto ustanovení je jasné, že už podle své povahy nemohou býti úmluvou stran modifikována. Ostatně ustanovení obdobná § 29, odst. 3, jako jsou poslední odstavec § 8 a § 40, ani elaborát odborné komise v § 69 neuváděl.

Poznamenává se, že také § 30, odst. 2, věta 2 a odst. 3, věta 2 podle svého obsahu jsou ustanovení, která nemohou býti modifikována úmluvou stran, a že tedy tím, že § 30 není výslovně uveden v § 69 osnovy, nikterak nemá býti dopuštěna

[15]) Poznámky vysvětlivek týkající se oddílu II (§§ 53 až 68) o učních jsou vypuštěny.

[16]) Ustanovení §§ 69 až 73 osnovy odpovídají ustanovením §§ 53 až 56 a § 58 zák. o soukromých zaměstnancích. V osnově nebylo ustanovení obdobného § 57 zákona, jenž byl do zákona vsunut v subkomitétu poslanecké sněmovny; srv. poznámku [3]).

úmluva, kterou by strany prodlužovaly zkušební dobu jednou ujednanou nebo kterou by čas přechodné potřeby chtěly určiti na dobu delší než tři měsíce.

K §§ 70 a násl. (§§ 54 a násl. zákona).

Při uspořádání závěrečných ustanovení opustila osnova vzor elaborátu a dává především ustanovení o tom, které předpisy platí pro pracovní poměr soukromých zaměstnanců ve smyslu osnovy podpůrně, dále řeší poměr osnovy k dosavadnímu právnímu řádu v oboru pracovního poměru soukromých zaměstnanců a konečně do § 72 shrnuje přechodná ustanovení ve vlastním slova smyslu.

K § 70 (§ 54 zákona).

Ustanovení to odpovídá § 70, odst. 1 elaborátu odborné komise a § 42 dosavadního zákona o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z. Proti textu elaborátu odborné komise bylo jen přesněji vysloveno, že předpisy živnostenského řádu a živnostenského zákona platí podpůrně — a to před občanským zákoníkem nebo před zákonem č. 244/1922 Sb. z. a n. — jen pro pracovní poměry soukromých zaměstnanců v podnicích a závodech, pro něž platí živnostenské právo (srv. § 42, odst. 2 i. f. zák. č. 20/1910 ř. z.).

K § 71 (§ 55 zákona).

Tento paragraf, jenž odpovídá § 70, odst. 2 elaborátu odborné komise, vypočítává ustanovení, která musí novému zákonu ustoupiti, jsouce jím úplně nahrazena.

Zákony, uvedené pod č. 1 až 4, a ustanovení obyčejového práva v zemi Slovenské a Podkarpatoruské, dotčená pod č. 5, zrušují se bez jakýchkoli výhrad; pro obor soukromých zaměstnanců ve smyslu osnovy pozbude tedy platnosti i obyčejové právo platné v zemi Slovenské a Podkarpatoruské, které zůstalo nedotčeno podle § 26 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. ve znění zákona č. 217/1924 Sb. z. a n.

Že všeobecnější předpisy o pracovních poměrech, jako jsou živnostenský řád a živnostenský zákon, občanský zákoník a zákon č. 244/1922 Sb. z. a n., neplatí pro soukromé zaměstnance potud, pokud nový zákon bude míti ustanovení, plyne z poměru nového zákona jako normy speciální k oněm normám generálním a zvláště z výslovného předpisu § 70 osnovy. Zrušovati pro obor nového zákona ony generální normy výslovně, pokud novému zákonu odporují — jako to činil elaborát odborné komise v § 70, odst. 3 — je zbytečné a také to neodpovídá běžné legislativní praxi.

Všeobecná derogační klausule, vyjádřená v elaborátu odborné komise slovy, že pozbývají platnosti »všechny předpisy, které se nesrovnávají s ustanoveními tohoto zákona«, nebyla ani správná, neboť by byla nutila k výkladu, že jsou zrušeny i předpisy zcela speciálního rázu, jako na příklad §§ 17 a) a 17 b) zákona č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXVII bankovního zákona ze dne 21. dubna 1932, č. 54 Sb. z. a n., a čl. XXXV, XLV, XLVIII a XLIX téhož zákona, § 15, odst. 3 a 4 zákona ze dne 2. března 1933, č. 44 Sb. z. a n., kterým se vydávají zvláštní předpisy o soutěži ve věcech peněžnictví a o úpravě úrokové úrovně, § 8 zákona ze dne 22. prosince 1933, č. 251 Sb. z. a n., o prodeji zboží za jednotné ceny, atp. Něco podobného jistě odborná komise nezamýšlela. Osnova nepovažuje za nezbytné upozorňovati výslovně, že ustanovení druhu právě uvedeného zůstávají nedotčena. To platí stejně o ustanoveních pro redaktory, obsažených v hlavě páté zák. čl. XIV/1914 o tisku; věcné důvody, pro které nebylo možno tuto hlavu zrušiti, jsou naznačeny ve vysvětlivkách k § 1 osnovy.

K § 72 (§ 56 zákona).

První odstavec přejímá obsah § 71 elaborátu odborné komise. Aby účelu osnovy bylo co možná širokou měrou dosaženo, předpisuje se, že ustanovení, která jsou podle osnovy ius cogens, platí, pokud jsou příznivější pro zaměstnance, i pro pracovní poměry trvající v den účinnosti nového zákona. Výjimka je ustanovena toliko, co se týká §§ 45 a 46 osnovy (srv. výše poznámky k těmto ustanovením).

Jinak povinnosti a práva založené přede dnem, kdy se osnova stane závaznou, zůstanou nedotčeny a osnova se také nebude vztahovati na skutečnosti, které se dříve udály. Jmenovitě bude tedy na př. výpověď danou přede dnem účinnosti osnovy posuzovati podle ustanovení dosavadních, i když by výpovědní lhůta měla doběhnouti až za účinnosti nového zákona.

Odstavec 2 přejímá obsahově ustanovení § 70, odst. 5 elaborátu. Účelem jeho je zaručiti, že zaměstnavatelé, kteří dnes zvláště podle § 20, odst. 2 zákona o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z. mají vyjednáno, že výpovědní lhůta nemusí končiti koncem kalendářního čtvrtletí, nebudou nuceni uzavírati se zaměstnanci novou úmluvu o tom, že výpovědní lhůta má se skončiti koncem kalendářního měsíce (§ 31, odst. 3 osnovy). Dosavadní úmluvy druhu výše naznačeného zůstanou však nedotčeny jen potud, pokud se týkají pracovních poměrů, u kterých lze podle § 31, odst. 3 osnovy platně smluviti, že výpověď může býti dána ke konci kalendářního měsíce. Délka výpovědní doby bude se ovšem posuzovati podle § 31, odst. 2 osnovy a bude tedy činiti při pracovních poměrech, které netrvaly ještě déle než pět let, 6 neděl, a při pracovních poměrech, které trvaly déle než 15, ale ne déle než 20 let, tři měsíce.

Třetí odstavec přejímá ustanovení § 70, odst. 4 elaborátu. Jeho obsah by mohl býti vedle odstavce 1 považován za samozřejmý, bylo však uznáno za vhodné vytknouti výslovně, že dosavadní výhodnější výpovědní lhůty, i když se opírají o ustanovení podle § 71 zrušená, zůstávají novým zákonem nedotčeny. Podmínkou ovšem je, že zaměstnanec setrvá v pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele, a to v zaměstnání, které měl při počátku účinnosti nového zákona. Jestliže by tedy na př. soukromý zaměstnanec, který při počátku účinnosti nového zákona byl v postavení podřízeném, později postoupil na místo vedoucí, nebude se moci dovolávati výpovědní lhůty, která podle ustanovení dotčených v § 71 příslušela zaměstnancům na vedoucích místech.

K § 73 (§ 58 zákona).

Ani elaborát odborné komise, ani osnova neobsahují zvláštního předpisu o tom, kdy nový zákon nabude účinnosti. V tom směru bude platiti § 4 zákona č. 139/1919 Sb. z. a n., jímž se upravuje vyhlašování zákonů a nařízení, a účinnost nastane 30 dnů po vyhlášení ve Sbírce zákonů a nařízení.

Ustanovení čl. II zákona č. 20/1910 ř. z. nebyla po vzoru elaborátu odborné komise do osnovy pojata.

Výňatky ze zprávy výboru sociálně-politického poslanecké sněmovny

(č. t. 2720/III/1934) o návrhu poslanců Kleina, Teplanského, Tučného, Petra, Tauba, Köhlera, inž. dr Touška a druhů zákona o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

(Zpravodaj posl. Klein.)

.....

Sociálně-politický výbor je si toho plně vědom, že doporučuje ke schválení osnovu, která nese všechny znaky obdobných dohod a nemůže přirozeně všem plně vyhověti. Nelze také přehlédnouti dobu, ve které se nový zákon rodí. Nicméně je budoucí zákon velkou reformou dnešního zákona o obchodních pomocnících, která přináší zaměstnancům celou řadu nových výhod.

Sociálně-politický výbor konstatuje k některým hlavním ustanovením osnovy následující:

Rozsah zákona byl předmětem dlouhoměsíčních porad odborné komise a komise redakční. V podstatě zachovává se rámec dnešního zákona. Oprávněná přání organisací obchodních cestujících, aby jich pracovní poměr byl definitivně a kladně vyřešen, nedosáhla v této osnově žádoucího vyjasnění, leč ustanovení § 1, odst. 1, lit. c) je vhodným kriteriem pro dávno hledanou hranici mezi zaměstnancem a samostatně výdělečně činným obchodním zástupcem. Bude jen třeba, aby zvláštním zákonem anebo jiným opatřením byla tato hranice vyčerpávajícím znakem služebního poměru. Tato skupina zaměstnanců, která v hospodářském životě hraje významnou úlohu a která, kdyby bylo dostatek pochopení, může velmi vydatným způsobem pomáhati k odstraňování obtíží doby, která zejména v nových hospodářských poměrech může bohaté praktické zkušenosti dáti do služeb hospodářské konsolidace, zasluhuje, aby bylo s ní zacházeno stejným způsobem jako s jinými zaměstnanci, a je nemravné a hospodářsky protismyslné,

aby se těmto osobám činily ty největší právní a daňové obtíže. Příslušné organisace vyslovily politování nad tím, že se komisi nepodařilo vyřešení této otázky zvláštní kapitolou, jak ji vypracovala Unie obchodních cestujících a zástupců při Jednotném svazu soukromých zaměstnanců. Odborná komise nenamítá ovšem nic proti zvláštnímu zákonu upravujícímu pracovní poměry obchodních cestujících a zástupců. Zvláštní porada konaná v ministerstvu spravedlnosti věnovala této situaci svoji pozornost a bylo dohodnuto, aby takový návrh zákona byl vypracován a sice tak, aby byl doplňujícím zákonem osnovy, kterou ústavně právě projednáváme. Slovenská organisace zaměstnaných lékárníků vyslovila obavy, že tito zaměstnanci nejsou dostatečně v § 1 osnovy zachyceni. Po prozkoumání odborníků shledány tyto obavy jako zbytečné, neboť podle znění zejména odst. 1, lit. d) nesporně novému zákonu podléhají.

Pokud jde o skupinu tak zvaných hranicových kategorií průmyslu, pojala odborná komise do § 1, odst. 3, který je vlastně opakováním právního stavu podle judikátů.

V § 2 vyslovuje výbor přání, aby obě nařízení byla vydána po předchozím slyšení odborových organisací, jimž má býti poskytnuta příležitost, aby měly také účast na provádění těchto nařízení.

K § 3 béře výbor na vědomí prohlášení zástupců odborových organisací ve věci učňů, o nichž jednal v elaborátu čl. II, že souhlasí sice s vynecháním tohoto článku jen proto, aby umožnili projednávání osnovy ještě před prázdninami, ale že dohodnutá látka musí býti podkladem pro zvláštní zákon o učních, jehož se také dožaduje iniciativní návrh poslance Tučného. Zaměstnanci prokázali tím veliké pochopení pro svoji společnou věc.

Hlavním podnětem jednání o nový zákon byly požadavky zaměstnanců po upravení výpovědních lhůt, odbytného a pod. Dnešní zákony nechrání dostatečně soukromé zaměstnance v době krise a proto bylo třeba nových ustanovení, která by důkladněji vyjádřila minimální ochranu. Četní kritikové osnovy zapomněli objektivně zdůrazniti hlavní okolnosti, které rozhodly o solidárním postupu komise, která, když se rozhodla připraviti reformu celého zákona, stála vždy a zejména v těch nejtěžších okamžicích před rozhodnutím, má-li se jednání rozbít anebo má-li se pokračovati. A byly to hlavně výpovědní lhůty, které nutily soukromozaměstnaneckou skupinu odborné komise k vyrovnání neshod, neboť zaměstnanci neviděli před sebou jinou a hlavně bezpečnou cestu dosáhnouti více. Je nutno uvážiti, že podle maďarských zákonů vypovídají se zaměstnanci obchodů a kanceláří na Slovensku a Podk. Rusi

i s lhůtou 14ti denní a že v zemích historických, pro které platí zákon o obchodních pomocnících, restringovaly se výpovědní lhůty z valné míry na minimální přípustnou jednoměsíční výpovědní lhůtu. Nový zákon je velmi značným zlepšením tohoto neblahého stavu a reguluje automaticky delší výpovědní lhůty pro několik set tisíc zaměstnanců. Odstraňuje se zneužívání zkušební doby podle dnešního § 19, odst. 2, neboť nový zákon stanoví, že jednou smluvená zkušební doba nesmí býti prodloužena. Dnešní zákon umožňoval stálé prodlužování zkušební doby a tím denní vypovídání z práce. Také ustanovení dnešního § 20, odst. 3 o pracovním poměru na čas přechodné potřeby se zlepšuje v tom směru, že dovoluje tento poměr nejdéle do 3 měsíců, který lze do konce 3. měsíce zrušiti výpovědí alespoň 14ti denní. Trvá-li poměr déle 3 měsíců, považuje se pak jako normální, na nějž platí buď výpovědní lhůty stanovené zákonem anebo smluvní delší.

§ 31 nového zákona stanoví oproti nynějšímu zákonu tyto výpovědní lhůty: Ruší dnešní jednoměsíční výpovědní lhůtu, která se mohla uděliti každého 1. a 15. v měsíci a stanoví jako nejkratší 6tinedělní zásadně kvartální u zaměstnanců v pracovním poměru do 15ti let, 3měsíční kvartální u zaměstnanců s pracovním poměrem delším než 15 let, 5timěsíční ke konci kalendářního měsíce u zaměstnanců s pracovním poměrem delším 20 let. U zaměstnanců, kteří nejsou ještě více jak 5 let v pracovním poměru, možno úmluvou stanoviti, že kvartální 6tinedělní mění se na nekvartální ke konci kalendářního měsíce. Podobnou úmluvu lze ujednati u výpovědní lhůty 3měsíční bez ohledu na délku pracovního poměru. To znamená, že se také odstraňuje i v těch nejhorších případech dnešní nedůstojný stav v tom směru, že na místo možnosti uděliti výpověď 24krát do roka, nastupuje možnost udílení výpovědí pouze 12krát do roka, při čemž veliká skupina zaměstnanců má nyní zaručenou kvartální výpověď, nemluvě o 5timěsíční výpovědní lhůtě, která sama o sobě je velkým pokrokem. Zde odborná komise vykonala veliký kus práce a zaměstnanci jistě to plně uznají. Pokud jde o zvykové právo na Slovensku a Podk. Rusi, které se vlastně dotýká pokud by šlo o příznivější termíny jen nepatrných skupin, prominentních vedoucích zaměstnanců, je pamatováno v přechodných opatřeních v § 56.

Druhým velkým pokrokem je ustanovení o dovolených. Soukromí zaměstnanci dosáhli svým původním zákonem placené dovolené a jestliže organisace žádají zlepšení, pak to odpovídá dnešnímu pracovnímu systému. Zde dosáhnuté výhody liší se od § 17 dnešního zákona v tom, že se ruší dosavadní minimální dovolená 10tidenní a jako nejkratší stanoví se 14tidenní. Základna pro tuto dovolenou je stejná do 5 let, od 5 let

do 15 let 3 týdny, dnešní 3nedělní dovolená po 15tiletém zaměstnání mění se na 4nedělní dovolenou. Zásadní změna oproti dnešnímu stavu je v tom, že zaměstnanec neobdržel dovolenou, dal-li sám výpověď. Podle § 26 nového zákona obdrží takový zaměstnanec dovolenou v poměru trvání pracovního poměru v kalendářním roce, který je vůbec základnou výpočtu všech lhůt dovolených. Dostane-li zaměstnanec před nastoupením dovolené výpověď, má právo na celou dovolenou, byl-li alespoň v kalendářním roce půl roku v zaměstnání. Při kratším zaměstnání přísluší alikvotní díl. Zruší-li zaměstnanec před nastoupením dovolené pracovní poměr vinou zaměstnavatele, má právo na náhradu v penězích.

Zruší-li zaměstnavatel pracovní poměr vinou zaměstnance, nemá zaměstnanec právo na dovolenou ani na náhradu v penězích. Zaměstnavatel může požadovati peněžní náhradu za poměrnou část dovolené, zruší-li zaměstnanec pracovní poměr po využití dovolené před uplynutím roku a to v případech, kdy neměl důvodu k takové výpovědi a byl-li propuštěn vlastní vinou. Dovolená má se zásadně užít. Náhradní dovolená anebo peněžní náhrada za ni přísluší, jestliže dovolená nebyla užita na žádost zaměstnavatele.

Další materielní výhodou oproti dnešnímu § 8 je prodloužení doby nároku na plat v době nemoci nebo úrazu. Dosavadní zákon znal pouze jednu lhůtu na takovou odměnu, t. j. šest neděl a nerespektoval nijak delší zaměstnání. Nový § 19 prodlužuje tuto lhůtu u zaměstnanců s nepřetržitým pracovním poměrem 10 let o 14 dnů a za každých následujících 5 let o jeden týden. Další novotou je ochrana žen, jimž se nárok na plat zaručuje také v případě porodu, trvá-li pracovní poměr alespoň 2 roky. Oproti judikatuře uznává nový zákon porod jako nemoc. Dosavadní ustanovení § 8, podle něhož podpory z pojištění nesmí býti započteny na plat zaměstnanců, není sice pojato do nového zákona, zůstává však dosavadní právní stav, ježto zákon nemluví o opaku.

Četné stesky do zneužívání záruk vedly odbornou komisi k tomu, aby v novém zákoně ustanovení o kaucích zamezilo neblahé zjevy. § 45 ustanovuje, že služební záruka nesmí býti složena v závodě zaměstnavatele ani jí nesmí zaměstnavatel užíti v svém závodě. Záruky musí býti složeny na jméno zaměstnance u peněžního ústavu, na kterém se obě strany dohodnou, za bližších podmínek, o nichž mluví příslušné ustanovení. Poněvadž citované předpisy nelze smlouvou měniti, dostává se do našeho zákonodárství po prvé velmi přísné opatření o kaucích. Ustanovení §§ 45 a 46 platí však jen pro případy po účinnosti nového zákona.

. . . . . .

Výňatky ze zprávy sociálně-politického výboru senátu

(č. t. 1372/III/1934) o usnesení poslanecké sněmovny (tisk 1368) k návrhu poslanců Kleina, Teplanského, Tučného, Petra, Tauba, Köhlera, inž. dr. Touška a druhů zákona o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

(Zpravodaj senátor Pánek.)

.....

Již samotný název zákona byl předmětem bojů, než docíleno bylo pojmenování jak je uvádí osnova. Téměř každá odborová organisace, pokud byla požádána o posudek, navrhovala jiné, odlišné znění zákona. A což teprve § 1 předlohy, v němž jde o rozsah zákona, t. j. vymeziti, na které zaměstnance platí zákon. Pochopitelně nejsvízelnější partie zákona, neboť šlo o to zachytiti všechny kategorie, které má osnova na mysli a to nynější a eventuelně i nové — budoucí, jež by vznikly vývojem, aniž by se sáhlo k taxativnímu vypočítávání jednotlivých kategorií a podniků, což skrývá v sobě možnost eventuelního opomenutí. Samozřejmě, že se tu návrhy různily a při bedlivém prozkoumání nutno říci, že žádný z nich a ani osnova sama neposkytuje plně záruky, že nedojde ku sporům o zařadění té či oné kategorie a že nebude třeba dovolávati se rozhodnutí judikatury. Přílišná mnohočlennost hospodářského podnikání ani této záruky poskytnouti nemůže. Proto se také osnova přidržela celkem dosavadního rámce zákona, kde kriteriem jsou jisté objektivní znaky zaměstnání, než výpočet jednotlivých kategorií. Osnova vymycuje z vládního návrhu, aby pro posouzení příslušnosti k zákonu měla rozhodovati smlouva a nikoli jak je tomu podle dosavadní judikatury výkon zaměstnanců, tudíž skutečnost, neboť v opačném případě bylo by možno obcházeti zákon nesprávným pojmenováním výkonu.

Dlužno litovati, že oprávněná přání organisací obchodních cestujících, aby jich pracovní poměr byl definitivně a kladně vyřešen, nedosáhla v této osnově žádoucího vyjasnění, leč ustanovení § 1, odst. 1, lit. c) je vhodným kriteriem pro dávno hledanou hranici mezi zaměstnancem a samostatně výdělečně činným obchodním zástupcem. Bude jen třeba, aby zvláštním zákonem anebo jiným opatřením byla tato hranice vyčerpávajícím znakem služebního poměru. Organisace vyslovily politování nad tím, že se komisi nepodařilo vyřešení této otázky zvláštní kapitolou, jak ji vypracovala Unie obchod-

ních cestujících a zástupců při Jednotném svazu soukromých zaměstnanců. Odborná komise nenamítá ovšem nic proti zvláštnímu zákonu upravujícímu pracovní poměry obchodních cestujících a zástupců. Zvláštní porada konaná v ministerstvu spravedlnosti věnovala této situaci svoji pozornost a bylo dohodnuto, aby takový návrh zákona byl vypracován a sice tak, aby byl doplňujícím zákonem osnovy, kterou ústavně právě projednáváme.

Také § 2 činil jisté obtíže. Jde tu o zaměstnance státu a jiných veřejnoprávních korporací (vyjímaje pojišťovny), jakož i zaměstnance veřejných fondů a ústavů. Samozřejmě že zákon vylučuje zaměstnance, jichž služební poměr je upraven služební pragmatikou nebo jiným podobným služebním řádem vydaným buď státem, nebo státním podnikem nebo některým jiným veřejným nuceným svazkem, avšak jsou také smluvní zaměstnanci státní nebo státního podniku, jichž poměr není upraven řádem, aniž by patřili do tohoto zákona. Tento poměr není v budoucnosti udržitelný a proto vláda učiní tak nařízením.

Stejně stane se tak i u zaměstnanců podniků a závodů státních nebo jiných veřejných fondů a ústavů, ačkoliv nutno zdůraznit, že tito zaměstnanci dnes do soukromo-zaměstnaneckého zákona spadají. Vláda slibuje, že příslušná nařízení nevydá bez předchozího slyšení odborových organisací.

Pokud jde o učně, jež vylučuje z osnovy § 3, žádají odborové organisace, aby dohodnutá látka o této kategorii vzata byla za poklad pro zvláštní zákon o učních.

Další zlepšení projevuje se v § 5, kde zaměstnavatel musí zaměstnanci vydati do 14 dnů potvrzení o smlouvě, kdežto dnes se písemná smlouva nepožadovala.

V § 6 je zlepšení v tom smyslu, že zaměstnavatel zaplatí zaměstnanci cestovní výlohy, jestliže ho vyzval k osobnímu představení, i když smlouvu s ním neuzavřel.

Důležitá změna je v § 9, kde je přesná definice platu, což dnešní zákon postrádal.

Jistá zlepšení nutno spatřovati také v §§ 11—14, kde se jedná o provisi. Tak byly na př. termíny pro výplatu provisí zkráceny na kalendářní čtvrtletí, ježto zaměstnanci na tom záleží, aby peníz nutný k výživě obdržel dříve (recipováno z rakouského zákona z r. 1921), i v detailních obchodech pak na měsíc (převzato z návrhu posl. Tučného). A i jiné změny nastaly v této partii. Úplně nová ustanovení obsahuje § 17, podle kterého může se vládním nařízením zakázati, aby zaměstnancům určitých podniků nebo v určitých obvodech poskytovány byly na srážku z platu obytné místnosti, strava nebo jiné předměty spotřeby. Také pokud jde o hygienu naturálních bytů, dále ocenění naturálních požitků a p. pojednává tento paragraf.

Také nové ustanovení nalézáme v § 18 o zálohách na plat.

V §§ 19 ž 25, které pojednávají o překážkách v práci, nalézáme mnoho změn proti dnešnímu stavu. Osnova je roztříďuje na tyto skupiny: nemoc, úraz a p., dále soukromé překážky, dále veřejnoprávní překážky a konečně branná povinnost. Pro případ nezaviněné nemoci nebo úrazu podrží zaměstnanec nárok na plat až do 6 neděl, lhůta ta se prodlužuje při 10leté službě o dalších 14 dnů a za každých následujících 5 let vždy o jeden týden, kdežto podle dosud platného zákona měl nárok na úplatu po čas, který platil jako výpovědní lhůta, tudíž od 14 dnů až do 6 měsíců, byl však povinen nahraditi náklady spojené se zastupováním. Také právo na plat ženám v případě porodu až do 6 neděl, jsou-li v témže podniku zaměstnány alespoň 2 leta, je novum. (Také nevdaným.)

Pro případ nemoci, úrazu, porodu nemůže býti zaměstnanec předčasně propuštěn, leda že překážka trvá o 14 dnů déle, než přísluší zaměstnanci plat. Byla-li mu dána za této překážky výpověď, má přes to zaměstnanec nárok na plat po dobu stanovenou v § 19, tudíž i když se pracovní poměr skončí dříve, což je rovněž novou výhodou.

Pokud jde o partii »dovolené« (§§ 26 a 27) setkáváme se zde nejen se zlepšením ve smyslu zvýšení o týden, ale i s jinými ustanoveními, jež přesněji a jasněji vymezují a určují toto zaměstnancovo právo na placenou dovolenou. Tak na př. dá-li zaměstnanec sám výpověď před nastoupením dovolené, má nárok na poměrnou část dovolené odpovídající odsloužené době v kalendářním roce, kdežto dostane-li výpověď, má nárok na celou dovolenou, jestliže byl alespoň 6 měsíců v pracovním poměru, byl-li méně, přísluší mu za každý měsíc poměrný díl dovolené odpovídající jedné dvanáctině.

Nejdůležitější a nejpracnější partií této osnovy byla otázka výpovědních lhůt, odbytného a p.

A je to také pochopitelné, vždyť tu jde o nejvážnější okamžik zaměstnanců o pozbytí chleba a hledání nového. Není divu, jestliže se při projednávání této části osnovy střetly zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů nejprudčeji a že jednání přes tu chvíli hrozilo rozbitím. Leč zdravý rozum zvítězil, došlo i v této věci ke kompromisu, který konec konců přece přináší jisté zlepšení dosavadního stavu. Budiž důrazně připomenuto, že na př. na Slovensku a Podk. Rusi vypovídají se zaměstnanci podle uherských zákonů (unifikace v tomto směru s naším zákonodárstvím nebyla provedena) s lhůtou 14denní a u nás že byly výpovědní lhůty značně zkráceny, že nebylo obnoveno nařízení o kvartálních výpovědních lhůtách zrušené již 1. květnem 1923, a že výpovědní lhůty klesly na

lměsíční lhůtu. A nyní porovnejme výši dovolených stanovenou touto osnovou, která automaticky reguluje a zvyšuje dovolenou pro tisíce zaměstnanců a kromě toho odstraňuje se tu zneužívání zkušební doby, jak je to dnes možné, neboť osnova ustanovuje, že jednou odsloužená služební doba nesmí býti opakována, což umožňoval dnešní zákon a tím též každodenní vypovídání z práce. Také dnešní ustanovení o pracovním poměru na čas přechodné potřeby se zlepšuje tím, že se tento poměr dovoluje pouze do 3 měsíců a že může býti v třetím měsíci rozvázán 14denní výpovědí, jinak trvá-li déle, pokládán je za poměr normální, t. j. platí na něj zákonné výpovědní lhůty.

§ 31 nového zákona stanoví tyto výpovědní lhůty: Ruší dnešní jednoměsíční výpovědní lhůtu, která se mohla uděliti každého 1. a 15. v měsíci, a stanoví jako nejkratší 6tinedělní zásadně kvartální u zaměstnanců v pracovním poměru do 15ti let, 3 měsíční kvartální u zaměstnanců s pracovním poměrem delším než 15 let, 5timěsíční ke konci kalendářního měsíce u zaměstnanců s pracovním poměrem delším 20 let. U zaměstnanců, kteří nejsou ještě více jak 5 let v pracovním poměru, možno úmluvou stanoviti, že kvartální 6tinedělní mění se na nekvartální ke konci kalendářního měsíce. Podobnou úmluvu lze ujednati u výpovědní lhůty 3měsíční bez ohledu na délku pracovního poměru. To znamená, že se také odstraňuje i v těch nejhorších případech dnešní stav, že na místo možnosti uděliti výpověď 24krát do roka, nastupuje možnost udílení výpovědí pouze 12krát do roka, při čemž veliká skupina zaměstnanců má nyní zaručenou kvartální výpověď, nemluvě o 5timěsíční výpovědní lhůtě, která sama o sobě je velkým pokrokem. Pokud jde o zvykové právo na Slovensku a Podk. Rusi, pokud by šlo o příznivější termíny jen nepatrných skupin, prominentních vedoucích zaměstnanců, je pamatováno v přechodných opatřeních v § 56.

Vůbec možno říci, že tato partie osnovy označená tituly: »Skončení pracovního poměru« a »»Právní následky předčasného zrušení pracovního poměru« je velmi bedlivě a pečlivě propracována a že přináší zaměstnancům výhody, jež třeba, zejména v této těžké době, ocenit. Také ustanovení v § 38 pokud jde o obnovení služebního poměru po předčasné nebo nesprávně dané výpovědi, jakož i že žádná ze stran není povinna obnoviti pracovní poměr zrušený předčasně nebo nesprávně danou výpovědí druhou stranou, čímž ale nepozbývá nároků na náhradu i když odepřel poměr obnoviti, jsou pozoruhodná nova.

§ 42 je novum v tom smyslu, že při vyúčtování se zaměstnavatelem má zaměstnanec právo nahlédnouti do knih a dokladů, pokud se týče účtů z jeho činnosti.

V § 45 je přesnější ustanovení pokud jde o zneužívání a možnou zpronevěru kaucí (služebních záruk), jakož i ochranu těchto v případech, žádá-li zaměstnavatel náhradu eventuelní škody.

V § 47 mluví se o soutěžní doložce, kterážto novinka je celkem bezvýznamnou.

Také v § 51 setkáváme se s pozoruhodným novým ustanovením, podle něhož změna majitele a také i případný pacht nemění služební poměr zaměstnance, ledaže by došlo k obapolné dohodě, že však v prvním měsíci nové správy může býti tou či onou stranou služební poměr v zákonné lhůtě rozvázán. Dostane-li však zaměstnanec výpověď, odpovídá mu dřívější zaměstnavatel za škodu, jestliže pracovní poměr byl zrušen dříve než jak bylo smluveno. Dá-li však zaměstnanec výpověď sám, platí to jen tehdy, jestliže zaměstnanec odchází proto, že se podstatně změnily jeho služební a pracovní poměr, úkony nebo jsou-li tu důležité důvody plynoucí z osoby nového zaměstnavatele.

Důležité je dále ustanovení, že nový zaměstnavatel ručí společně s předešlým za platy dospělé v posledním roce.

Za jakési zhoršení možno pokládati ustanovení obsažené v § 26, a to po té stránce, že dostane-li zaměstnanec výpověď z místa, má nárok na plnou, zákonem stanovenou dovolenou jen tehdy, jestliže byl ve službě aspoň šest měsíců, jinak obdrží pouze alikvotní část, ačkoliv by v tomto případě měl míti nárok na nezkrácenou dovolenou.

Samozřejmě, že k osnově byla podána celá řada pozměňovacích návrhů, a to za jednání v oné svrchu uvedené smíšené komisi a i též za projednávání předlohy v poslanecké sněmovně v podvýboru sociálně-politického výboru.

Dlužno vřele litovati, že nedošlo pro odpor zaměstnavatelské skupiny na př. k vyřešení otázky zákonného nároku na remuneraci a že o remuneraci děje se pouze nesmělá zmínka v § 16. Dále, že nedošlo k dohodě o odbytném a konečně, že se také nepřihlíželo k započítání předchozí praxe pro výměru dovolených, výpovědních lhůt a p.

Je však na místě, aby bylo konstatováno, že četná ustanovení v nové osnově jsou jasněji a přesněji vyjádřena než v dosud platném zákoně a že i to nutno označiti výhodou a pokrokem. Je to na př.: Ustanovení o nastoupení práce (§ 7), dále případy, kdy buď zaměstnanec nebo zaměstnavatel odstoupí od smlouvy a eventuelní náhrada za odstup (§ 8). Dále jasno přináší ustanovení týkající se překážek v práci, pokud jde o překážky soukromé a veřejnoprávní (§§ 22 a 23). Dále jsou tu daleko přesnější ustanovení než dosud ve věci skončení pracovního poměru (§§ 30 až 35), a rovněž pokud jde o práv-

ní následky plynoucí z předčasného zrušení téhož (§§ 36 až 40). Vyklizení bytu při skončení pracovního poměru (§ 41) je rovněž výhodněji precisováno, zejména pokud jde o osoby nemocné a šestinedělky. Také § 43, kde se jedná o vyhledávání nového místa, je příznivěji stylisován.

Leč i přes tyto příznivé změny, zbyla ještě řada změn a otázek nevyřešených nebo pouze zpola vyřízených.

Pro historii bojů a zápasů o nový služební řád pro soukromé zaměstnance nutno se zmíniti alespoň o některých nejdůležitějších připomínkách. K tomu cíli slouží

Připomínky

k zákonu o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, zpracované při společné schůzi soukromozaměstnaneckých organisací, v ČOD sdružených, konané 22. listopadu 1933 v Praze.

K §u 1.

Navrhuje se toto znění:

»Předpisy tohoto zákona platí pro služební poměr osob, na něž se vztahuje zákon č. 26 ze dne 21. února 1929 Sb. z. a n. o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách.«

Protože však zemědělští úředníci chtějí si zachovati svůj specielní zákon z r. 1914 a toto jest též zásadním stanoviskem agrární strany, pro její případný protest proti hořejší stylisaci, je možna tato druhá alternativa:

K §u 1 odstavci d): nechť zní takto:

»d) které jsou stanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby, neb služby vyšší, nikoliv kupecké v podnicích a závodech, pro které platí živn. řád (zákon) a na něž vztahuje se zákon č. 26 ze dne 21. února 1929 Sb. z. a n. o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách, jakož i ve všech jiných podnicích, ústavech a závodech, provozovaných veřejnými nebo soukromými podnikateli neb příslušníky svobodných povolání, ať jsou rázu výdělečného nebo nevýdělečného, jakož i u osob jednotliveckých (fysických) na příklad:.....

K §u 4.

Vypustiti možnost ústního ujednání služební smlouvy.

K §u 5.

Konec první věty budiž změněn takto:

..... o výpovědní lhůtě, způsobu zaměstnání a délce pracovní doby .....

K §u 9.

Navrhuje se upravení odst. 1 takto:

»Platem podle tohoto zákona jest úhrnný zaměstnancův příjem, kterým může býti pevné peněžité služné, provise, podíl na zisku nebo jiné penežité nebo naturální požitky, mimo odměny za práci přes čas, která musí býti honorována zvláště.«

K §u 13.

Vypustiti slova »bez spravedlivého důvodu«.

K §u 15.

Odstavec 3 doplniti takto:

zaměstnanec má právo nahlédnouti do obchodních knih a dokladů, pokud jest toho třeba, aby mohl zkoumati správnost vyúčtování.

K §u 21.

Žádá se toto znění:

»Pro překážku ve službě způsobenou nemocí, porodem nebo úrazem jím nezaviněným (§ 12), nebo byla-li s ním zavedena léčebná péče, nesmí býti zaměstnanec ze zaměstnání propuštěn.«

K §u 16.

Tuto stylisaci:

»Zaměstnanec má nárok na remuneraci ve výši hrubého měsíčního příjmu. Remunerace přísluší i tehdy, byl-li pracovní poměr zrušen před dospělostí nároku, částkou, která odpovídá poměru služebního období, za které se remunerace (odměna) poskytuje, k ztrávené služební době.«

K §u 24.

V odst. 1 doplniti slova v závorce takto:

»(svědek, porotce, přísedící pracovního nebo pojišťovacího soudu)«.

V odst. 3 škrtnouti poslední slova »bez výpovědi«.

K §u 31.

V odst. 2 lit. c) navrhuje se tato změna:

»Trval-li pak v den výpovědi již déle než 20 let, lze pracovní poměr zrušiti výpovědí šestiměsíční, ale pracovní poměr končí jen koncem pololetí.«

Odstavec 3 budiž celý škrtnut.

K §u 34.

V odst. 1 nahraditi slovo »nevěrný« slovem »nepoctivý«.

Slova: »pro které se jeví býti nehodným důvěry zaměstnavatelovy« vyškrtnouti a opraviti konec odstavce takto: »nebo dopustí-li se nečestného jednání.«

V odst. 5 vypustiti slova: »pro nemoc nebo úraz po delší dobu než jest stanovena v §u 22, nebo«.

K §u 37.

V odst. 1 vypustiti celou poslední větu: »Přesahuje-li však tento čas 1 rok.....« až do konce.

K §u 42.

Odst. 1 upraviti takto:

»Zemře-li zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel přenechal podle služební smlouvy obytné místnosti, budiž byt vyklizen do ukončení výpovědní lhůty, která by zemřelému zaměstnanci příslušela.«

Není sporu, že by navrhovanou stylisací v Připomínkách uvedených paragrafů byla osnova značně získala na další přesnosti a jasnosti. A že neakceptováním těchto změn vzniknou tu a tam spory, nedorozumění a pod. Zejména je tomu tak v § 1, pokud jde o kategorie, osoby a druhy podniků, na něž má zákon platit, nutno však loyálně uvážit, že jasná a přesná a každou pochybnost vylučující stylisace byla těžká, ne-li přímo nemožná. Pádným toho dokladem je, že na př. »Sbor pro hospodářské otázky« (náš »Hospodářský parlament«), jemuž referentský návrh byl rovněž k posouzení předložen, nemohl se o přijatelném znění § 1 dohodnout a v důsledku tohoto dál o osnově nejednal. Kdyby tento »Hospodářský parlament« měl míti ve věci rozhodující slovo, dnes by se zákon vůbec neprojednával.

A ještě o jedné věci nutno se důrazně zmínit, je to ustanovení § 29, podle něhož (odstavec 1) zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávati jiné zaměstnání.....

Zde nutno upozornit, že »jiným zaměstnáním« nutno rozumět takové výdělečné zaměstnání, které svojí povahou je obdobné zaměstnání hlavnímu a je ve stejném nebo příbuzném oboru.

Zaměstnanec pracuje na př. v družstvu, odborové organisaci, v organisaci tělovýchovné, vzdělávací a podobné jiné korporaci, nebo má malý plat, krátce přivydělává si tak či onak a zaměstnavatel by mu to mohl podle znění zákona zakázat. Nutno na to upozornit, aby to nevedlo k zbytečným šikanám.

Jinak úsudek o osnově možno shrnouti v toto resumé:

1. že to byla vláda Malypetra, která dostála svému slibu danému deputaci soukromých zaměstnanců ([ČOÚ] Hanzal, Skála) o účinnější ochraně služebního poměru soukromých zaměstnanců,

2. že předložená osnova zákona o soukromých zaměstnancích nese sice pečeť předchozí dohody mezi vrcholnými zájmovými organisacemi zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými, ale že v zájmu dobrého jména našeho zákonodárství nemůže

zůstati tato dohoda bez výtek zákonodárce proto, poněvadž nechrání plně pracovní poměr všech skupin soukr. zaměstnanců,

3. že k této dohodě došlo v době mimořádných hospodářských poměrů, tedy v době pro soukromé zaměstnance nejnepříznivější, čímž se také vysvětluje, proč jsou proti osnově zákona o soukr. zaměstnancích vážné námitky z řad soukromých úředníků a především:

I. že rozsah působnosti nového zákona nepřímo vylučuje určité skupiny zaměstnanců s předběžným odborným vzděláním pojistné povinnosti pensijní podléhající, jichž pracovní výkon je zařazen do výrobního procesu tak, že nenese povahu pracovního výkonu úředníka; pracovní výkon této skupiny pensijně pojištěných zaměstnanců má však nejméně takovou pracovní hodnotu, jako pracovní výkon prodavaček v trafikách, které předpisům nového zákona výslovně podléhají. Byla by tedy korektura § 1 v tomto směru jen aktem sociální spravedlnosti.

II. Odpovídalo by také dnešní právní ochraně zaměstnanců, aby služební smlouva byla jen písemná (§ 4 smlouva o práci) a aby ve služební smlouvě byla také uvedena pracovní doba (§ 5 potvrzení o smlouvě), zejména proto, ježto služební poměr sjednává se dnes bez šetření právních ustanovení o osmihodinové době pracovní.

III. Také otázka remunerace není šťastně v § 16 vyřešena proto, poněvadž nárok na ni zakládá jen příslušné ujednání se zaměstnavatelem a nikoliv zvyklost; pochybuji, že za dnešních poměrů budou zaměstnavatelé sjednávati se soukromým zaměstnancem remunerace, není-li v zákoně nezměnitelný předpis, že zaměstnanec má právní nárok na vánoční remuneraci.

IV. V osnově zákona postrádám úplně ustanovení o odbytném; po této stránce nedospěli jsme v ochraně pracovního poměru soukromých zaměstnanců ani tak daleko jako Rakousko, které ve svém Angestelltengesetz stanoví, že soukromý zaměstnanec má právní nárok na odbytné při rozvázání služebního poměru bez vlastní viny a odbytné se vyplácí takovému zaměstnanci podle počtu služebních let.

Uvádím zejména tyto nedostatky osnovy zákona, abychom si byli vědomi odpovědnosti zákonodárcovy. Jinak konstatuji s velkým potěšením, že předložená osnova zákona o soukromých zaměstnancích znamená fakticky zlepšení ochrany služebního poměru, ať již jde o oboustrannou povinnost sjednání služební smlouvy, nebo zlepšení podmínek výpovědních, vhodnější úprava dovolených a rozšíření nároku zaměstnance na plné požitky v době onemocnění.

.....

Sociálně-politický výbor zevrubně pojednal o předloze a

konstatoval, že přes určité nedostatky znamená přece pokrok proti dnešnímu stavu a proto usnesl se neměniti ničeho a schváliti osnovu, jak se na ní usnesla poslanecká sněmovna.

Bylo zejména konstatováno na př. k § 4, že závaznost kolektivní smlouvy tímto paragrafem padá, neboť v odstavci 2 je výslovně řečeno, že hromadná smlouva platí, jestliže není ujednáno něco jiného, obsahem smlouvy jednotlivé. To znamená, že kolektivní smlouvy mohou býti velmi výhodné, že však bude se sahati k nevýhodným smlouvám individuelním. Je to snad vůbec po prvé, kdy se od závaznosti hromadných smluv upouští. To je pro budoucnost nebezpečné praejudic.

Kromě toho bylo konstatováno, že žurnalisté jsou sice pojati do předlohy a to vzhledem ke zvláštnímu jejich postavení, že však bylo by nejvýš žádoucno, aby jejich služební poměry byly upraveny odchylně a to zvláštním zákonem ve smyslu přiloženého elaborátu, který je výsledkem společné dohody žurnalistických odborových organisací.

.....

Úvod.

I. Novým zákonem jest upraven rozsáhlý úsek služebních poměrů zaměstnanců a zejména jsou jím nahrazeny, vedle jiných ještě předpisů, pro země historické zákon o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z., pro Slovensko a Podkarpatskou Rus příslušné předpisy obchodního zákona z r. 1875 (§§ 55 až 60), zákon č. 34/1922 Sb. z. a n., jakož i ustanovení obyčejového práva, kterým se dosud spravovaly pracovní poměry novým zákonem upravené.

Již na první pohled vzbuzuje nový zákon pozornost jak ve svém názvu, tak i na příslušných místech textu růzností terminologie vůči právu posavadnímu v označení právních poměrů jím upravených: kdežto zákon z r. 1910 mluvil výslovně o *služební smlouvě* obchodních pomocníků a zaměstnanců v podobném postavení, jedná nový zákon »o *pracovním poměru*« určitých osob (označených ve zkráceném titulu jakožto soukromí zaměstnanci). Jak vysvětlivky k osnově zákona poznamenávají, byla tu vzorem osnova občanského zákona, kteráž termíny »služba« a »služební« nahrazuje názvy »práce« a »pracovní«[1]). Podle vysvětlivek šlo v osnově nového zá-

[1]) Viz Důvodovou zprávu k osnově občanského zákoníka, str. 280, 281, kde se praví: »Významnější změnu, povahy rovněž jen systematické a nikoli věcné, provedla superrevisní komise tím, že dvacátou šestou hlavu druhého oddílu občanského zákoníka rozdělila na hlavy dvě, z nichž hlava 33 se zabývá smlouvou o práci, hlava 34 smlouvou o dílo. Smlouvou o práci se míní stará locatio conductio operarum, služební smlouva třetí novely, smlouvou o dílo stará locatio conductio operis, smlouva

kona o změnu ryze terminologickou a nebylo by správné hledati za novým výrazem nějaké věcné odchylky proti dosavadnímu stavu. »Jmenovitě se tedy nikterak neposunují kriteria, rozhodná podle nauky a praxe pro posouzení otázky, zda jde o locatio conductio operarum ve smyslu §§ 1151 až 1164 obč. zák. resp. zákona č. 244/1922, či o jiný typ smluvní (zvláště o locatio conductio operis).« Přívlastek »služební« — pokračují vysvětlivky — byl ponechán jen tam, kde už s podstatným jménem, které provází, srostl do té míry, že se jiným slovem, bez újmy srozumitelnosti, nahraditi nedá. Mluví se proto — nadále na př. v § 41 o »služebním bytu« (výrazu toho užívá i osnova občanského zákoníku v § 1040), v §§ 45, 46 o »služební záruce«. Podle elaborátu odborné komise zůstal také v § 1 zákona ještě pojem »kupecké služby« a »služby vyšší, nikoliv kupecké«, jen aby bylo zdůrazněno, že oba tyto, dnes běžné pojmy bere osnova resp. zákon, jak se dosud ustálily při praxi zákona č. 20/1910 ř. z.

II. S hlediska dogmatického dlužno si tudíž uvědomiti, že poměr založený podle nového zákona jest poměrem vzcházejícím ze smlouvy, která se charakterisuje obecnými znaky jakožto smlouva služební, odpovídající v podstatě soukromoprávnímu typu »lo-

o dílo třetí novely. Na rozdíl od subkomitétu, jenž však onoho rozdílu přece neopustil, domnívá se superrevisní komise, že jde o dvě kategorie smluv podstatně různé, jak dokázali nejen bezejmenní právníci římští, vytvořivše tyto dvě kategorie, nýbrž v nové době nikdo menší než Karel Marx; že jde o dvě kategorie, které v typických svých zjevech si žádají úpravy zcela rozličné. Terminologicky se musila superrevisní komise odchýliti od terminologie německé nauky a třetí novely, ježto název »služební smlouva« je příliš úzký pro smlouvy, které má kryti. Superrevisní komise se domnívá, že název »smlouva o práci« nejspíše odpovídá pojmu smlouvy, o kterou jde, ježto v onom názvu nejlépe dochází výrazu, že se míní smlouva, kterou někdo druhému slibuje konati práce po nějaký čas (dáti k disposici svoji pracovní sílu na nějaký čas).«

cationis conductionis operarum«. Ovšem jest smlouva pracovní ve smyslu nového zákona jen jistým užším okruhem služebních smluv v tomto obecném smyslu, okruhem to vymezeným určitými znaky objektivními i subjektivními:

A. Znakem objektivním jest zvláštní obsah resp. povaha činnosti, t. j. »služeb« (práce), jež jsou převážným[2]) předmětem smlouvy. Činnost ta záleží totiž, podle jednotlivých případů v § 1, odst. 1 uvedených, ve službách kupeckých nebo vyšších nekupeckých (písm. a, d), dále ve službách vyššího druhu v podnicích báňských (písm. b), jakož i ve pracech »obchodních cestujících, zástupců nebo jednatelů« jménem a na účet jejich zaměstnavatelů (písm. c).

B. Znaky subjektivní jsou:

1. určitý osobitý ráz poměru mezi smluvními stranami, jenž terminologicky proniká v zákoně obratem, že strana službami (prací) povinná, t. zv. zaměstnanec, jest od druhé strany, t. zv. zaměstnavatele, »ke službám« nebo »ke konání služeb« »u s t a n o v e n a«;

2. pro určité případy kvalifikace zaměstnavatele jakožto provozovatele obchodu (§ 1, písm. a, c), nebo jakožto báňského podniku (písm. b), anebo jakožto provozovatele podniku, ústavu neb závodu (písm. d).

III. Zůstavujíce podrobnější úvahu o výše zmíněném objektivním znaku (obsahu služeb), jakož i o subjektivním znaku záležejícím ve kvalifikaci zaměstnavatele, běžnému výkladu k textu zákona, přihlédneme tu blíže k subjektivnímu znaku služebních smluv novým zákonem upravených, jenž záleží v e z v l á š t n í m o s o b i t é m r á z u poměru obou stran a dochází v zákoně výrazu obratem o »ustanovení« zaměstnance ke službám resp. jejich konání.

S obratem »ustanovení« setkáváme se v novém

[2]) Ve případech § 1, odst. 1, písm. b) a c) se to nežádá, ale subintelliguje. Viz o tom níže výklad k cit. ustanovením.

zákoně — a to, podle kongruence obdobných míst v zákoně z r. 1910, patrně jako s překladem německého termínu »angestellt« — hned v § 1 čtyřikráte, t. j. v odst. 1, písm. a), b), d), e). Různá dikce zvolená pod písm. c) vysvětluje se asi pozdějším vsunutím místa, které v textovou shodu již neuvedeno.[3])

Slovo »ustanovení« (Anstellung) se vlastně svým prvotním významem nehodí na ryze soukromé poměry smluvní, ukazujíc spíše na jednostrannou disposici zaměstnavatele, na funkci zaměstnanci od něho udělenou nebo na jmenování jeho na určité služební místo, tedy vůbec na postup ve veřejných poměrech služebních běžný. Že se obratu toho užívá také o soukromoprávních poměrech, souvisí patrně s tím, že při rozsáhlém výseku těchto poměrů seznáváme příznačné některé zevnější stránky shodné s veřejnými poměry služebními, s poměry zejména funkcionářů státních. Shody tyto vedou i k dalšímu ještě přechodu názvosloví se služebních poměrů veřejných na soukromé: sem náleží zejména název »úředníci«, kterýž pojat byl dokonce i do názvu zákona. Jak vysvětlivky uvádějí, má novým názvem zákona převzatým z elaborátu odborné komise býti vyjádřeno, že nový zákon bude sice náhradou za zákon z r. 1910, že bude se však týkati i četných osob, které nejsou vlastními obchodními pomocníky (nejsouce ustanoveny při provozování obchodu k pracem kupeckým), zvláště osob, pro které se již celkem vžilo pojmenování »soukromí úředníci«. Proti r. 1910 jistě počet soukromých úředníků i jejich význam v hospodářském životě značně stoupl, tak že v nadpisu zákona, který upravuje jejich pracovní poměr, nemohou býti vynecháni.

Již touto terminologií proniká onen výše dotčený osobitý ráz, který se dá v poměru obou kontrahentů

[3]) V § 1, odst. 1, písm. c) se mluví o osobách »které na základě smlouvy o práci..... pracují jménem a na účet svých zaměstnavatelů«.

novým zákonem upraveném charakterisovati jakožto vztah jisté podrobenosti, jisté odevzdanosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, jíž odpovídá na straně tohoto právo disponovati osobou zaměstnance, t. j. právní moc používati jeho sil a schopností pro svůj zájem v mezích ať přímo smlouvou určených ať nepřímo z konkretní situace vyplývajících.

Poznamenati jest, že tento moment podrobenosti charakterisuje ostatně také i služební smlouvu, jak jest upravena ve 26. hlavě občanského zákoníku, revidované třetí dílčí novelou jakož i dvěma stručnými novelami československými z r. 1921[4]). Ve vnitřní souvislosti s touto podrobeností zaměstnance jest také jeho smluvní povinnost věrnosti vůči zaměstnavateli, dále vyloučení resp. obmezení jeho soutěže se zaměstnavatelem a zpravidla výlučnost jeho práce pro zaměstnavatele; s druhé strany odpovídá tomu silné vypětí smluvních povinností zaměstnavatele ve směru sociální péče, péče to o život, zdraví a mravnost zaměstnance, dále úprava nároku zaměstnancova na dovolenou a důvodů pro předčasné zrušení smlouvy.

Myšlenkový základ pro tuto úpravu nalézáme již ve předpisech práva živnostenského, mimoto v pokročilé míře v zákoně o obchodních pomocnících a v novelovaných předpisech občanského zákona. Dalšího ještě stupňování došel tento osobitý ráz pracovního poměru v novém zákoně. Bylo-li v doktrině občanského práva zdůrazněno, jakožto kriterion služební smlouvy podle 26. hlavy obč. zák., že strana prací povinná jest u zaměstnavatele »ustanovena«

[4]) Viz Krčmář, Obligační právo (1932) str. 245, kde karakterisuje služební smlouvu tím, že pracovník »dává k disposici svoji pracovní sílu. Je to smlouva, kterou pracovník vstupuje v poměr odvislosti k protistraně, a tedy smlouva o práci juristicky nesamostatnou«. — Ehrenzweig, System, 2. sv., str. 477. — Em. Adler v Klangově komentáři obč. zákoníka k § 1151 násl. str. 115 násl. — Roučeк, Služobné smluvy str. 26 násl.

(»angestellt«), platí to tím více o pracovním poměru podle zákona nového, který plným právem použil slova »ustanoviti« na čtyřech místech svého § 1.

Ani pod nový zákon, ani pod 26. hlavu občanského zákona nespadají tudíž smlouvy služební, které vykazují sice smluvní typ locationis conductionis operarum, nikoli však výše zmíněný moment podrobenosti pracovníkovy a odpovídající tomu disposiční moci protistrany: to jsou t. zv. služební smlouvy volné nebo samostatné. Sem náleží — podle exemplifikace E. Adlera v Klangově komentáři k obč. zák. při § 1151, str. 117 — smlouva třebas k opětovným nebo k trvalým službám zavazující, nevstupuje-li pracovník v osobní poměr služební, není-li tedy druhou stranou ke službám ustanoven, tak že tu n e n í poměru »podrobenosti«, »ustanovení« v technickém slova smyslu (»Anstellungsverhältnis«). Jest to na př. smlouva, jíž se domácí lékař zavazuje k pravidelným návštěvám, smlouva se samostatným obchodním agentem, třebas jest zprostředkováním obchodů pro podnikatele trvale pověřen, smlouva s advokátem o trvalé poradní činnosti pro závod. Tyto osoby zavazují se tu v rámci svého vlastního podniku; takovéto »volné« smlouvy služební podléhají arci všeobecným předpisům občanského zákona o smlouvách, avšak norem 26. hlavy tu lze užíti jen za podmínek analogie.

Poznamenati jest ještě, že ona podrobenost zaměstnance bude v případech, kde činí smlouvu s majitelem podniku již organisovaného, osvědčovati se zpravidla jeho včleněním v organismus závodu, tak že bude sám orgánem zaměstnavatele[5]). Ovšem v případech, kde nejde o činnost v organisovaném podniku, bude dlužno otázku, zdali jest tu služební smlouva volná (samostatná) či smluvní pracovní poměr ustanovovací (Anstellungsverhältnis), řešiti bedlivým pro-

[5]) Srv. M a y e r-G r ü n b e r g (Kom. k zákonu z r. 1910) str. 35, W e n i g, Příručka, seš. 3 b (1932), str. 209.

zkumem konkretního smluvního obsahu, zdali jsou v něm indicie zmíněné výše podrobenosti zaměstnancovy a korespondující s tím moci zaměstnavatele disponovati jeho činností resp. osobou.

IV. Text zákona nese stopy svého vzniku; konečné znění jest výsledkem dlouhých porad zástupců kruhů interesovaných, kde se názory a návrhy zčásti přímo protilehlé utkávaly a křížily a kde pak zhusta jen s obtíží, cestou vzájemného slevování, nalézáno řešení kompromisní připouštěním výjimek, obmezení a výhrad, někdy značnou měrou kasuistických. Není divu, že při díle, přes velkou oběť času a práce všech účastníků v posledním stadiu i překotně konaném, dostaly se do zákona také některé, více nebo méně závažné textové nesrovnalosti; jest jim věnovati pozornost tím větší, čím spíše by — nejsouce jako ryzí textové nepřesnosti zjištěny — mohly vésti k nesprávné applikaci práva.

Přes některé své nedostatky jest zákon dílem pozoruhodným; nebudeme arciť hleděti k němu jako k nějakému byť i jen relativnímu kodexu pracovního práva: jednak neobsahuje celý obor tohoto práva, jednak nese na sobě i některé rysy pouhého díla etapového. Přes to přinesl mnohá cenná zlepšení situace zaměstnanců, zahrnuv ve svou úpravu širší jejich okruh, než tomu bylo posud, a zesíliv v ní také ve více směrech myšlenku sociální péče. Při tom nelze smlčeti, že dovedl i zájmům zaměstnavatelů v poměru pracovním v nejedné otázce vyhověti, pokud to shledáno slučitelným s vůdčí sociálně-politickou myšlenkou nového zákonodárného díla.

Zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n.,

o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Národní shromáždění republiky Československé usneslo se na tomto zákoně:

Na které zaměstnance se vztahuje zákon.

§ 1.

(1) Ustanovení tohoto zákona platí, pokud z dalších jeho předpisů neplyne nic jiného, pro pracovní poměr osob:

a) které při provozování obchodu jsou ustanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby (obchodní pomocníci) nebo služby vyšší, nikoliv kupecké;

b) které jsou ustanoveny ke službám vyššího druhu v báňských podnicích podrobených obecnému zákonu hornímu;

c) které na základě smlouvy o práci jako obchodní cestující, zástupci nebo jednatelé pracují jménem a na účet svých zaměstnavatelů;

d) které jsou ustanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby nebo služby vyšší, nikoliv ku-

pecké v podnicích a závodech, pro které platí živnostenský řád (zákon), jakož i ve všech jiných podnicích, ústavech a závodech, třebas nevýdělečných, provozovaných veřejnými nebo soukromými podnikateli nebo příslušníky svobodných povolání, na příklad:

1. v úvěrních ústavech, spořitelnách, záložnách, výdělkových a hospodářských společenstvech (družstvech), zastavárnách, zaopatřovacích a rentových ústavech, jakož i ve svazech řečených ústavů;

2. v pojišťovnách bez rozdílu, zdali provozují soukromé obchody pojišťovací nebo slouží účelům veřejnoprávního pojištění, jakož i v jejich svazech;

3. v redakci, správě nebo v prodeji periodického tiskopisu;

4. v kancelářích advokátů, notářů a patentních zástupců;

5. u civilních inženýrů, neautorisovaných architektů a u civilních geometrů (oprávněných zeměměřičů);

6. v tabákových trafikách a loterních sběrnách;

7. u obchodních dohodců, u soukromých zprostředkovatelen obchodů a poptaváren;

e) které jsou ustanoveny, aby převážně konaly služby vyššího druhu u jiných osob fysických nebo u osob právnických (spolků, nadací atd.) a podobných sdružení.

(2) Ustanovení tohoto zákona nevztahují se však na pracovní poměr osob, které konají jen výjimečně nebo přechodně služby uvedené v odstavci 1, jsouce zjednány smlouvou k pracím převážně podřadným, nebo které konají služby uvedené v odstavci 1 jen jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně.

(3) Pro posouzení otázky, zda zaměstnanec je podroben tomuto zákonu, jest rozhodující pouze skutečná povaha jeho prací.

Úvodní poznámka.

Pod nadpisem »Na které zaměstnance se vztahuje zákon« jest v prvních třech paragrafech zákona vytčen jednak positivně, jednak negativně okruh zaměstnanců, přesněji řečeno okruh pracovních smluv zákonu podléhajících.

Složitý § 1 obsahuje tři odstavce: V prvním jest uvedeno pod písm. a) až e) pět skupin zaměstnanců, jichžto pracovní poměr zákonu podléhá; ke skupině čtvrté (písm. d) jest připojena obsáhlá exemplifikace. Odstavec druhý vytýká případy, kdy pracovní poměr, třebas by věcně podle odstavce 1 pod zákon spadal, přece jest z jeho použití vyloučen. Odstavec třetí usnadňuje zjištění, zdali jest dáno kriterion prací podmiňujících použití zákona podle odstavce 1.

Zákonu podléhají výlučně pracovní poměry smluvní. (Mimosmluvních vztahů dotýká se pouze z důvodů zevnější souvislosti § 6 o nesení nákladů zaměstnancova osobního představení se, třeba ke smlouvě nedošlo.) Pokud tudíž někteří, zejména čelní funkcionáři, zvláště v podnicích tak zv. smíšených nebo poloveřejných, jsou »jmenováni« nebo »vysláni« veřejnou korporací, zejména na př. státem, nepodléhá jejich pracovní poměr takto založený našemu zákonu, leda že by šlo při tom jen snad o nepřesné zevnější označení, resp. formulování skutkového postupu, jenž by v sobě obsahoval podmínky pro smluvní vznik poměru pracovního.

Smluvní povaze pracovního poměru nevadí, že poměr ten vykazuje, jak se při právnických osobách — zejména též při společnosti akciové a společnosti s ručením obmezeným — v doktrině zastává*), zároveň také organisační stránku nemající povahu sou-

*) V příčině akciových společností viz Lehmann, d. Recht der Aktiengesellschaften, II. str. 230.

kromoprávní. V plném dosahu jest tu takováto dvojí povaha poměru při zřízení jednočlenného představenstva společnosti akciové nebo s r. o. služební smlouvou (čl. 227 odst. 2 obch. z., § 15 odst. 1 zák. o spol. s r. o.).

A. K odstavci prvnímu §u 1.

V tomto oddílu postupně přihlédneme ku pěti skupinám pracovních poměrů v prvním odstavci § 1 vytčených.

I. Skupina první (písm. a).

Kriteria této skupiny jsou:

1. Jde o pracovní poměr karakterisující se jakožto smlouva služební ve smyslu 26. hlavy občanského zákoníka, totiž jakožto smlouva, kterou jest zaměstnanec od zaměstnavatele ku pracem »ustanoven« ve smyslu vytčeném výše v »Úvodu« pod III. — Nenáležejí sem ani smlouva o dílo (locatio conductio operis), ani smlouva příkazní (mandát), ani smlouva sui generis, třebas jsou jimi založeny poměry, jež v širším smyslu nazvati lze »pracovními«. — O smlouvě učňovské (učební) viz výklad k § 3 zák.

2. Jde o zaměstnance ustanovené »při provozování obchodu«. Slovo »obchod« (singular) tu značí patrně obchodní živnost nebo obchodní závod. Zaměstnavatelem jest tudíž provozovatel obchodu. Přes to zůstává zde jakýs rozdíl vůči zákonu z r. 1910, jehož § 1, odst. 1 mluví o osobách ustanovených ve provozování závodu kupcova (»im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes«). Nový zákon nemluví o kupci jako zaměstnavateli, předpokládá však při zaměstnavateli živnostenské provozování obchodního závodu, kterýmžto doslovem zahrnuje nejen kupce, nýbrž i toho, kdo, ačkoli provozuje po živnostensku obchody, přece kupcem se nestává: jest to vdaná žena, která bez svolení svého manžela a bez náhradního

přivolení soudu obchody po živnostensku provozuje[1]) (čl. 7 vš. obch. zák., § 6 uvád. zákona k obch. z.).

Ke slovům »při provozování obchodu« může vzejíti otázka, zdali náležejí pod § 1 písm. *a)* také ti, kdo byli přijati do služeb ihned při zakládání závodu, po případě i ještě dříve, arci pod subintelligovanou výminkou, že k založení závodu dojde, tak že jejich ustanovení se neděje doslovně »při provozování obchodu«, nýbrž ještě před započetím provozu již jako jednání zařizovací. Sotva lze pochybovati o odpovědi jistivé vzhledem k tendenci nového zákona zahrnouti svou úpravou co možno široký okruh poměrů pracovních; také možno dovolati se paralelismu s ostatními případy (»skupinami«) pracovních poměrů pod písm. *b)* až *e)* uvedených, ve kterých zajisté bude dlužno zahrnouti sem i zařizovací pracovní smlouvy. Slova »při provozování obchodu« bude tudíž vykládati, jako kdyby bylo řečeno »v závodu obchodním«.

Poznamenati jest, že nezáleží na tom, zdali jde in concreto o závod kupce plného nebo neúplného práva. Nezáleží dále na právním útvaru, který jest zaměstnavatelem. Může to býti kupec jednotlivec nebo společnost obchodní (veřejná, komanditní prostá nebo na akcie, akciová, společnost s ručením obmezeným), společenstvo výdělkové a hospodářské, provozující obchody, dále veřejné skladiště podle zák. č. 64/1889 ř. z., jakož i veřejné obilní skladiště podle zákona čís. 107/1933 Sb. z. a n.

[1]) Jest to případ málo praktický. Zdá se, že při redakci textu na ten případ nepomýšleno; přes to však není věcného důvodu eliminovati tento důsledek nového znění. Proč by měli zaměstnanci pověření službami kupeckými vyloučeni býti z kategorie »obchodních pomocníků« jen z toho důvodu, že jejich zaměstnavatelka, ačkoli obchodní živnost provozuje, není v důsledku zastaralého předpisu čl. 7 obch. z. »kupcem« (obchodnicí) ve smyslu obchodního zákona?

3. Jde o služby buďto »kupecké« nebo o »vyšší, nikoliv kupecké«; ve případě prvním jest přidán, po vzoru zákona z r. 1910, v závorce název »obchodní pomocníci«.

a) »Služby kupecké«. Jest to termín dosavadního práva. Jde o služby, »jichžto řádný výkon předpokládá aspoň ve průměrných případech školenost a dovednost s hlediska kupeckého odbornou; nemusí to býti činnost rázu vyššího«.[2]) Náležejí sem služby rázu jak právnického (na př. uzavírání obchodů na účet zaměstnavatele, ať jeho jménem, ať vlastním jménem zaměstnance), tak i technického, zejména účetního. Také zprostředkovatelská činnost pro zaměstnavatele sem náleží, zejména získávání (akvisice) zákazníků.

Praxí uznány za služby kupecké činnost obchodvedoucích, prodavaček u řemenáře a sedláře, pokladních v obchodě, též v kavárně, v zahradní restauraci, prodavaček v buffetu obsluhujících kávostroj, vrchních číšníků v kavárně, třebas na zpropitné odkázaných, vrchních číšníků v nádražní restauraci, jednatele společnosti s r. o. ustanoveného (arci služební smlouvou) dodatečně za komerčního ředitele.

Při kupeckých službách se nerozeznává, zdali jsou to služby vyšší či nižší; spadá sem tudíž jak prokurista a generální zmocněnec, tak i prostý »commis« obstarávající drobný prodej za pultem. Zákon z 1910 vylučoval v § 1 odst. 2 z pojmu »obch. pomocníků« ty, kdo převážně konají služby podřízené; předpis ten bylo nutno restriktivním výkladem obmeziti na zaměstnance pověřené službami vyžadujícími sice jakousi komerční dovednost, ale rázu zcela mechanického nebo manipulačního, jako jsou na př. baliči při

[2]) Hermann-Otavský: Obch. zákon str. 522. — Pojato do důvodů rozh. Nejv. soudu čís. 10.300.

zboží choulostivějšího druhu, expeditoři a p.[3]) — Zákon nový neobsahuje již takového předpisu speciálního, nýbrž generalisuje ho s jistým rozšířením v § 1, odst. 2, se vztahem vůbec na zaměstnance uvedené v § 1, odst. 1, tudíž na zaměstnance všech pěti skupin v odstavci 1 vytčených. (O odst. 2 viz též níže na svém místě.)

V důsledku rozdílné formulace § 1 v obou zákonech nastal také jistý posun v pojmovém rozsahu »obchodních pomocníků«. Zaměstnanci ustanovení ke kupeckým službám v závodu neobchodním u kupců formálních (fiktivních: na př. u společnosti s r. o.) byli »obchodními pomocníky« ve smyslu § 1 zákona z r. 1910, nejsou jimi však podle § 1 zákona z 1934. Naproti tomu zaměstnanci takoví ustanovení v obchodním závodu manželky provozující závod ten beze svolení mužova a bez přivolení soudu nebyli obchodními pomocníky podle zákona z r. 1910, jsou jimi však podle § 1 zákona nového. (Viz též výše pod čís. 2.)

Pokud jde o odst. 2 v § 1 zákona z 1910, jenž vylučuje z kategorie »obchodních pomocníků« zaměstnance jen výjimečně ke kupeckým službám používané resp. vykonávající úkony převážně podřízené, není věcného rozdílu v novém zákoně vůči staršímu právu, nýbrž jen rozdíl formální, záležející v tom, že se cit. výjimka (jak bylo v příčině »podřízených« služeb již

[3]) Exemplifikace obsažená v první vládní předloze zákona o obch. pom. z r. 1910 v § 1 odst. 2 (»obchodní sluhové, baliči, vozkové atd.«) byla ve výboru poslanecké sněmovny škrtnuta, aby bylo zdůrazněno, že nesejde na názvu, nýbrž na povaze služeb. Tím zůstavena, jak praví Mayer-Grűnberg (Kom. str. 31), judikatuře volnost, podřaditi zákonu od případu ke případu také »skontisty, inkasisty a obchodní sluhy«. O službách skontistů a inkasistů praví M. G. dále, že mohou býti pokládány za služby povahy kupecké, pokud nezáleží pouze v mechanické činnosti příjmu, úschovy a výdeje hodnotových effektů.

výše poznamenáno) generalisovala vztažením na všechny zaměstnance v § 1 odst. 1 nového zákona.

b) »Služby vyšší, nikoliv kupecké«. Jsou to tedy služby jakékoli s vyloučením služeb jednak kupeckých, jednak nižších vůbec.

Nekupecký ráz služeb vyplyne konklusí a contrario z pojmu služeb kupeckých pod písm. *a)* uvedeného. Pro kvalifikaci služeb »vyšších« bude jistou oporou okolnost, že zúčastněné kruhy hledí k osobám jimi pověřeným jakožto k »soukromým úředníkům«.

Jen s opatrností bude lze operovati s ustanovením odst. 3 §u 73 živn. řádu, kdež se v exemplifikaci osob, »které pro vyšší výkony služebné obyčejně s ročním nebo měsíčním služným jsou ustanoveny«, uvádějí: dílovedoucí, mechanikové, faktoři, účetní, pokladníci, výpravčí, kresliči, chemikové a pod. Zásadní různost hlediska jednak živnost. řádu, jednak zákona obchodního a speciálních zákonů z r. 1910 a 1934 vyplývá již z rozdílného významu termínu »obchodní pomocníci«; podle § 73 odst. 1 náležejí tito mezi »pomocné pracovníky«, ze kteréžto kategorie však v odst. 3 téhož paragrafu se vylučují právě osoby ustanovené pro vyšší výkony služebné.

Hranice kupeckých a vyšších nekupeckých služeb budou ovšem zhusta dosti neznatelné; častý je ostatně případ, že zaměstnanec je zaměstnán jak kupeckými, tak vyššími nekupeckými službami (na př. obstarává vedení knih a obchodní korespondenci jakož i v určitých dobách, prodej v krámě). Pro kvalifikaci zaměstnance jsou tyto hranice jak podle písm. a) tak podle písm. d) zcela nerozhodné. Daleko důležitější jsou hranice mezi vyššími nekupeckými službami a službami nižšího (podřadného, podřízeného) druhu. Nebude sporu, že vyššími službami jsou služby, k nimž je zapotřebí vyššího vzdělání nebo zvláštní odborné praxe nebo zvláštních schopností uměleckých atp. Aby šlo o činnost duševní, není samo o so-

bě podmínkou a pouhá okolnost, že zaměstnanec pracuje i ručně, nemohla by býti rozhodná, ač ovšem zpravidla ruční práce (převážně ruční práce) nebude kvalifikována jako práce vyšší. Vážným kriteriem bude postavení zaměstnance v podniku, míra jeho samostatnosti k rozhodování, odpovědnosti, jeho dispoziční moci nad jinými zaměstnanci atp.[4]) Vzhledem k tomu není zásadně nemožné, že zaměstnanci, kteří konají práci velmi podobnou, jednou budou kvalifikováni jako soukromí zaměstnanci ve smyslu nového zákona, po druhé nikoliv (na př. správce samostatné filiálky proti zaměstnanci pracujícímu jen pod vedením šéfa a podle pokynů šéfových).

Zákon nepřijal ustanovení obdobné § 1, odst. 1 rak. zákona zaměstnaneckého č. 292/1921 BGBl., že se službám vyšším nekupeckým klade na roveň služba kancelářská, pokud ovšem nejde o podřadné práce v kanceláři, jako posílky, úklid, čištění atp. Nenastane tedy změna proti dosavadní praxi, která při zaměstnancích kancelářských pozorně rozlišovala mezi vyššími a nikoliv vyššími službami a vylučovala z dosahu zákona na př. osoby konající jen práce písařské (srv. níže uvedená rozhodnutí Fuchs č. 15 a 112 a rozhodnutí Fuchs č. 84, u § 1, odst. 3).

Poznamenati jest, že zvláštní pojem soukromého zaměstnance má zákon ze dne 22. prosince 1933, č. 251 Sb. z. a n., o prodejizbožízajednotné ceny. Podle § 8, odst. 1 vztahují se ustanovení platná o obchodních pomocnících na všechny osoby zaměstnané v prodejnách podle uvedeného zákona,

[4]) Srv. Sedláček, Obligační právo II. str. 134: »Nepraví se nikde, co znamená vyšší služba, musí tedy soudce říditi se panujícím názorem, co se obecně za službu vyšší považuje. Staví se zde činnost duševní proti činnosti manuální, dozorčí proti výkonné službě, činnost organisátorská proti pouhému provádění služebních pokynů, činnost, k níž je zapotřebí odborné kvalifikace proti službě neodborné. Hranice mezi vyšší a nižší službou je velmi plynulá a proto nedá se ani přibližně obecným způsobem ustanoviti.«

včetně skladišť atp. Podle § 1, odst. 1 jde tu o prodejny, v nichž se nabízí a prodává zboží několika druhů, které podle obchodních zvyklostí k sobě nepatří, nebo druhů, které osobou výrobce spolu nesouvisejí, a to výlučně nebo převážně v jedné nebo několika pevných cenových stupnicích po způsobu t. zv. obchodů s jednotnými cenami. Vyňaty jsou z použití předpisů o obchodních pomocnících jen osoby, zaměstnané čištěním, úklidem a podobnými pomocnými pracemi. Ustanoveními o obchodních pomocnících, jichž se zákon dovolává, třeba dnes rozuměti ustanovení zákona o soukromých zaměstnancích. Nezáleží na tom, zda zaměstnanec podniku uvedeného v § 1 zák. č. 251/1933 koná služby kupecké či vyšší služby nekupecké, jen když to nejsou podřadné pomocné práce jako čištění, úklid atp. V těchto podnicích jsou tedy novému zákonu podrobeny z části i osoby, které by mu jinak podrobeny nebyly.

II. Skupina druhá (písm. b).

Náležejí sem pracovní poměry z použití zákona z r. 1910 výslovně (v § 5) vyloučené. Jsou to služební smlouvy ve smyslu § 1151 obč. zák., blíže určené

1. kvalifikací zaměstnavatele: jest jím báňský podnik podrobený obecnému zákonu hornímu ze dne 23. května 1854 čís. 146 ř. z.

2. kvalifikací služeb — jakožto »služeb vyššího druhu«.

K čís. 1. Báňskými podniky podrobenými obecnému hornímu zákonu třeba rozuměti podniky na dobývání vyhrazených nerostů (§ 3 hor. zák.), spočívající na horním oprávnění podle § 5 hor. zák., a to včetně zařízení, k nimž je držitel hor oprávněn podle § 131 hor. zák. Nerozhodno je, kdo je provozovatelem báňského podniku, zdali jde o jednotlivce či podnikatelské sdružení (zvláště to může býti společnost akciová, akciová komandita, společnost s r. o.

nebo speciální útvar horního práva, horní těžařstvo podle §§ 137 a násl. hor. zák.).

K čís. 2. Zákon tu mluví o službách »vyššího druhu«, kdežto jinde (§ 1, odst. 1, písm. a), d)) o službách »vyšších«. Věcného rozdílu mezi těmito pojmy zřejmě není.

Horní zákon rozlišuje v §§ 200 až 209 (srov. text jejich níže v Dodatcích), mezi úředníky, dozorci a dělníky; některé jeho předpisy jsou společné pro úředníky a dozorce (jmenovitě přiznává § 201 i dozorcům tříměsíční lhůtu výpovědní), jiné platí stejně pro dozorce a dělníky a zase některá ustanovení, jež o úřednících vůbec se nezmiňují, činí mezi dozorci a dělníky rozdíl (§ 206 ve znění zákona č. 107/1912 ř. z.). Vzhledem k § 1, odst. 1, písm. b) zák. o soukr. zam. nebude sporu, že báňští úředníci jsou soukromými zaměstnanci ve smyslu nového zákona, kdežto zase, že dělníci novému zákonu podrobeni nejsou. Pochybnosti by mohly vzniknouti, jen co se týká kategorie dozorců. Máme za to, že služby horních dozorců, se zřetelem na jejich povahu i na předepsanou kvalifikaci (srv. zákon ze dne 31. prosince 1893, č. 12 ř. z. z roku 1894, jímž se vydávají předpisy o zřízení závodních a dozorců u hor, § 9, a prováděcí nařízení ministerstva orby ze dne 21. dubna 1894, č. 75 ř. z., § 3) třeba — aspoň zpravidla — kvalifikovati jako služby vyššího druhu*) a že tedy dozorci, konající takové služby, jsou soukromými zaměstnanci ve smyslu nového zákona.**) Tomu nasvědčuje také, že v § 55,

*) Podle okolností bylo by možno snad uznati výjimku u dozorců s podřadným okruhem působnosti, při nichž i kvalifikace je nižší (§ 3, odst. 2 nař. č. 75/1894 ř. z.).

**) Stejně Hartmann, str. 20; opačně pro rakouské právo, které má v čl. I a § 2, odst. 1, č. 9 zák. č. 292/1921 BGBl. ustanovení obdobná jako zákon o soukr. zam., Lenhoff, Das Angestelltengesetz, str. 29, kdežto Lederer, Grundriss des österreichischen Sozialrechtes, str. 203, pozn. 4 naznačuje, že některé důlní dozorce třeba uznati za zaměstnance ve smyslu zák. č. 292/1921 BGBl.

č. 4 zák. o soukr. zam. zrušen byl i § 208 hor. zák., který o úřednících nejedná, nýbrž jen o dozorcích a dělnících. Dozorci jsou ostatně i v oboru pensijního pojištění postaveni na roveň báňským úředníkům (§ 1, odst. 1, č. 6 zákona ze dne 21. února 1929, č. 26 Sb. z. a n.) a podle § 5 vládního nařízení ze dne 13. července 1920, č. 434 Sb. z. a n. (prov. nař. k zákonu o závodních a revírních radách při hornictví) jsou »zřízenci« stejně jako úředníci.

Soukromými zaměstnanci ve smyslu nového zákona budou tedy jmenovitě i zaměstnanci, které judikatura, jen vzhledem na § 5 zák. o obch. pom., z dosahu zákona vylučovala (stenograf, písař na stroji a úředník pro výpočet mezd, zaměstnaný při báňském provozu akciové společnosti; srv. N. s. 6. V. 1913, Rv I 325/13, Fuchs č. 104).

III. Skupina třetí (písm. c).

Zaměstnanci sem náležející jsou tu označeni dikcí od všech ostatních skupin odchylnou. Nepraví se o nich, že jsou ustanoveni, nýbrž že »pracují jménem a na účet svých zaměstnavatelů« »na základě smlouvy o práci jako obchodní cestující, zástupci nebo jednatelé«.

Již výše v »Úvodu«, pod č. III pozn., bylo vysloveno, že tato různá dikce nemůže znamenati věcný rozdíl vůči všem ostatním případům pod písm. a), b), d), e) uvedeným; důraz jest tu na slovech »na základě smlouvy o práci« a »svých zaměstnavatelů«. Vyplývá z toho, že nejde tu o smlouvy zmíněných osob, jakožto samostatných podnikatelů s různými zákazníky[1]), tedy o smlouvy prohlášené ve čl. 272 čís. 4 obch. zákona za obchody relativní, nýbrž že jde o případy služebních (pracovních) smluv, jimiž kdo se odevzdává se zaměstnavateli k disposici ve smyslu

[1]) Viz Wenig, Příručka seš. 3 b (1932) str. 209.

výše v Úvodu pod III. uvedeném, pro činnost zástupčí, zprostředkovatelskou a akviziční.[2])

IV. Skupina čtvrtá (písm. d).

A. Specifikace jest tu dána jednak službami kupeckými nebo vyššími nekupeckými, jednak pak výpočtem zaměstnavatelů, a to výpočtem tak širokého rozpětí a nad to ještě s připojením tak hojné exemplifikace, že jest tu nesnadno okruh zaměstnavatelů rysy jim všem společnými vymeziti. A přece nezbývá než nalézti rysy takové pro ohraničení této skupiny vůči ostatním, při kterých jsou kriteriem na straně zaměstnanců rovněž služby kupecké resp. vyšší nekupecké.

Uvážíme-li podrobně jak všeobecný výpočet, tak i připojenou exemplifikaci zaměstnavatelů pod lit. *d)*, seznáváme, že vesměs tu jde o jakousi podnikovou organisaci, ve které jsou zaměstnanci ke službám ustanoveni. Podniková tato organisace jest v zákoně vyznačena slovy »v podnicích a závodech« až ke slovům »svobodných povolání«. Pro případy uvedené v exemplifikaci vyplývá z toho, že tu bude předpokládati ustanovení zaměstnanců v organisaci podniku, a to zvláště i ve případech čís. 5 a 7, kde nejsou jmenovány podniky, nýbrž podnikatelé sami.

[2]) Srv. k tomu správný výklad Hartmannův (str. 21 násl.) vůči příslušným zmínkám Zpráv sociálně-politických výborů obou sněmoven (str. 2 a 5). — Tito zaměstnanci nestávají se tudíž povoláním svým »kupci« ve smyslu obchodního zákona. K tomu srv. Randa, Obch. právo (1908) str. 76, pozn. 142. — Srv. o rozdílu mezi samostatným podnikatelem a zástupcem (cestujícím, jednatelem) ve služebním poměru prováděcí nařízení k zákonu o přímých daních ze dne 20. prosince 1927, č. 175 Sb. z. a n., k §§ 11, odst. 1 a 3 (odstavec 2) a k § 47, odst. 1, č. 2 (odstavec 4). — Pro pojišťovací jednatele upravuje zákon o smlouvě pojistné z 3. července 1934, č. 145 Sb. z. a n. dosah zprostředkovatelské a zástupčí činnosti (§§ 43—47), nedotýká se však vnitřního poměru jednatele k pojišťovateli.

B. Výpočet pod písm. *d)* čís. 1 až 7 uvedený jest celkem obdobou výpočtu obsaženého v § 2 zák. z r. 1910 doplněného čís. nařízením čís. 8/1915, arci se základním rozdílem tím, že v novém zákoně má jen demonstrativní ráz. Vysvětlivky praví v tom směru, že není jistě důvodu, aby zaměstnanci, kteří vykonávají práce celkem stejné a mají stejné předběžné vzdělání nebo praxi, byli posuzováni různě jen podle toho, zda jejich zaměstnavatel náleží do okruhu v zákoně vymezeného čili nic.

C. V podrobnostech lze k písm. d) poznamenati:

Podniky podrobenými živnostenskému řádu (zákonu) jsou podle čl. IV vyhlašovacího patentu k živnost. řádu ze dne 20. prosince 1859, č. 227 ř. z., a podle § 251, odst. 1 živnostenského zákona ze dne 10. října 1924, č. 259 Sb. z. a n., všechna zaměstnání po živnostensku provozovaná, ať se vztahují na výrobu, zpracování nebo předělávání předmětů obratu, na provozování obchodů nebo na výkon služeb a prací, s výjimkami určenými v čl. V vyhlaš. patentu k živn. řádu a v § 251, odst. 2 živn. zák. Podle těchto ustanovení n e p l a t í živnostenský řád a zákon pro:

a) zemědělskou a lesní produkci a její vedlejší živnosti, pokud se tyto vedlejší živnosti co do hlavní věci zabývají zpracováním vlastních výrobků; pak výčep vlastních výrobků, dovolený v některých částech země staršími předpisy majitelům vinic a ovocných sadů;

b) hornictví a báňské závody, vázané podle horního zákona na koncesi báňského úřadu;

c) činnost literární, vlastní nakladatelské právo spisovatelů a provozování krásných umění;

d) námezdní práci nejnižšího druhu (práci nádenickou atd.);

e) výdělečná odvětví spadající do kategorie vedlejšího domácího zaměstnání a provozovaná obyčejnými členy vlastní domácnosti;

f) obchody advokátů, notářů a obchodních dohodců (sen-

sálů směnečných, sensálů pro zboží a sensálů lodních, bursovních agentů), inženýrů*) a jiných osob, které jsou úřadem zvláště zřízeny pro určité obchody a vázány slibem; potom všelijaké podniky soukromého zprostředkování v jiných než obchodních věcech;

g) provozování lékařství (lékaři, ranhojiči, zubními, očními lékaři, pomocníky při porodu, babičkami atd.), podniky všelikých zdravotních ústavů včetně porodnic a blázinců, lázní a ústavů na léčení pitím; lékárnictví a zvěrolékařství včetně kleštění dobytka;

h) výdělková odvětví soukromého vyučování a vychovávání a ústavy tím se zabývající;

i) živnostenské práce veřejných ústavů lidumilných, vyučovacích, trestních nebo polepšovacích;

k) podniky úvěrních ústavů, bank, zastaváren, pojišťoven, ústavů zaopatřovacích, důchodových, spořitelen;

l) podniky železniční a paroplavební;

m) provozování plavby na moři a mořské rybářství, podrobené námořním zákonům;**)

n) podniky stálých přívozů na řekách, jezerech, průplavech atd., pak úpravy pro plavení dříví;

o) podniky pro veřejné zábavy a všeliká představení;

p) podniky periodických tiskopisů a jejich prodej;

q) podomní obchod a jiné výhradně pochůzkami konané živnostenské práce.

S hlediska zákona o soukromých zaměstnancích mají význam jen výjimky určené pod písm. a) a výjimka týkající se železnic (písm. l), neboť zaměstnanci podniků zemědělských a lesních (pokud nejsou obchodními pomocníky) a zaměstnanci drah pro ve-

*) Živnostenský zákon uvádí inženýry a zeměměřiče ve smyslu nařízení býv. uh. ministra kultu a vyučování č. 22578/1890 V. M., zák. čl. XXXIX/1908 a vl. nař. ze dne 12. května 1922, č. 148 Sb. z. a n., kteréžto nařízení je dnes nahrazeno vl. nařízením ze dne 23. května 1930, č. 65 Sb. z. a n.

**) Toto ustanovení je v živn. zákoně vynecháno a proto ustanovení další jsou tam označena písmeny m) až p).

řejnou dopravu jsou ustanovením § 3 z dosahu zákona výslovně vyloučeni, dále pak podle povahy věci výjimky uvedené pod písm. d) a e). Naproti tomu osoby konající kupecké nebo vyšší nekupecké služby v ostatních odvětvích pracovních, živnostenskému řádu a zákonu nepodléhajících, jsou soukromými zaměstnanci ve smyslu nového zákona; některá z těchto pracovních odvětví jsou v zákoně přímo uvedena (v § 1, odst. 1, písm. b) a v příkladmém výpočtu písm. d)), jiná jsou kryta všeobecným zněním § 1, odst. 1, písm. d).

K výpočtu písm. d) by bylo ještě uvésti:

K č. 1. a) »Úvěrními ústavy« třeba rozuměti všechny ústavy sloužící zprostředkování úvěrů a platů. Protože spořitelny, záložny a úvěrní společenstva (družstva) jsou v zákoně vyjmenovány zvláště, třeba »úvěrními ústavy« rozuměti především bankovní podniky provozované akciovými společnostmi, společnostmi komanditními na akcie a společnostmi s ručením obmezeným (§ 2, odst. 1, písm. d) zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XIV bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.). Úvěrními ústavy nejsou podniky pro provozování bankovních a peněžních obchodů, náležející jednotlivcům, veřejným obchodním společnostem a společnostem komanditním (čl. LII bankovního zákona), ale jejich zaměstnanci patří pod zákon o soukromých zaměstnancích podle § 1, odst. 1, písm. a), neboť provozování bankovních a peněžních obchodů je relativní obchod podle čl. 272, č. 2 obch. zákoníka a § 259, č. 2 zák. čl. XXXVII/1875.

Úvěrním ústavem je ovšem také Národní banka československá (zákon ze dne 14. dubna 1920, č. 347 Sb. z. a n., ve znění zákona ze dne 23. dubna 1925, č. 102 Sb. z. a n.), dále zemské úvěrní ústavy, totiž Zemská banka v Praze, Hypoteční banka česká v Praze, Hypoteční a zemědělská banka morav-

ská v Brně a Slezský pozemkový a komunální úvěrní ústav v Opavě, konečně Československý reeskontní a lombardní ústav v Praze (zákon ze dne 14. března 1934, č. 49 Sb. z. a n., ve znění vl. nař. ze dne 13. července 1934, č. 167 Sb. z. a n.). Zemské úvěrní ústavy i Národní banka (§ 57 zák. č. 347/1920 Sb. z. a n.) jsou veřejné ústavy; srv. níže k § 2, odst. 1.

Právní poměry spořitelen jsou upraveny zákonem ze dne 14. dubna 1920, č. 302 Sb. z. a n.; z jeho působnosti jsou vyňaty jen (§ 33, odst. 3) Česká spořitelna v Praze a První moravská spořitelna v Brně, zřízené na základě spořitelního regulativu ze dne 26. září 1844, č. 832 sb. zák. soud. Spořitelny jsou v § 1 cit. zák. prohlášeny za veřejné ústavy; srv. o tom poznámky k § 2.

Za veřejné ústavy jsou také prohlášeny okresní hospodářské záložny v Čechách (§ 1 zákona ze dne 6. června 1924, č. 128 Sb. z. a n.).

Ostatní záložny jsou zřízeny buď podle spolkového zákona ze dne 26. listopadu 1852, č. 253 ř. z., nebo podle zákona o společenstvech výdělkových a hospodářských ze dne 9. dubna 1873, č. 70 ř. z., na Slovensku a v Podkarpatské Rusi podle zák. čl. XXXVII/1875 a zák. čl. XXIII/1898; srv. též vládní nařízení ze dne 5. srpna 1933, č. 169 Sb. z. a n., kterým se vydávají zvláštní předpisy o záložnách a úvěrních spolcích, úvěrních společenstvech (družstvech), hospodářských a živnostenských družstvech úvěrních a jejich svazech, opravené vládním nařízením ze dne 6. října 1933, č. 194 Sb. z. a n.

Ke svazům úvěrních ústavů náleží zvláště:

»Jednota« revisní a důvěrnické sdružení československých bank, zapsané společenstvo s ručením obmezeným (§§ 18 a násl. zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXVIII a násl. zák. č. 54/1932 Sb. z. a n.);

Svaz československých spořitelen (§§ 23 až 26 zák. č. 302/1920 Sb. z. a n., a vl. nař. ze dne 27. čer-

vence 1920, č. 477 Sb. z. a n.) a Svaz okresních záložen hospodářských (§ 37 zák. č. 128/1924 Sb. z. a n.); oba svazy mají povahu veřejnoprávní korporace (Hoetzel, Československé právo správní, 1934, str. 221);

revisní svazy (ústředí) společenstev (družstev) zřízené podle zákona ze dne 10. června 1903, č. 133 ř. z., na Slovensku podle zákona ze dne 15. dubna 1919, č. 210 Sb. z. a n., v Podkarpatské Rusi podle zákona ze dne 1. července 1926, č. 130 Sb. z. a n.

b) Výdělková a hospodářská společenstva (družstva) s jiným oborem činnosti než úvěrní jsou zřízena podle zák. č. 70/1873 ř. z. a zák. čl. XXXVII/1875. Pokud provozují obchody, náleží pod § 1, odst. 1, písm. a) zák. o soukr. zam. O jejich svazech platí zákony výše uvedené.

c) Zastavárny jsou živnosti koncesované podle § 15, č. 13 živn. řádu a § 22, č. 13 živn. zákona. Mimo živnostenský řád a zákon jsou jen podniky nevýdělečné (výhradně lidumilného rázu), z nichž ovšem zase jsou podle § 2 vyňaty ústavy státní (poměry zaměstnanců u zástavního a půjčovního úřadu v Praze jsou upraveny vládním nařízením ze dne 15. července 1927, č. 106 Sb. z. a n.).

d) Zaopatřovací a rentové ústavy, nejsou-li to společenské útvary dotčené pod a), jsou organisovány podle § 2, písm. i) spolkového zákona č. 253/1852 ř. z. nebo podle zákona ze dne 16. července 1892, č. 202 ř. z., o zapsaných pokladnách pomocných.

K č. 2. Soukromé pojišťovny (srv. pojišťovací regulativ ze dne 5. března 1896, č. 31 ř. z., a pro Slovensko a Podkarpatskou Rus ze dne 19. října 1922, č. 307 Sb. z. a n., z části změněné zákonem z 11. července 1934, č. 147 Sb. z. a n. o státním dozoru při soukromých pojišťovnách) jsou zčásti zahrnuty již pod písm. a), neboť podle čl. 271, č. 3 obchodního zákoníka je absolutním obchodem převzetí pojištění

za premii a podle § 258, č. 4 zák. čl. XXXVII/1875 převzetí pojištění vůbec. Vzájemné pojišťovny jsou v zemích historických organisovány podle spolkového zákona č. 253/1852 ř. z. nebo podle zákona č. 202/1892 ř. z.

Veřejnoprávnímu pojištění slouží orgány pojištění úrazového (zákon ze dne 28. prosince 1887, č. 1 ř. z. z roku 1888, a zák. čl. XIX/1907), hornického (zákon ze dne 11. července 1922, č. 242 Sb. z. a n., o bratrských pokladnách), nemocenského, starobního a invalidního (zákon ze dne 9. října 1924, č. 221 Sb. z. a n., změněný a doplněný novelami č. 184/1928, 112/1934, 143/1934 Sb. z. a n.; srv. vyhlášku č. 189/1934 Sb. z. a n.), pensijního (zákon ze dne 21. února 1929, č. 26 Sb. z. a n., změněný a doplněný zákonem č. 117/1934 Sb. z. a n.), nemocenského veřejných zaměstnanců (zákon ze dne 15. října 1925, č. 221 Sb. z. a n.) a duchovních (vl. nař. ze dne 16. července 1926, č. 144 Sb. z. a n., a ze dne 18. ledna 1929, č. 11 Sb. z. a n.). K nim se přidruží i orgány invalidního a starobního pojištění osob samostatně hospodařících (zákon ze dne 10. června 1925, č. 148 Sb. z. a n., dosud v život neuvedený).

K č. 3. Co sluší rozuměti periodickým tiskopisem, určuje § 7 tiskového zákona ze dne 17. prosince 1862, č. 6 ř. z. z roku 1863, a § 3 zák. čl. XIV/1914. I tu může jíti o podnik obchodní (čl. 272, č. 5 obchodního zákoníka, § 259, č. 5 zák. čl. XXXVII/1875). Jen pod č. 3 náleží vydávání periodického tiskopisu určeného vůbec pro šíření zdarma (na př. členům určitého sdružení), nebo sice za plat, ale a priori bez úmyslu výdělečného.

Zákon zahrnuje stejně personál redakční, jako personál zaměstnaný při »správě« a při »prodeji«. Správou a prodejem rozumí se to, co na př. zákon ze dne 6. prosince 1933, č. 225 Sb. z. a n., nazývá podle běžné praxe »administrací« a »expedicí«.

O snahách upraviti poměr redaktorů samostatným zákonem srv. vysvětlivky k § 1; dosavadní předpisy hlavy V zák. čl. XIV/1914 jsou dotčeny ve vysvětlivkách k § 71 osnovy (§ 55 zákona) a otištěny v dodatku.

K č. 4. O advokátech platí zákon ze dne 6. července 1868, č. 96 ř. z., a zák. čl. XXXIV/1874 a zákon ze dne 31. ledna 1922, č. 40 Sb. z. a n. O notářích (na Slovensku a v Podkarpatské Rusi »veřejných notářích«) srv. zákon ze dne 25. července 1871, č. 75 ř. z., a zák. čl. XXXV/1874. O patentních zástupcích platí zákon ze dne 11. ledna 1897, č. 30 ř. z., převedený zákonem ze dne 27. května 1919, č. 305 Sb. z. a n., na Slovensko a Podkarpatskou Rus.

K č. 5. Instituce civilních inženýrů je založena na nařízení státního ministerstva ze dne 11. prosince 1860, č. 36413, a upravena min. nařízením ze dne 7. května 1913, č. 77 ř. z., změněném vl. nařízením ze dne 9. února 1934, č. 38 Sb. z. a n. Civilní geometři jsou v zemi České a Moravskoslezské civilními inženýry podle ustanovení právě jmenovaných, v zemi Slovenské a Podkarpatoruské platí o nich vl. nařízení ze dne 23. května 1930, č. 65 Sb. z. a n. Zmínka o architektech, kteří nemají autorisace, připojena byla do zákona z roku 1910 ustanovením čl. I cís. nař. ze dne 10. ledna 1915, č. 8 ř. z., aby odklizeny byly pochybnosti, co platí o zaměstnancích architektů, kteří nejsou civilními inženýry pro architekturu a pozemní stavby (§ 1, písm. b) nař. č. 77/1913 ř. z.), ani nejsou podrobeni živnost. řádu podle zákona ze dne 26. prosince 1893, č. 193 ř. z.

K č. 6. Za tabákové trafiky třeba považovati sklady (hlavní sklady) tabáku i prodejny v drobném. Loterními sběrnami jsou dnes prodejny losů třídní loterie, upravené na základě zákona ze dne 3. ledna 1913, č. 94 ř. z., vl. nařízeními ze dne 28. února 1919,

č. 109 Sb. z. a n., a ze dne 17. listopadu 1921, č. 418 Sb. z. a n. Sama státní loterie je státním podnikem (§ 1 vl. nař. ze dne 25. září 1924, č. 206 Sb. z. a n.). Jméno »loterní sběrny« je vysvětlitelné jen historicky podle doby vzniku zákona o obch. pom., kdy byla t. zv. číselná loterie.

K č. 7. O obchodních dohodcích jednají čl. 66 až 84 c) obchodního zákoníka ve znění zákona ze dne 4. dubna 1875, č. 68 ř. z., a §§ 534 až 548 zák. čl. XXXVII/1875, o obchodních dohodcích na plodinových bursách § 4 zákona ze dne 4. ledna 1903, č. 10 ř. z., a § 12 zákona ze dne 15. února 1922, č. 69 Sb. z. a n.

Soukromé zprostředkování obchodů je relativní obchod podle čl. 272, č. 4 obch. zák. a § 259, č. 7 zák. čl. XXXVII/1875. Živnostenskému řádu (zákonu) jsou podrobeny některé obory soukromého zprostředkování, vypočtené v zákoně ze dne 19. srpna 1925, č. 203 Sb. z. a n., poptavárny (min. nař. ze dne 20. července 1885, č. 116 ř. z., § 22, č. 26 živn. zákona), soukromé detektivní ústavy (min. nař. ze dne 19. dubna 1904, č. 41 ř. z., § 22, č. 31 živn. zákona).

Třebas text zákona proti »dohodcům« staví »soukromé zprostředkovatelny obchodů« a »poptavárny«, nelze se domnívati, že by tímto neosobním označením chtěl vyloučiti takovou podnikatelskou činnost, je-li provozována osobou fysickou.

V. Skupina pátá (písm. e).

Jest specifikována na straně zaměstnanců »službami vyššího druhu«, tedy podobně, jako skupina druhá, na straně pak zaměstnavatelů tím, že jsou ustanoveni ke službám těm »u jiných osob fysických« nebo »u osob právnických (spolků, nadací atd.) a podobných sdružení«.

Vzcházejí tu některé pochybnosti:

1. Jak jest rozuměti obratu »jiné osoby fysické«? Patrně míní se tu fysické osoby jiné, než které posud jako zaměstnavatelé byly v tomto ustanovení uvedeny pro skupiny předcházející. Jsou to tedy jiné osoby než kupci, resp. provozovatelé obchodních závodů, než podniky báňské, než objednatelé služeb obchodních cestujících, zástupců nebo jednatelů, než ti, kdo provozují jakékoli podniky, ústavy, závody ať výdělečné ať nevýdělečné. I možno říci, že z fysických osob tu nezbudou než nepodnikatelé, tedy soukromníci bez podniku a závodu. Ve vysvětlivkách se dobře praví, že rozšiřuje se tu působnost nového zákona na osoby zaměstnané pracemi vyššího druhu i mimo sféru podnikatelskou. I budou sem náležeti osobní tajemníci (tak i vysvětl.), domácí učitelé, vychovatelky, správci domovního majetku a pod.

2. V obratu vztahujícím se k osobám právnickým setkáváme se s nepřesným dodatkem »a podobných sdružení«, který se připojuje k slovům »osoby právnické«; tato slova však zahrnují, jak dosvědčuje výslovně také vsuvka v závorkách k nim připojená, nejenom korporace, nýbrž i nadace. Není vyloučeno, že mají tímto dodatkem býti kryty také některé pochybné, hraničné případy mezi korporacemi a societami, jako komitéty, výbory, komise sjezdové, výstavní, jubilejní a pod. V jisté míře svědčí tomu poznámka vysvětlivek, že míří se tím na sekretáře spolků, odborových organisací, politických stran atp. V příčině politických stran jest poznamenati, že podle konstantní judikatury našich nejvyšších tribunálů nemají právní osobnosti (že politická strana nebo její sekretariát a výkonný výbor nejsou právnickou osobou, způsobilou býti podmětem práv a závazků, vyslovil nejvyšší soud na př. v rozhodnutích: 4. V. 1926, R I 102/26, Sb. n. s. č. 5993; 26. X. 1927, Rv I 286/27, Sb. n. s. č. 7450; 9. II. 1928, Rv I 751/27, Sb. n. s.

č. 7762; 1. III. 1928, Rv I 1322/27, Sb. n. s. č. 7826; 6. III. 1931, R II 51/31, Sb. n. s. č. 10606).

VI. K e s k u p i n ě I. až V.

1. Po stránce konstruktivní není § 1, odst. 1 upraven šťastně a jistě nevyhovuje požadavkům elegantiae iuris. Jednotlivé skupiny, vyjmenované pod písm. a) až e), se vzájemně kříží. Písm. d) svým širokým zněním zahrnuje všechny zaměstnance uvedené pod a) až c); zaměstnanci, o nichž jedná písm. c), náležejí — aspoň z největší části — také pod písm. a). Skladbu § 1, odst. 1 lze zřejmě vysvětliti jen historicky, t. j. lpěním na vzoru zák. č. 20/1910 ř. z. a jeho novely č. 8/1915 ř. z., jednak prestižními zájmy jednotlivých zaměstnaneckých skupin. Rozbor shora podaný ukazuje, že stručně dal by se rozsah zákona vystihnout asi slovy, že mu jsou podrobeny — pokud ovšem nic jiného neplyne z § 1, odst. 2 a z §§ 2 a 3 — všechny pracovní poměry, jejichž předmětem jsou jednak práce vyšší, ať jde o jakýkoliv obor pracovní, jednak práce kupecké v oborech rázu podnikového (»podniky, ústavy a závody«).

2. Přehlédneme-li celkově výsledky předchozích poznámek, docházíme k závěru, že zákon sice — proti zákonu č. 20/1910 ř. z. — podstatně rozšířil okruh zaměstnanců, na které se vztahuje, ale že přece jen zůstal daleko za mnohými iniciativními návrhy, zvláště za návrhy č. tisku posl. sněm. 75 z r. 1929, 114, 140, 433 z r. 1930. Jmenovitě zůstává stále — jak také vysvětlivky podtrhují — značný rozdíl proti zákonu o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách ze dne 21. února 1929, č. 26 Sb. z. a n. Okolnost, že některý soukromý zaměstnanec je pensijně pojištěn podle uvedeného zákona (nebo by byl pojištěn, kdyby nebylo důvodů pojistnou povin-

nost vylučujících), je tedy sama o sobě nerozhodná pro posouzení otázky, zda takový zaměstnanec bude také míti kvalifikaci »soukromého zaměstnance« podle nového zákona. Všichni soukromí zaměstnanci ve smyslu nového zákona jsou ovšem zásadně podrobeni pensijní pojistné povinnosti (v § 1, odst. 1, č. 4 pensijního zákona nastupuje zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. na místo zákonů č. 20/1910 ř. z. a 34/1922 Sb. z. a n.), ale nikoliv naopak. Jednotlivé kategorie zaměstnanců uvedené v § 1, odst. 1 pens. zák. podle výslovného textu zahrnují četné osoby, jimž praxe zákona č. 20/1910 ř. z. odpírala charakter obchodních pomocníků nebo zaměstnanců v podobném postavení a vůči nimž bude nutno postupovati stejně i podle zákona o soukromých zaměstnancích. Přes to nálezy nejvyššího správního soudu o pensijní pojistné povinnosti často mohou býti vhodnou pomůckou pro výklad zákona o soukromých zaměstnancích.

3. Podati nějaký výpočet o tom, které zaměstnance bude v budoucnosti považovati za soukromé zaměstnance, není dobře možné. Budiž však aspoň dodatkem k tomu, co je řečeno výše zvláště k § 1, odst. 1, písm. d) a e), upozorněno na některé pracovní obory, v kterých nastávají změny proti dosavadnímu stavu.

Vzhledem k § 1, odst. 1, písm. d) budou novému zákonu podrobeny všechny osoby, konající vyšší služby v divadlech jakéhokoliv druhu. Dosavadní judikatura podřaďovala zákonu o obchodních pomocnících zpěváky, herce, kapelníky, napovídačky v divadlech náležejících společnostem s ručením obmezeným, které jsou podle § 61, odst. 3 zák. č. 58/1906, ř. z. vždy kupci; srv. rozhodnutí N. s. 18. VI. 1912, Rv I 481/12, Fuchs č. 62, a 25. II. 1913, Rv I 135/13, Fuchs č. 93, Gl. U. n. ř. č. 6326. Naproti tomu v jiných případech bylo odmítnuto užíti zákona č. 20/1910 ř. z., třebas i jen analogicky (N. s. 3. I. 1912, Rv II 1050/

11, Fuchs, č. 39, a 5. III. 1912, Rv II 193/12, Fuchs č. 50), a jen někdy bylo užito jeho analogie (N. s. 2. II. 1912, Rv I 825/11, Fuchs č. 44, a 5. I. 1915, Rv I 841/14, Gl. U. n. ř. č. 7229).

Z dosahu zákona zůstane ovšem vyloučen nižší personál divadelní, jako na př. šatnářky, uváděči, mechanikové, posunovači kulis atp. Členové orchestru a operního a baletního sboru (aspoň větších divadel) budou však kvalifikováni jako soukromí zaměstnanci.

Podobně budou soukromými zaměstnanci osoby konající kupecké nebo vyšší nekupecké služby u stálých hudebních sborů a zábavních podniků atp., při čemž vyloučeny budou, stejně jako podle pensijního zákona, osoby zaměstnané převážně úklidem, čištěním, hlášením návštěv, posílkami, rozmnožováním písemností pouze cestou chemickou nebo mechanickou a podobnými pracemi.

Pod zákon budou náležeti ředitelé, správcové, učitelé, lékaři, účetní a podobní úředníci a zaměstnanci ústavů vyučovacích, vychovávacích, opatrovacích, léčebných, dobročinných atp., a takoví zaměstnanci jednotlivců, jejichž činnost není tak rozsáhlá, aby bylo možno mluviti o »ústavu«.

Protože zpráva sociálně politického výboru poslanecké sněmovny č. t. 2720 zvláště se zmiňuje o zaměstnancích lékáren, třeba zdůrazniti, že lékárníci jsou kupci podle čl. 271, č. 1 obchodního zákoníka a § 258, č. 1 zák. čl. XXXVII/1875 a náležejí tedy již mezi zaměstnavatele uvedené pod písm. a).*) Obavy vyslovené z kruhů zaměstnanců lékáren na Slovensku byly zřejmě vyvolány rozhodnutím nejvyššího soudu ze dne 6. září 1929, Rv IV 267/29, Úr. sb. č. 210, v němž bylo vysloveno, že na služební poměr správce lékárny nelze upotřebit žádného zvláštního zákona pro určitý druh služebních poměrů, zejména ani zákona živnosten-

*) Srv. rozhodnutí u Karmána, Slovenský obchodný zákon, 1926, str. 6, pod č. 7.

ského (vzhledem k § 251, odst. 2, písm. g) ž. z.), ani předpisů práva obchodního pro pomocné osobnictvo, poněvadž v lékárně jde v podstatě o službu technickou a i prodej léků se provádí bez každé zvláštní kupecké způsobilosti. Onu »technickou« službu lékárnickou třeba dnes považovati za službu vyšší nikoliv kupeckou. O tom při praxi zákona č. 20/1910 ř. z. nikdy nebylo pochybností (srv. na př. níže uvedené rozhodnutí Fuchs č. 117 a rozhodnutí Fuchs č. 32 u § 33, č. 4).

4. Pro všech pět skupin pracovních poměrů novému zákonu podléhajících, klásti jest ještě požadavek, aby služby, o něž jde, byly převážným obsahem činnosti, k níž jest zaměstnanec ustanoven. Výslovně klade zákon tuto podmínku jen při skupinách písm. a), dá), e), neuvádí ji však ve případech písm. b) (služby vyššího druhu v báňských podnicích) a písm. c) (práce obchodních cestujících, zástupců nebo jednatelů); není však nijakého věcného důvodu, proč by měl v tom směru býti činěn jakýkoli rozdíl ve případech písm. b) a písm. c) vůči případům ostatním, a to tím méně, že v odst. 2 paragrafu 1 vylučují se z použití zákona případy smluvního zjednání ke pracem převážně podřízeným, a to i tenkráte, když by byly při tom výjimečně nebo přechodně konány i služby v odst. 1 uvedené. (Bližší o odst. 2 hned níže).

Jest se arci tázati, co znamená slovo »převážně«? Zajisté jde tu o pojem dosti neurčitý. Ve kterém vztahu má se ona převaha služeb vyšších resp. kupeckých osvědčovati? Bude tu rozhodujícím vztah k zaměstnavateli resp. k jeho závodu? Dostačí k subsumpci pracovního poměru pod zákon, že zaměstnanec jest pověřen větší částí vyšších prací, které se vůbec v závodu vyskytují, když práce ty jsou v jeho činnosti závodu věnované jen menšinou? Či naopak, dostačí, když ho vyšší práce zaměstnávají více než ostatní jeho činnost, avšak jsou jen menšinou vyšších

prací v závodu vůbec konaných? Máme za to, že dlužno bude hleděti pouze ku převaze, kterou mají práce vyšší resp. kupecké v činnosti zaměstnance samého; relace jejich vůči pracem konaným v závodu zaměstnavatelem samotným nebo jinými osobami zůstane tu nerozhodnou.

Míní se tu převaha kvantitativní či kvalitativní? Vnitřní souvislost zákonné úpravy pracovních poměrů s kvalifikací služeb, o něž jde, svědčí tomu, že nebude lze obmeziti se pro otázku applikace zákona na mechanistické hledisko kvantitativní převahy vyšších resp. kupeckých prací, nýbrž dlužno bude vzíti aspoň spolu také v úvahu jejich význam kvalitativní, tak, že tento bude po případě rozhodným pro použití zákona na poměr pracovní, třebas služby vyšší, resp. kupecké časem nebo počtem svých výkonů nedosahují kvantity prací nižších. Vyšší služby to jsou, které zakládají zaměstnancův úzký, osobitý vztah k podniku a tím také osobní hodnotu zaměstnancových služeb pro podnik i podnikatele.

B. K odstavci druhému §u 1.

Okruh pracovních poměrů pod zákon spadajících vymezuje se tu negativně.

Z použití zákona jsou vyloučeny:

1. pracovní poměry osob zjednaných smlouvou ke pracem převážně podřadným, a to i tenkráte, když by osoby ty výjimečně nebo přechodně konaly služby uvedené v odst. 1, tedy služby kupecké nebo vyšší nekupecké. Zákon mluví tu o »konání služeb«; rozhodujícím jest však pro subsumpci obsah smlouvy pracovní; i dlužno rozuměti tomuto indikativu »konají« v odst. 2 na obou místech, kde se tam vyskytuje, ve smyslu tom, jakoby tam stálo »podle smlouvy konati mají«. — Poznamenati jest ovšem, že i pouhým výkonem služeb od zaměstnavatele jako smluvní plnění

přijímaných mohla by smlouva pracovní (služební) — jsouc kontraktem konsensuálním — býti uzavřena nebo i změněna, možno-li v chování se stran shledati smluvní projevy konkludentní.

2. Vyloučeny jsou dále pracovní poměry, kde služby vyšší nebo kupecké jsou jen vedlejším zaměstnáním, anebo konají se (resp. mají býti konány) jen příležitostně.

Zdali konají se služby jen jako »vedlejší zaměstnání«, bude posouditi prozkumem konkretní situace. Není zajisté vyloučeno, že by zaměstnanec mohl míti se svolením obou zaměstnavatelů (viz § 29 zák.) dvojí službu v různých podnicích a obojí jako hlavní zaměstnání: na př. chemik v cizojazyčné korespondenci vzdělaný obstarává dopoledne od 8—12 korespondenci takovou v mezinárodní dopravní kanceláři A, odpoledne od 2—6 provádí chemické práce v továrně na barviva B. Případy takové budou zajisté vzácné; zpravidla bude lze učiniti si úsudek o tom, zdali jde o zaměstnání jen vedlejší, již z času, kterého služba vyžaduje, z námahy a odpovědnosti s ní spojené, jakož i z výše a způsobu platu zaměstnancova.

Pro zaměstnance, jemuž jeden pracovní poměr zabírá všechen normální pracovní čas nebo větší jeho část, je každý jiný pracovní poměr zaměstnáním vedlejším. Pensijní zákon č. 26/1929 Sb. z. a n. považuje v § 4. odst. 6 při několika zaměstnáních za zaměstnání hlavní službu nejlépe placenou. Pro osobu, která má jen jedno zaměstnání a jen z jeho výtěžku žije, je toto zaměstnání zaměstnáním hlavním, i když by s hlediska zaměstnavatele bylo jen výpomocné a konalo se jen v obmezené pracovní době. Otázka je, jak nazírati na zaměstnání osob, jež v pracovním poměru mají nikoliv jediný zdroj výživy, nýbrž jen doplnění jiných příjmů, tedy jmenovitě pensistů, kteří jsou někde zaměstnáni kupeckými nebo vyššími nekupeckými službami. Máme za to, že braní

pense nelze považovati za zaměstnání, a že tedy na př. pensionovaný státní úředník, který v podniku je činný v zaměstnání odpovídajícím § 1, a to po dobu asi stejnou jako ostatní úředníci, je soukromým zaměstnancem a není ze zákona vyloučen předpisem § 1, odst. 2; jinak ovšem pensista, který by v podniku pracoval jen tak obmezenou dobu a jehož plat by vedle pense byl pro jeho existenci tak podřadného významu, že toto jeho »zaměstnání« zasluhuje býti karakterisováno jako »vedlejší«, ačkoli tu »hlavního« zaměstnání vůbec není.

»Příležitostnými« jsou služby zejména takové, při nichž nedostává se organisace po stránce časové; kde by zaměstnanci bylo na př. zůstaveno, aby občas, kdy se mu to bude hodit, kdy přijde do určitého místa, konal své služby, nebo kde se cestující na př. ve branši hospodářských strojů pověří, aby při svých obchodních návštěvách propagoval zároveň novinku v oboru poživatin.*) V jisté míře spadá tento pojem v jedno s pojmem »výjimečnosti« při službách smíšených (viz výše čís. 1).

C. K odstavci třetímu §u 1.

Odstavec 3 poskytuje oporu pro utvoření si úsudku o obsahu prací zaměstnanci smlouvou uložených, jakožto podmínky pro použití přítomného zákona na pracovní poměr. Ustanovením, že rozhodující jest tu pouze skutečná povaha prací, mělo býti podle vysvětlivek vysloveno, že nerozhoduje v tom směru titul, nýbrž pravá kvalita jeho prací. Zajisté

*) Citát z inserátu: »Ein bei Fabriken bestens eingeführter Vertreter zur Mitnahme einer Neuheit gesucht.« (Ovšem by tu bylo z hlediska § 29 potřebí svolení prvního zaměstnavatele.) — Převzetím takovéto příležitostné propagace novinky by nevznikl pracovní poměr novému zákonu podléhající.

jest snadno možné, že se při uzavírání smlouvy nebo ve smlouvě samé, nebo dokonce v potvrzení o smlouvě podle § 5 dostane zaměstnanci nebo jeho činnosti titulu, jenž neodpovídá tomu, co podle pravé intence stran má býti obsahem jeho služeb, ježto se tituly vyznačují začasté pružností a neustáleností. Ovšem jest si uvědomiti, že »intence stran« není totožnou s významem, který jedna nebo druhá strana spojovala se zněním smlouvy resp. s názvem (titulem) pro ujednané služby zvoleným; smluvní intencí stran jest ten smysl, který jeví se býti »objektivně« vyjádřen, který totiž směl býti od smluvní strany, vůči které projev se stal, onomu názvu přikládán s hlediska poctivého a normálně pečlivého příjemce projevu. To jest význam zásady §u 914 obč. zák., resp. čl. 278 obch. zák. Samo sebou se rozumí, že tím není vyloučeno použití obecných norem omylových.

Úmyslem odborné komise, z jejíhož elaborátu je § 1, odst. 3 převzat, bylo asi uzákoniti výsledky, ke kterým dospěla dosavadní judikatura. Při slovném výkladu mohl by však tento předpis býti i nebezpečný pro zaměstnance, neboť by mohl sváděti k názoru, že rozhoduje »skutečná povaha prací« zaměstnancových i tehdy, když není v souhlasu s ujednanou smlouvou. Zaměstnanec byl na př. ustanoven ke službám kupeckým nebo k vyšším službám nekupeckým, ale pak mu zaměstnavatel přidělí — ať z jakéhokoliv důvodu — výlučně nebo převážně práce jen podřadné. Se strany zaměstnavatele je to ovšem porušení smlouvy, které by opravňovalo zaměstnance, aby podle § 33, č. 2 pracovní poměr bez výpovědi zrušil. Když však zaměstnanec, aby nepřišel o místo, tohoto práva nevyužije a přes své ohražení (takže nelze mluviti o modifikaci původní smlouvy srovnalou vůlí stran) nižší práce koná, není to případ spadající pod § 1, odst. 3 a zaměstnanec nepozbývá tím kvalifikace soukromého zaměstnance podle nového zákona.

K odstavci 1.

Zák. o obch. pom. neplatí pro služební poměr zaměstnance ustanoveného v cizině u cizozemského podnikatele. N. s. 18. III. 1913, Rv I 256/13, Fuchs č. 97, Gl. U. n. ř. č. 6352 (repertorium nálezů 219).

Zákona o obch. pom. má se při řízení v první stolici užíti z úřední moci; když první soud k zákonu o obch. pom. nepřihlédl, lze tak učiniti v opravném řízení, jen když byl uplatněn v tom směru odvolací důvod nesprávného právního posouzení. N. s. 22. IV. 1913, Rv I 338/13, Fuchs č. 100, Gl. U. n. ř. č. 6410.

Soud jest oprávněn přiznati zaměstnanci (tkalcovskému mistru) kvalifikaci vyšších nekupeckých služeb, třebas v mezisporu o příslušnost v jiném sporu mezi týmiž stranami o týž předmět vycházel z názoru opačného. N. s. 26. V. 1925, Rv I 610/25, Sb. n. s. č. 5078.

Smlouva o práci.

Služební smlouva předpokládá dle své podstaty větší či menší stupeň odvislosti osoby ku práci zavázané na zaměstnavateli, naproti tomu ten, kdo se zavázal vykonati dílo, pracuje k dosažení tohoto účelu samostatně, jsa v tomto směru jaksi sám podnikatelem. N. s. 16. IX. 1924, Rv I 792/24, Sb. n. s. č. 4148.

Při služební smlouvě jest sice zaměstnanec povinen pracovati pod vedením zaměstnavatele a podle jeho poukazů, není však od něho osobně odvislým. N. s. 3. III. 1928, Rv I 795/27, Sb. n. s. č. 7845.

Pro vymezení pojmu smlouvy služební a smlouvy o dílo jest rozhodným, jak plyne z motivů zákona (str. 206 zprávy justiční komise), zdali jde na jedné straně o trvalý poměr závazkový mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, o práci za řízení a disposic zaměstnavatelových, s jeho prostředky pracovními, o osobní povinnost pracovní a osobní nárok na práci a závazek ručiti za péči, ale jinak nikoli za zdar nebo nezdar práce, jenž jde na účet zaměstnavatelův, tedy úhrnem o to, zdali jde o osobní hospodářskou závislost zaměstnaného v podniku zaměstnavatelově. N. s. 11. XI. 1925, Rv I 1237/25, Sb. n. s. č. 5451; 19. XII. 1930, R II 439/30, Sb. n. s. č. 10402.

Při služební smlouvě je sice zaměstnanec povinen pracovati pod vedením zaměstnavatele a podle jeho poukazů, není však od něho osobně odvislým. Požadavek odvislosti zaměstnance nedá se odvoditi ani ze zákona o obch. pom. N. s. 3. III. 1928, Rv I 795/27, Sb. n. s. č. 7845.

Podstatným znakem služební smlouvy, tedy i služebního poměru, je na straně zaměstnancově závazek konati služby a z toho vyplývající poměr podřízenosti a vázanosti na rozkazy zaměstnavatele. N.

s. s. 17. I. 1925, č. 821, Boh. A 4330; 7. III. 1928, č. 5445, Boh. A 7129; 4. VI. 1929, č. 11132, Boh. A 8001.

Jde o smlouvu společenskou a nikoliv služební, když samostatný obchodník, který je nájemcem otevřené obchodní místnosti, pod svou firmou a za svého vedení prodává výrobky jiné osoby za ujednanou provisi, z které musí hraditi nájemné, režii, náklady, investice, pojištění, výdaje na reklamu, služné, mzdy, provise atd. Ž. s. Brno 31. I. 1928, Cž II 701/27, Sb. ž. s. č. 51.

Jde o smlouvu o dílo, nikoliv o smlouvu služební, bylo-li umluveno dodávání denních hudebních produkcí po určitou večerní dobu. N. s. 7. X. 1924, R I 778/24, Sb. n. s. č. 4215.

Právny pomer zo smluvy, ktorou sa kapelnik (cigáňsky primáš) zaviazal so svojím súborom v určitej dobe hrať hudobné skladby v restauračnom (kaviareňskom) podniku za denný plat, nelzä posudzovať podľa ustanovení zákona č. 244/1922 Sb. z. a n., ale podľa právnych pravidiel vzťahujúcich sa na smluvu o dielo, pokiaľ ich upotrebenie zvláštna povaha smluvy nepúšťa. N. s. 14. V. 1929, Rv IV 186/29, Úr. sb. č. 156.

Kdo byl ustanoven společníkem veřejné obchodní společnosti se souhlasem ostatních společníků za zmocněnce k hájení jeho práv a k výkonu jeho povinností s právem, aby si vybral měsíčně na srážku z podílu zmocnitele na budoucím zisku ze společenské pokladny určitou částku, nebyl ve služebním poměru u veřejné obchodní společnosti, třebaže věnoval podniku více práce a času, než zmocnitel byl podle smlouvy povinen, a třebaže zálohy na podíl z budoucího zisku byly vybrány, ač společnost po léta neměla zisku. N. s. 20. IV. 1934, Rv I 159/34, Sb. n. s. č. 13475.

Spolkový funkcionář není bez dalšího ke spolku v poměru služebním, třebaže dostává za svou činnost odměnu. N. s. 6. IV. 1934, R II 11/34, Sb. n. s. č. 13432.

Správce hotelu, kterému byl zaručen jistý minimální roční příjem (vedle tantiem), je ve služebním poměru. N. s. 5. XII. 1888, č. 13404, Gl. Ú. č. 12471.

Zástupce, který vyhledává zákazníky, od nich přejímá prádlo a šatstvo k čištění a barvení, po vyčištění po př. obarvení je zase zákazníkům doručuje a jako odměnu dostává 35% z vybraných peněz a 2% z čistého obratu, jest ve služebním poměru. Pr. s. Teplice-Šanov 15. IX. 1932, Cpr 442/32, kr. s. Litoměřice 30. I. 1933, Opr 33/32, Sb. pr. s. č. 39.

Společník závodu, třebas má za účast ve vedení podniku měsíční pevnou odměnu, není úředníkem závodu. Ž. s. Praha 7. XI. 1921, Cr II 626/21, z. s. Praha 25. XI. 1921, R II 766/21, Sb. ž. O. N. č. 39.

Technický poradce u několika závodů a dojíždějící z místa svého bydliště do jiného závodu jednou měsíčně na krátkou dobu za účelem reorganisování továrny na specielní výrobu fotografických potřeb, není ani zaměstnancem ani správcem ve smyslu zák. o obch. pom. Ž. s. Brno 19. IV. 1923, Cr 118/23, Sb. ž. O. N. č. 96.

Předpisy o obchodních pomocnících platí také pro syna zaměstnaného v závodě otcově. Ž. s. Brno 16. I. 1907, Cr I 484/07, Sb. ž. č. 1596.

Kupecké a vyšší nekupecké služby:

I. všeobecně:

Kupeckými službami jsou služby, jichž řádný výkon předpokládá aspoň v průměrných případech školenost a dovednost s hlediska kupeckého odbornou; nemusí to býti činnost rázu vyššího, vyloučeny jsou jen případy, kdy jde o činnost záležející v úkonech podřízených. N. s. 7. XI. 1930, Rv II 77/30, Sb. n. s. č. 10300.

K pojmu kupeckých nebo vyšších nekupeckých služeb: N. s. 29. XII. 1913, Rv II 1391/13, Fuchs č. 140.

Jen ten koná službu kupeckou, jehož služba vyžaduje t. zv. kupecké zdatnosti. Vyžaduje-li ta která služba této zdatnosti, je otázkou skutkovou. N. s. s. 14. XI. 1924, č. 19869, Boh. A 4112.

Při výkladu zákona nelze na »vyšší nekupecké služby« klásti nějaké dalekosáhlé požadavky. Třeba slyšeti znalce, závisí-li zjištění tohoto pojmu na zodpovědění technických otázek. N. s. 10. VI. 1913, Rv I 548/13, Fuchs č. 110. Srov. též N. s. 14. V. 1912, Rv II 306/12, Fuchs č. 58.

V otázce, zda jde o vyšší služby ve smyslu § 2, odst. 1 zák. o obch. pom., jest lhostejno, zda zaměstnanec osvojil si vyšší kvalifikaci odbornými studiemi, či jen praktickým výcvikem, a lhostejno, zda zaměstnanec mimotně koná i práce podřadné. N. s. 4. VII. 1922, Rv I 403/22, Sb. n. s. č. 1759.

Předpokladem vyšších služeb nekupeckých není nabytí vyššího školního vzdělání, nýbrž rozhoduje pouze jakost zaměstnancových úkonů. N. s. 24. II. 1928, Rv I 810/27, Sb. n. s. č. 7812.

Vyšší služby ve smyslu § 1, odst. 2 zák. o obch. pom. nejsou podmíněny vyšším vzděláním, nýbrž stačí, liší-li se vzhledem na způsob výroby a vedení podniku od obyčejných úkonů většiny pomocných dělníků. Zda jsou tu vyšší služby, je otázka právní, nikoli skutková. N. s. 20. II. 1924, Rv I 1107/23, Sb. n. s. č. 3515.

Za vyšší úkony ve smyslu § 1 zák. o obch. pom. považovati sluší všecky úkony, které přesahují obor a výši výkonnosti obyčejného dělníka. N. s. 1. VII. 1924, Rv I 552/24, Sb. n. s. č. 4028.

II. v podrobnostech:

a) v živnostech obchodních:

kupecké nebo vyšší nekupecké služby konají:

obchodvedoucí, n. s. 9. III. 1927, Rv I 859/26, Sb. n. s. č. 6880;

zaměstnanec, jenž vede registraturu, n. s. s. 3. XII. 1927, č. 25329, Boh. A 6944;

aranžéři výkladních skříní, ž. s. Vídeň 1. VIII. 1904, Cr VI 958/04, z. s. Vídeň 23. VIII. 1904, Cg VI 447/04, Sb. ž. č. 1070;

krejčová v dámské konfekci, která zkouší šaty, provádí malé opravy a také prodává zboží, ž. s. Praha 8. I. 1908, Cr II 1053/07, z. s. Praha 8. II. 1908, Cg II 1/08, Sb. ž. č. 1484;

pokladní v obchodě, ž. s. Vídeň 22. IV. 1912, Cr VI 891/12, Sb. ž. č. 2088;

tlumočník přijatý kupcem k intervencím při uzavírání obchodů, třebas jen na provisi, n. s. 10. II. 1887, č. 526, Adl. Cl. č. 1330;

kupecké nebo vyšší nekupecké služby nekonají:

pokladní v detailním obchodě uzenářském, ž. s. Praha 4. IV. 1911, Cr I 237/11, Sb. ž. č. 1983;

pokladní v masném krámě, ž. s. Vídeň 15. VII. 1911, Cr III 1369/11, z. s. Vídeň 16. VIII. 1911, Cg V 471/11, Sb. ž. č. 2033;

zaměstnanec určený v závodě kupce ke kontrole obchodních zřízenců, ž. s. Vídeň, 2. XII. 1915, Cr VI 900/15, z. s. Vídeň 30. XII. 1915, Cg XVI 148/15, Sb. ž. č. 2532;

aranžérka oděvního salonu, která nemá v obchodě vedoucího postavení, ž. s. Vídeň 24. VI. 1912, Cr VII 979/12, Sb. ž. č. 2090;

krejčovská pomocnice-aranžérka, ž. s. Brno 18. IX. 1913, Cr II 400/13, Sb. ž. č. 2529;

b) v restauracích, kavárnách a pod.;

kupecké nebo vyšší nekupecké služby konají:

pokladní v kavárně, n. s. 11. XII. 1913, Rv IX 444/13, Fuchs č. 134; stejně n. s. 7. XI. 1930, Rv II 77/30, Sb. m. spr. č. 940;

pokladní v zahradní restauraci, n. s. 7. XI. 1930, Rv II 77/30, Sb. n. s. č. 10300;

prodavačka v bufetu, obsluhující kávostroj, ž. s. Praha 6. III. 1928, Cž II 185/28, z. s. Praha 3. IV. 1928, Ck II 45/28, Sb. ž. č. 57;

vrchní číšník v kavárně (i když nedostává plat a je odkázán na zpropitné), n. s. 15. VI. 1912, Rv I 445/12, Fuchs č. 61;

vrchní číšník v nádražní restauraci, n. s. 16. XII. 1913, Rv II 1272/13, Fuchs č. 137;

vrchní číšník, jemuž ve větším městském podniku restauračním bylo svěřeno inkaso, n. s. s. 5. IV. 1934, č. 5768, Boh. A 11193;

vrchní číšník, jenž má přejímati platy od hostů a dozírati na podřízený mu personál a jen v době nutné potřeby obsluhovati též hosty, n. s. 20. IV. 1934, Rv I 502/34, Sb. n. s. č. 13476;

kupecké nebo vyšší nekupecké služby nekonají:

zaměstnanci výčepních podniků, ž. s. Praha 13. IV. 1904, Cr I 301/04, Sb. ž. č. 796;

prodavačka v bufetu a vinárně lahůdkářského závodu, n. s. s. 10. II. 1931, č. 1988, Boh. A 9058;

sklepník v kavárně, ž. s. Praha 3. III. 1911, Cr I 167/11, z. s. Praha 8. IV. 1911, Cg II 8/11, Sb. ž. č. 1990;

obyčejný vrátný v hotelu, ž. s. Praha 27. II. 1914, Cr I 152/14, z. s. Praha 27. III. 1914, Cg II 12/14, Sb. ž. č. 2320;

portýr ve velkém hotelu v světových lázních, jehož práce by mohl konati lepší domovník, n. s. 18. II. 1928, Rv I 773/27, Sb. n. s. č. 7798;

vrchní kuchař hostinské živnosti, ž. s. Praha 30. IV. 1926, Cž II 230/26, Sb. ž. s. č. 7;

»kredencká« v kavárně přijímající bloky za nápoje a beroucí týdně služné — jest jen výpomocnou silou konající výkony podřízené a proto obyčejným živnostenským pomocníkem (§ 73 živn. ř.); ž. s. Praha 26. IV. 1922, Cr II 271/22, z. s. Praha 30. V. 1922, Cg II 57/22, Sb. ž. O. N. č. 59;

c) v živnostech stavebních:

písař ve stavební kanceláři velkého podniku, který je pověřen i vedením pokladny, náleží pod zákon o obch. pom., n. s. 19. V. 1914, Rv I 425/14, Fuchs č. 170;

zda polír, závisí na způsobu jeho zaměstnání, n. s. 12. XI. 1912, Rv II 569/12, Fuchs č. 79;

zaměstnanec stavebního podniku, kterého se užívá k přezkoušení stavebních účtů, koná vyšší nebo kupecké služby, ž. s. Vídeň 22. I. 1916, Cr VII 118/16, z. s. Vídeň 28. I. 1916, Cg XVI 17/16, Sb. ž. č. 2597;

stejně hlavní polír, z. s. Vídeň 24. I. 1913, Cg V 9/13, Sb. ž. č. 2188; a polír, který dozírá na ostatní políry a sám je podřízen jen stavební správě, ž. s. Vídeň 22. IX. 1915, Cr VII 640/15, Sb. ž. č. 2542;

stavbyvedoucí a polír náležejí k osobám jmenovaným v § 2, č. 1 zák. o obch. pom., n. s. 20. IV. 1920, Rv I 220/20, Sb. n. s. č. 491;

stavební polír koná po případě vyšší služby ve smyslu zák. o obch. pom., vyznačujíli se jeho služby jistou samostatností, přezkoumává-li a máli v evidenci stavební materiál atp., n. s. 23. X. 1924, Rv I 1481/24, Sb. n. s. č. 4300;

polír bez teoretického předběžného vzdělání, který neřídí samostatně provádění stavby, nekoná vyšší služby, ž. s. Vídeň 21. II. 1911, Cr V 214/

11, Sb. ž. č. 1955; podobně o zástupci políra ž. s. Vídeň 13. I. 1911, Cr V 85/11, Sb. ž. č. 1953; n. s. 14. V. 1912, Rv II 306/12, Fuchs č. 58;

vyšší služby nekoná stavební polír, ž. s. Vídeň 28. V. 1913, Cr VII 781/13, Sb. ž. č. 2240; ž. s. Ústí n./L. 11. XI. 1910, Cr II 132/10, Sb. ž. č. 1797; písař ve stavební kanceláři, ž. s. Vídeň 19. VIII. 1910, Cr VII 191/10, Sb. ž. č. 1796; n. s. 3. XII. 1912, Rv VII 351/12, Fuchs č. 85; stavební kreslič v malém podniku, který vede mzdové listy, kopíruje plány, ž. s. Brno 31. VIII. 1910, Cr II 330/10, Sb. ž. č. 1890; dozorce na stavbě, rak. n. s. 7. XII. 1927, Ob I 1196/27, SZ. IX., č. 309; polír bez předběžného teoretického vzdělání, jenž samostatně neprovádí stavbu, nýbrž jen pracuje dle pokynů stavitelů, ž. s. Brno 8. X. 1924, Cž II 394/24, Sb. ž. O. N. č. 135;

vyšší služby nekoná, kdo u stavitele, nemaje vyššího předběžného vzdělání, kopíruje plány, zhotovuje podle tarifů vyúčtování nákladů a pomáhá při počítání mezd, ž. s. Vídeň 4. VI. 1912, Cr VII 1008/12, Sb. ž. č. 2089;

obchodním pomocníkem není, kdo byl zaměstnán jako dozorce při stavbě dráhy, nepracoval nikdy s krumpáčem a s lopatou, nýbrž dohlížel na dělníky, aby řádně pracovali, byl oprávněn přijímati a propouštěti dělníky, když mu byl určen jejich počet, konal o provedených pracích záznamy, jakož i výkazy o dělnících a záznamy a výkazy předkládal denně v kanceláři, n. s. 24. II. 1928, Rv I 810/27, Sb. n. s. č. 7812;

d) v tiskárnách:

posluchač filosofické fakulty, ustanovený za korektora v knihtiskárně, koná vyšší služby, ž. s. Praha 25. XI. 1910, Cr I 871/10, Sb. ž. č. 1798;

stejně korektor v tiskárně, který obstarává výlučně korekturu sazby, revisi tisku a překlady, ž. s. Praha 20. XII. 1910, Cr I 958/10, Sb. ž. č. 1799;

stejně faktor větší tiskárny, ž. s. Plzeň 6. X. 1911, Cr II 55/11, Sb. ž. č. 1918;

stejně korektor-revisor, ž. s. Praha 22. X. 1926, Cž. II 589/26, Sb. ž. s. č. 14;

opačně kr. s. Praha 20. III. 1931, Ck II 33/31, Pr. pr. 1931, str. 52, 53;

zaměstnanec, činný v tiskárně zčásti jako korektor, zčásti jako revisor, nekoná vyšší služby, ž. s. Vídeň 24. VI. 1917, Cr VII 276/17, Sb. ž. č. 2817;

korektor v tiskárně nevykonává vyšší nekupecké služby ve smyslu § 1 zák. o obch. pom., z. s. Brno 23. VII. 1924, Ck 261/24, Sb. ž. O. N. č. 131;

e) v tkalcovnách:

tkalcovský mistr koná vyšší nekupecké služby, n. s. 29. XI. 1922, Rv I 448/22, Sb. n. s. č. 2063;

stejně o tkalcovském mistru, který dozírá nejen nad jemu

přidělenými stroji, nýbrž i nad tkalci při nich zaměstnanými a má případná nedorozumění mezi tkalci sám urovnati, n. s. 20. II. 1924, Rv I 1107/23, Sb. n. s. č. 3515; podobně n. s. 1. VII. 1924, Rv I 552/24, Sb. n. s. č. 4028, a n. s. 29. VII. 1924, Rv II 441/24, Sb. n. s. č. 4079;

stejně o tkalcovském mistru, který je odpovědný za správný chod stavů a přípravných strojů, a za práci podřízeného dělnictva, n. s. 26. V. 1925, Rv I 610/25, Sb. n. s. č. 5078;

opačně o tkalcovském mistru n. s. 20. II. 1912, Rv II 4/12, Fuchs č. 46; n. s. 13. I. 1914, Rv II 917/13, Fuchs č. 147; ž. s. Brno 22. IX. 1909, Cr I 270/09, Sb. ž. č. 1764;

tkalcovský mistr jest zaměstnancem ve vyšších službách podle zák. o obch. pom., jen jestliže převahou nevykonává práce manuelní, nýbrž vyšší práce spojené s řízením prací ostatních zaměstnanců a dozorem nad nimi, ž. s. Brno 2. III. 1928, Cž I 32/28, Sb. ž. s. č. 49;

mistr mající dohled nad mechanickými a tkalcovskými stroji není, třebas by měl i právo po úradě s úředníkem vypověděti dělníky v jeho oddělení zaměstnané, obchodním pomocníkem ve smyslu zák. č. 20/1910 ř. z., ž. s. Brno 15. VII. 1921, Cr I 171/21, z. s. Brno 29. VIII. 1921, Cg I 792/21, Sb. ž. O. N. č. 45;

f) v jiných továrnách:

kupecké nebo vyšší nekupecké služby konají:

dozorce v továrně, který přejímá zboží vyrobené dělníky a potvrzuje pracovní výkony tak, že jeho potvrzení je podkladem pro vypočtení mzdy, ž. s. Vídeň 30. V. 1914, Cr VII 741/14, Sb. ž. č. 2368;

absolvent mistrovské školy o 4 semestrech, který byl přijat a zaměstnán jako vedoucí v továrních dílnách, ž. s. Praha 29. XII. 1915, Cr II 627/15, Sb. ž. č. 2558;

dílovedoucí, n. s. 21. XI. 1922, Rv I 501/22, Sb. n. s. č. 2033; ž. s. Štyrský Hradec 10. IV. 1918, Cr I 34/18, Sb. ž. č. 2812;

samostatný správce továrního oddělení, n. s. 1. IV. 1924, Rv I 1666/23, Sb. n. s. č. 3666;

tovární mistr, n. s. 18. III. 1925, Rv II 147/25, Sb. n. s. č. 4825;

kovolijecký mistr, který toliko v menší míře konal práce manuelní, ž. s. Praha 22. XI. 1927, Cž II 817/27, Sb. ž. s. č. 46;

vedoucí závodní inženýr briketárny, n. s. 18. IV. 1929, Rv I 232/29, Sb. n. s. č. 8884;

první vrtmistr, n. s. 4. VII. 1922, Rv I 403/22, Sb. n. s. č. 1759;

technický kreslič, který kreslí podle náčrtů a zhotovuje výkresy podle udaných rozměrů, ž. s. Vídeň 28. X. 1910, Cr VII 390/10, Sb. ž. č. 1954;

kolorista v textilním podni-

ku, n. s. 21. XI. 1911, Rv I 1016/11, Fuchs č. 33;

rýsovač ve strojírnách jen v určitých ojedinělých případech, pokud totiž osvědčuje se jako samostatný pracovník a zvláště když absolvoval průmyslovou školu, ž. s. Brno 27. X. 1924, Cž 220/24, z. s. Brno 4. XII. 1924, Ck 430/24, Sb. ž. O. N. č. 147;

kupecké nebo vyšší nekupecké služby n e k o n a j í:

dílovedoucí, jenž vykonával kontrolu práce nad určitým počtem dělníků, radil jim při práci, uváděl do pořádku stroje, když něco vázlo, a nepřišel-li některý dělník, zastupoval ho v jeho práci a zaznamenával čas ztrávený dělníky jeho dozoru při té práci, n. s. 31. III. 1925, Rv I 323/25, Sb. n. s. č. 4854;

vzorkař v továrně na bijouterie, ž. s. Vídeň 19. XI. 1912, Cr VII 1673/12, Sb. ž. č. 2196;

zaměstnankyně obstarávající pouhé opisování a rozmnožování písemností v kanceláři průmyslového závodu a vypisování určitých číslic ze mzdových knížek, n. s. s. 8. X. 1924, č. 17177, Boh. A 3998;

mistr úpravny v továrně na vlněné zboží — je pouze předním dělníkem a platí pro něho pouze předpisy živn. řádu po případě kolektivní smlouvy, ž. s. Brno 15. VII. 1921, Cr I 169/21, z. s. Brno 29. VIII. 1921, Cg I 793/21, Sb. ž. O. N. č. 43;

mistr štrublovny v továrně na vlněné zboží, ž. s. Brno 15. VII. 1921, Cr I 170/21, z. s. Brno 29. VIII. 1921, Cg I 791/21, Sb. ž. O. N. č. 44;

mistr v lisovně továrny na vlněné zboží, který syrové zboží pro lisovnu přijímá, dělníkům rozděluje a po vyžehlení zboží dělníky sám z něho lesk odstraňuje, při procházení dílny dohlíží a do zápisníku zapisuje, kolik každý dělník zpracoval kusů a kolik měl hodin týdně, při čemž vlastní manuelní práce tohoto mistra zabírá polovici jeho denní pracovní doby, ž. s. Brno 8. VIII. 1928, Cž I 138/28, P. R. IX., str. 39, č. 2;

strojník vykonávající obyčejné manipulační služby strojnické, třebas byl u pensijního ústavu pojištěn, ž. s. Brno 4. I. 1924, Cž 7/24, Sb. ž. O. N. č. 121;

dělník-zámečník s titulem kontrolora, jenž prohlíží práci dělníky odvedenou, srovnávaje ji měřítkem se skicou, pozastavuje kazy v materiálu, vraceje výrobky skice neodpovídající, veda v evidenci pomocí kartotéky stav práce, koná jen práci obyčejnou, kterou větší část dělníků vykonávati může, aniž by k tomu měla zvláštní kvalifikace. Okolnost, že dělník ten měl titul kontrolora, je pro posouzení otázky, jaké práce koná, zda vyšší či obyčejné, bez významu, ž. s. Plzeň 18. V. 1922, Cr I 75/22, kr. s. Plzeň 14. VI. 1922, Cg III 177/22, Sb. ž. O. N. č. 68;

přední dělník, který vede pracovní knihu a jen nepatrně dohlíží na ostatní zaměstnan-

ce, jinak však sám jest převážně zaměstnán ruční prací u stroje, pr. s. Teplice-Šanov 3. III. 1932, Cpr 97/32, kr. s. Litoměřice 21. X. 1932, Opr 7/32, Sb. pr. s. č. 36;

g) při výrobě a provozu automobilů:

technický správce správkárny automobilů koná vyšší služby, n. s. 24. IX. 1912, R II 780/12, Fuchs č. 69;

stejně šofér u správkárny automobilů, když zároveň dělá mechanicko technické opravy, n. s. 18. III. 1913, Rv VIII 75/13, Fuchs č. 98; n. s. 29. IV. 1913, Rv VIII 151/13, Fuchs č. 103;

stejně zkoušený šofér ve službách podniku pro dopravu osob, n. s. 13. I. 1914, Rv IX. 532/13, Fuchs č. 148;

zákonu o obch. pom. nepodléhá šofér v soukromé službě, n. s. 12. XII. 1911, Rv VI 628/11, Fuchs č. 36; vůbec řidiči automobilů, rak. n. s. 3. I. 1928, Ob 1 1177/27, SZ. X., č. 1;

zaměstnanec, který kontroluje výrobu různých automobilových součástek přesnými měrkami, různými měřidly a pomocnými nástroji jdoucími do tisíciny milimetru a rozhoduje, zdali má býti v opracování jednotlivých kusů pokračováno, koná vyšší služby, pr. s. Praha 1. VIII. 1932, Cpo III 728/32, Pr. pr. 1932, str. 133; podobně n. s. s. 30. IV. 1934, č. 8927/32, Boh. A 11248;

k pojmu vyšších služeb nekupeckých nestačí, že zaměstnanec autosprávkárny snad vykonával dozor nad ostatními dělníky a že vyřizoval objednávky, pracoval-li v dílně i ručně. Záleží na tom, v čem se lišila jeho práce od prací ostatních v závodě zaměstnaných osob, zejména zda šlo o činnost vybočující svou jakostí z rámce prací těchto osob, zda zejména byl vypraven určitým dispositičním právem a rozhodovací mocí, n. s. 19. X. 1933, Rv II 896/31, Sb. n. s. č. 12921;

zaměstnanec, který vykonával práce kontrolora a to tak, že první rok kontroloval samostatně hotové součástky automobilů, později vedl evidenci hotových karoserií a prováděl létací kontrolu, a konečně vedl kontrolu odeslaných součástek automobilových k expedici, prováděl dále kontrolu prvních kusů a rýsoval na součástkách pro opracování polotovaru, nekonal vyšší služby nekupecké a nelze jej považovati za obch. pom., pr. s. Praha 13. X. 1932, Cpr III 625/32, kr. s. Praha 21. XI. 1933, Opr 1950/33, Sb. pr. s. č. 40;

h) v různých ostatních povoláních:

kupecké služby nebo vyšší služby nekupecké koná jí: jednatel společnosti s r. o., ustanovený dodatečně za komerčního ředitele podniku, n. s. 11. XI. 1913, Rv VI 385/13, Fuchs č. 127;

prodavačka u řemenáře a sedláře, ž. s. Praha 17. VII. 1914, Cr II 736/14, Sb. ž. č. 2484;

přistřihovač továrny na šaty, který podle malých vzorů zhotovuje střihy, ž. s. Prostějov 12. I. 1912, Cr I 4/12, kr. s. Olomouc 11. III. 1912, Cg I 1/12, Sb. ž. č. 2066;

pekařský mistr zaměstnaný u konsumního družstva (třebas kromě vyšších konal též služby nižší), n. s. 13. II. 1923, Rv I 908/22, Sb. n. s. č. 2273;

první vrtmistr, n. s. 4. VII. 1922, Rv I 403/22, Sb. n. s. č. 1759;

chemik v cukrovaru, n. s. 4. II. 1909, Rv II 70/09, Adl. Cl. č. 2807;

překladatel v překladatelské kanceláři, n. s. 23. IV. 1912, Rv I 377/12, Fuchs č. 54;

sběratel inserátů, n. s. 10. IX. 1913, Rv I 781/13, Fuchs č. 113;

vyšivačský mistr, n. s. 17. IX. 1913, Rv II 1011/13, Fuchs č. 111;

orgán kontrolující v zájmu zaměstnavatele (banky) odevzdávání a přejímání materiálu, n. s. 17. III. 1914, Rv V 236/14, Fuchs č. 160;

ústavní lékař sanatoria, n. s. 2. V. 1921, Rv I 261/11, Fuchs č. 11;

správce lékárny, n. s. 26. IX. 1913, Rv IV 388/13, Fuchs č. 117;

artistický ředitel kabaretního podniku, n. s. 3. III. 1925, Rv I 1851/24, Sb. n. s. č. 4764;

hudebníci v kinematografech, koncertních a jiných zábavních místnostech a v místnostech hostinských, ačli se nepodává z času, místa a jiných okolností, že při provozování, k němuž je zaměstnanec povinen, nezáleží na tom, zda provozované hudební kusy jsou hrány správně v tónině i v rytmu, plenární usnesení rak. n. s. 7. X. 1930, Praes. 528/29, SZ. XII, č. 205 (judikát 37);

cihlářský mistr v samostatné cihelně, n. s. 23. I. 1912, Rv II 8/12, Fuchs, č. 42;

skladník, jehož práce záleží v evidenci zhotoveného zboží a ve vedení knih potřebných pro určení mzdy dělníků, ž. s. Teplice 12. II. 1913, Cr I 27/13, Sb. ž. č. 2457;

zaměstnanci prodejen třídní loterie, n. s. 12. I. 1915, Rv V 2285/14, Gl. U. n. ř. č. 7251;

kupecké nebo vyšší nekupecké služby n e k o n a j í:

zaměstnanec advokátní kanceláře pověřený jen podřadnými písařskými pracemi a pochůzkami, n. s. 24. V. 1911, Rv VI 253/11, Fuchs č. 15;

písař v advokátní kanceláři, třebas občas kancelář vedl, n. s. 10. IX. 1913, Rv VIII 223/13, Fuchs č. 112;

výpomocný kontrolor okresní nemocenské pokladny, ustanovený na denní plat, aby dozíral na nemocné pojištěnce, vyšetřoval skutkové okolnosti, týkající se služebních poměrů, úrazy atp., n. s. 30. VII. 1924, Rv II 496/24, Sb. n. s. č. 4080;

čtenářka v podniku pro výstřižky z časopisů, ž. s. Ví-

deň 1. VI. 1911, Cr VI 1229/11, Sb. ž. č. 2017;

agent zubního lékaře, n. s. 27. I. 1915, Rv I 32/15, Gl. U. n. ř. č. 7286 (srov. ovšem nyní § 1, odst. 1, písm. d);

stárek v menším parním mlýně, ž. s. Praha 25. I. 1911, Cr II 30/11, Sb. ž. č. 1993;

krámské ve sběrnách a výdejnách prádla — jsou jen pomocnými pracovnicemi ve smyslu § 73 živn. ř., ž. s. Plzeň 9. XI. 1922, Cr II 23/22, Sb. ž. O. N. č. 71;

výpravčí, který odpočítává a vydává roznašečům a rozvažečům pečivo, vyhotovuje expediční výkazy, přijímá od roznašečů peníze a vyúčtuje je v kanceláři, kr. s. Praha 12. XII. 1930, Ck II 139/30, Pr. pr. 1932, str. 31;

tesařský dělník, jenž dostával zprvu mzdu podle pracovních hodin, později týdně a zůstal vždy jen předním dělníkem, n. s. 13. X. 1926, Rv I 1038/26, Sb. n. s. č. 6366;

skladník v továrně, n. s. 29. XII. 1913, Rv II 1391/13, Fuchs č. 140;

skladní dělnice, jež koná obyčejné, lehké a šablonovité práce kancelářské, n. s. 29. XI. 1921, Rv I 906/21, Sb. n. s. č. 1315;

skladištní dělník, jehož práce záleží převážně z tělesných úkonů, n. s. 15. II. 1930, Rv I 24/30, Sb. n. s. č. 9655;

mládek nekonající převážně práce duševní, nýbrž práce jako přední dělník mlynářský podřízený stárkovi, ž. s. Praha 26. II. 1924, Cž 59/24, z. s. Praha 15. IV. 1924, Ck 19/24, Sb. ž. O. N. č. 125;

čistič u společnosti spacích vagonů, i když přechodně koná vyšší služby, n. s. 7. II. 1901, č. 17245/00, Adl. Cl. č. 2206;

kinooperatér, n. s. 13. VI. 1929, Rv I 1440/28, Sb. n. s. č. 9024 (o pensijní pojistné povinnosti kinooperatérů srov. rozhodnutí ministerstva sociální péče 4. III. 1932, č. j. 9535/IV/3/31, Pr. pr. 1932, str. 88).

Obchodní cestující (zástupci, jednatelé):

Znaky služebního postavení obchodního cestujícího na provisi. N. s. 24. II. 1914, Rv II 1248/13, Fuchs č. 158.

Místní zástupce je obchodním pomocníkem, vstoupil-li v poměr námezdní. N. s. 12. IX. 1923, Rv I 586/23, Sb. n. s. č. 2926.

Obchodní cestující pro určitý obvod za pevný měsíční plat s dalším nárokem na diety a provise za určitých podmínek (za jednotnou odměnu ve formě zvýšení provise) jest obchodním pomocníkem ve smyslu § 1 zák. o obch. pom. N. s. 16. XII. 1925, R I 1009/25, Sb. n. s. č. 5556.

Obchodním jednatelem (agentem) jest, kdo nejsa ustanoven obchodním pomocníkem, trvale je pověřen tím, by zprostředkoval obchody pro obchodní živnost někoho jiného nebo uzavíral obchody jménem někoho jiného. Pokud nejde vzhledem k okol-

nostem případu o obchodního jednatele, nýbrž o samostatného obchodníka. — Jde-li o poměr samostaného obchodníka vůči samostatnému obchodníkovi, neplatí o rozvázání smlouvy §§ 7 a 27 zák. o obch. pom. N. s. 4. VI. 1926, R I 197/26, Sb. n. s. č. 6093.

Obchodního cestujícího nelze považovati za obchodního pomocníka ve smyslu zákona o obch. pom., měla-li podle úmyslu stran disponovati firma výsledkem práce (zakázkami), nikoli jeho službami. N. s. 6. II. 1930, Rv I 1028/29, Sb. n. s. č. 9617.

Obchodního cestujícího na pouhou provisi nelze považovati za osobu, která jest ve služebním nebo pracovním poměru, jestliže firma měla disponovati pouze výsledkem jeho práce, t. j. zakázkami a nikoliv i zástupcovými službami. Pr. s. Olomouc 12. V. 1933, Cpr 123/33, kr. s. Olomouc 3. VI. 1933, Opr 17/33, Sb. pr. s. č. 33.

Cestující na provisi, který dle smlouvy s firmou, pro kterou cestuje, nevzal na sebe závazků konati nějakou činnost a který není k firmě v poměru podřízenosti a vázanosti na rozkazy firmy, není ve služebním poměru ve smyslu § 1 zák. č. 89/1920 Sb. z. a n. o pensijním pojištění. N. s. 3. X. 1924, č. 16598, Boh. A 3977.

Pokud při smlouvě, jíž byl někdo pověřen generálním rozprodejem zboží vyrobeného v továrně druhé smluvní strany za prodejní provisi a za určité procento z obratu, nešlo o smlouvu služební, nýbrž o smluvní poměr samostatného podnikatele (obchodního agenta), jenž nebyl povinen vydati se na obchodní cesty v době určené druhou smluvní stranou a jehož zdráhání se vyhověti tomuto příkazu vůbec i při vhodných vzorcích a přiměřených cenách neopravňovalo druhou smluvní stranu k jednostrannému zrušení smlouvy: N. s. 18. VI. 1932, Rv II 314/31, Sb. n. s. č. 11768.

Obchodní zástupce (jednatele), kteří nejsou ve službách určitého živnostníka, jest považovati za samostatné obchodníky a tudíž za podnikatele a soutěžitele (zákon č. 111/1927 Sb. z. a n.). N. s. 25. II. 1933, Rv II 757/31, Sb. n. s. č. 12404.

Jednatel na provisi, který cestuje pro několik firem, je samostatný obchodník. N. s. 19. IV. 1911, R II 305/11, Fuchs č. 10.

Charakteristické znaky podnikatelské činnosti obchodního jednatele: ž. s. Brno 13. XII. 1912, Cr II 579/12, Sb. ž. č. 2409.

Jednatel, který ohlásil obchodní agenturu u živnostenského úřadu, platil výdělkovou daň atp., není obchodním pomocníkem. Ž. s. Lublaň 13. VIII, 1912, Cr II 22/12, Sb. ž. č. 2130.

Místní zástupce na provisi není obchodním pomocníkem. Ž. s. Praha 14. II. 1913, Cr II

85/13, z. s. Praha 10. III. 1913, R II 66/13, Sb. ž. č. 2492.

Zástupce pro určitý obvod není obch. pomocníkem ve smyslu zákona č. 20/1910 ř. z. N. s. 8. V. 1923, Rv I 1574/22, Sb. n. s. č. 2592.

Smlouva o zastupování nepřechází ve smlouvu služební tím, že zástupce krátký čas cestuje pro obchodníka za diety a provisi, dostane předepsáno, kam má cestovati a má denně podávati zprávy. Ž. s. Brno 1. III. 1910, Cr I 47/10, Sb. ž. č. 1835.

Služební poměr obchodního zástupce není pouhým poměrem provisním, byl-li ujednán jakýkoliv pevný plat. Ž. s. Praha 31. I. 1930, Cž I 63/30, Sb. ž. s. č. 76.

K odstavci 2.

Kdo bez výhrady koná převážně podřízené práce, není obchodním pomocníkem. Ž. s. Terst 21. III. 1914, Cr II 51/14, z. s. Terst 15. IV. 1914, Cg II 203/14, Sb. ž. č. 2412.

Služební poměr zaměstnance dlužno v pochybnosti posuzovati podle zákona o obch. pom., vykonává-li zaměstnanec převážně práce náležející do oboru obchodního pomocníka (prodavačka v květinářském obchodě vypomáhala tu a tam v domácnosti zaměstnavatele). Ž. s. Praha 16. XI. 1926, Cž II 434/26, Sb. ž. s. č. 15.

Podstatným znakem smlouvy služební ve smyslu zákona o obch. pom. jest, že smlouva má býti po stránce hospodářské podkladem existence zaměstnancovy; vedlejší zaměstnání jako účetní není služebním poměrem ve smyslu zákona. Ž. s. Vídeň 29. XII. 1913, R V 82/13, Sb. ž. č. 2298.

Soukromý úředník, který ve volném čase odpoledne vede obchodní knihy v podniku (nastávajícího tchána), vyřizuje veškerou korespondenci, provádí inventury a bilance, vede daňové věci, mzdové knihy, kalkulace atd., není — protože tyto služby vykonával jen jako vedlejší zaměstnání — obchodním pomocníkem ve smyslu zákona o obch. pom. (nebylo tu vůbec služebního poměru, který předpokládá jakousi odvislost od vůle zaměstnavatele). Ž. s. Mor. Ostrava 19. VII. 1929, Cž I 443/29, kr. s. Mor. Ostrava 26. VIII. 1929, R I 3/29, Sb. ž. s. č. 71.

Za práce konané ve smyslu § 2 zák. č. 221/1924 Sb. z. a n. příležitostně lze uznati jen ony, jež v poměru k určitému zaměstnavateli přicházejí jen jako zjev ojedinělý, nahodilý, jež právě pro svou nahodilost a krátkodobost nemohou v tomto poměru poskytnouti osobě pracující řádný zdroj příjmů. Takové ojedinělosti a nahodilosti nerovná se ovšem skutečnost, že určité práce jsou vykonávány a pak i odměňovány nepravidelně, případ od případu, jak toho zaměstnavatelův provoz vyžaduje. N. s. s. 10. IV. 1934, č. 6906, Boh. A 11204.

K odstavci 3.

Zda zaměstnanec podléhá živnostenskému zákonu nebo zákonu o obch. pom., třeba posuzovati podle jeho skutečné činnosti, nikoliv podle činnosti původně zamýšlené. Ž. s. Vídeň 2. VI. 1918, Cr 261/17, Sb. ž. č. 2816.

Zaměstnanec přijatý jako dělník, když se ho později užívalo ke konání převážně kupeckých prací, je podroben zákonu o obch. pom. N. s. 21. XII. 1910, Rv VI 551/10, Fuchs č. 1.

Zaměstnanec přijatý jako denní písař podléhá zákonu o obch. pom., když se ho užívalo ke kupeckým nebo k vyšším nekupeckým službám. N. s. 3. XII. 1912, Rv V 2536/12, Fuchs č. 84.

Obchodní sluha, kterého se později užívalo ke kupeckým službám, nabyl postavení obchodního pomocníka. Ž. s. Brno 12. XI. 1901, Cr I 494/01, Sb. ž. č. 623.

Pro posuzování vlastností služeb podle § 1 zák. o obch. pom. rozhodná je jen povaha konaných služeb. N. s. 23. I. 1912, Rv II 8/12, Fuchs č. 42.

Pro rozhodnutí otázky, zda dílovedoucí je podroben zákonu o obch. pom., rozhoduje jen povaha jeho zaměstnání, ne titul, předběžné vzdělání a způsob, jak je odměňován. N. s. 10. IX. 1912, Rv I 632/12, Fuchs č. 63.

Pro posouzení otázky, zda zaměstnanec náleží pod zákon o obch. pom., je rozhodná jen skutečná povaha jeho služeb; bez významu je titul, předchozí vzdělání, způsob odměny, názory kruhů zaměstnaneckých a zaměstnavatelských. N. s. 13. I. 1914, Rv II 917/13, Fuchs č. 147.

Pro posouzení, zdali zřízenec je zaměstnancem konajícím služby vyšší dle § 1 zák. o obch. pom., není rozhodný titul, jakého dotyčný zaměstnanec požívá, nýbrž jedině jakost jeho práce. Ž. s. Praha 12. X. 1921, Cr II 512/21, z. s. Praha 15. XI. 1921, Cg II 107/21, Sb. ž. O. N. č. 40.

O tom, zda zaměstnanec koná vyšší služby, nerozhoduje jeho titul, nýbrž služby, jež skutečně koná. N. s. 31. III. 1925, Rv I 323/25, Sb. n. s. č. 4854.

Při posuzování, zda jde o obchodního pomocníka, nesejde na pojmenování služební kategorie, nýbrž na tom, jaké služby zaměstnanec skutečně koná. N. s. 18. II. 1928, Rv I 773/27, Sb. n. s. č. 7798.

Pro otázku, zda jde o obchodního pomocníka či o pouhého pomocného pracovníka, nezáleží na pojmenování (na titulu) zaměstnance ani na tom, jaký má plat, nýbrž na tom, jaké služby skutečně koná. N. s. 26. X. 1929, R I 824/29, Sb. n. s. č. 9318.

Nezáleží na tom, zda zaměstnavatel označil zaměstnance jako skladníka, nýbrž na tom, zda zaměstnanec podle prací jím vykonávaných byl skladní-

kem ve smyslu zákona. N. s. 15. II. 1930, Rv I 24/30, Sb. n. s. č. 9655.

Pro mieru výpovednej lehoty je rozhodná skutočná činnosť zamestnanca a nie ako bol vo službe nazývaný, alebo označovaný, alebo úradu hlásený. N. s. 6. III. 1930, Rv IV 709/29, Úr. sb. č. 385.

Zaměstnanec, kterému bylo bez jeho viny znemožněno konati vyšší služby, zůstává obchodním pomocníkem, třebaže konal převážně služby nižší. Ž. s. Brno 31. III. 1915, Cr I 128/15, Sb. ž. č. 2753.

Nastala-li obmezením provozování podniku změna v pracovním poměru, obzvláště co do způsobu a doby zaměstnání a co do způsobu odměny, jest u zaměstnance, který byl vypovězen, pak ale na vlastní žádost nadále ve službě ponechán a jinak zaměstnán, otázku, zda jde o vyšší nekupecké služby (§ 1 zák. č. 20/1910 ř. z.) čili nic, posuzovati samostatně podle toho kterého období jeho zaměstnání. N. s. 9. VI. 1934, Rv I 686/33, Sb. m. spr. č. 1223.

§ 2.

(1) Zaměstnanci státu nebo jiných veřejnoprávních korporací, veřejných ústavů, vyjímajíc veřejné ústavy uvedené v § 1, odst. 1, písm. d), č. 2, veřejných fondů, jakož i ústavů a fondů jim náležejících nebo jimi spravovaných jsou podrobeni tomuto zákonu, jen pokud tak určí vláda nařízením.

(2) Zaměstnanci podniků a závodů, náležejících osobám uvedeným v odstavci 1 nebo jimi spravovaných, jsou za podmínek stanovených v § 1 podrobeni tomuto zákonu, spočívá-li jejich pracovní poměr na soukromoprávní smlouvě; výjimky určí vláda nařízením.

K § 2 zákona.

A. § 2 došel i vůči osnově odborné komise nového textování. Jest v něm obsažena trojí norma:

I. Z prvního odstavce plyne, úsudkem a contrario, these, že zaměstnanci státu nebo jiných veřejnoprávních korporací, veřejných ústavů (s výjimkou tam uvedenou), veřejných fondů, jakož i ústavů a fondů

jim náležejících nebo jimi spravovaných novému zákonu nejsou podrobeni. Platí tedy pro ně v tom směru posavadní služební předpisy.

II. Z pravidla pod čís. I uvedeného uznávají se tyto výjimky:

1. Sám cit. § 2 vyjímá výslovně »veřejné ústavy uvedené v § 1, odst. 1, písm. d), č. 2«. Jsou to pojišťovny sloužící účelům veřejnoprávního pojištění, jakož i jejich svazy. (Viz též níže pod písm. C, k pozn. 4.)

2. Další výjimky, t. j. podrobení zaměstnanců státu atd. zákonu novému, jakož i dosah podrobení toho (arg. slovo »pokud«) může vláda určiti nařízením.

III. Podle druhého odstavce § 2 podléhají zaměstnanci podniků a závodů, náležejících osobám uvedeným v § 2, odst. 1, anebo jimi spravovaných novému zákonu — za podmínek uvedených v § 1, t. j., jsou-li ustanoveni převážně ke službám kupeckým nebo vyšším nekupeckým — tenkráte, spočívá-li jejich pracovní poměr na soukromoprávní smlouvě. Dopouštějí se však výjimky: nejprve arci zákonné anebo, jak se v zákoně výslovně uvádí, také cestou vládního nařízení.

B. K ustanovení § 2, odst. 2 vztahuje se zákon v § 57, podle něhož cit. předpis nabývá účinnosti dnem, kdy nabude účinnosti vládní nařízení tam dotčené, nejpozději dnem 1. listopadu 1934.

Zbývá ještě poznámka všeobecného rázu: Účinnost § 2, odst. 2 jest posunuta až do účinnosti vládního nařízení. Vládní nařízení samo čerpá však svou účinnost v příčině výjimek teprve z účinnosti onoho předpisu. S hlediska právně-logického jest účinnost předpisu § 2, odst. 2 prius, účinnost vládního nařízení posterius. Prakticky osvědčí se ovšem obojí účinnost současně, neboť tu není mezi nastoupením jedné a druhé účinnosti nijaké lhůty. Časového prius a posterius tu vůbec není.

C. K odstavci 1.

Ustanovení nerozlišuje mezi služebními poměry podle jejich povahy a vztahuje se stejně na zaměstnance ve veřejnoprávním i v soukromoprávním poměru. Služební poměry ze zákona vyloučené v § 2, odst. 1 jsou tedy charakterisovány toliko postavením zaměstnavatele jako státu, veřejnoprávní korporace, veřejného ústavu nebo veřejného fondu, ať už je zaměstnanec u některé z těchto osob zaměstnán přímo nebo v ústavu a fondu jí náležejícím nebo jí spravovaném.

Pojmů »veřejnoprávní korporace«, »veřejný ústav«, »veřejný fond«, užívá se v právních normách velmi často a přece rozsah jejich není nesporný.[1]) Některé z rozporů, jež se o té věci objevily v nauce i v praxi, mohly by míti význam i pro užití § 2.

Za veřejnoprávní (veřejné) korporace se uznávají vedle státu zvláště obce, okresy, země, školní obce a školní okresy, universita,[2]) náboženské společnosti, živnostenská společenstva, báňská společenstva, lékárnická gremia, obchodní a živnostenské komory, zemědělské rady, advokátní, notářské a lékařské komory, komora inženýrská a zvěrolékařská, instituce veřejnoprávního pojištění, vodní družstva, zalesňovací společenstva, viničné obce, honební společenstva, rybář-

[1]) Hoetzel, Československé správní právo, 1934, str. 67 násl; 203 násl; Matějka, Pojem veřejnoprávní korporace, 1929; Weyr, O pojem veřejnoprávní korporace, Časopis pro právní a státní vědu, XIII., str. 73 násl.; Havelka a Janovský, Státní podniky, jejich organisace, správa a rozdíl od podniku a ústavu veřejného. Třetí sjezd právníků československých, Bratislava 1930, odb. V., ot. 3; Sedláček, Právnická osoba, Slovník veř. práva čsl., III., str. 474 násl.; Havelka, Podniky státní a veřejné, tamtéž str. 116.

[2]) V universitě jsou ovšem sloučeny znaky korporace se znaky státního ústavu. Srv. n. s. s. 24. X. 1922, č. 15040, Boh. A 1596; Hácha, Nejvyšší správní soud o právní povaze university, Věstník min. vnitra, 1922, str. 5 násl.; Vavřínek, Nejvyšší správní soud a universita, Pocta Háchova, str. 222 násl.

ská společenstva, společenstva k výkonu práv na některých nedělených pastvinách atp.

Za veřejný ústav se považuje souhrn věcných prostředků trvalého rázu, který slouží některému úkolu veřejné správy a jehož vztah k uživatelům je ovládán předpisy veřejného práva.[3]) Judikatura počítá k veřejným ústavům veřejné nemocnice, veřejné školy, hřbitovy, ústavy pro choromyslné, krematorium, okresní nemocenské pojišťovny atd. Kvalifikaci veřejného ústavu propůjčuje někdy přímo právní předpis; srv. na př. § 1 vl. nař. ze dne 4. července 1934, č. 179 Sb. z. a n., kterým se zřizuje Exportní ústav.

Pochybná je právní povaha nositelů veřejného pojištění, které se někdy počítají k veřejným ústavům, jindy k veřejným korporacím.[4]) Ať je tomu podle nauky jakkoliv, pro účely § 2 zák. o soukr. zaměstnancích jistě je musíme počítati k ústavům, zahrnutým výjimkou v tomto ustanovení obsaženou. To platí i o Léčebném fondu veřejných zaměstnanců.

Některé organismy jsou příslušnými předpisy prohlášeny za veřejné ústavy, třebas nemají znaků, kterými se obvykle veřejný ústav charakterisuje. Sem patří, jak již v poznámkách k § 1, odst. 1, písm. d) bylo naznačeno, spořitelny (§ 1 zák. č. 302/1920 Sb. z. a n.), okresní záložny hospodářské (§ 1 zák. č. 148/1924 Sb. z. a n.), Národní banka československá (§ 57 zák. č. 347/1920 Sb. z. a n.). Nauka i praxe spořitelnám a okresním záložnám hospodářským povahu veřejných ústavů odpírají;[5]) máme za to, že nelze spořitelny a okresní záložny hospodářské považovati za veřejné ústavy podle § 2, odst. 1 zák. o soukr. zam. —

[3]) Havelka, Státní podniky, str. 16.

[4]) Matějka, l. c., str. 104/105.

[5]) Havelka, Státní podniky, str. 19; o spořitelnách n. s. 6. XI. 1923, Rv I 844/23, Sb. n. s. č. 3123, o okresních záložnách hospodářských n. s. s. 10. III. 1923, č. 4020, Boh. A č. 2073.

již i z toho důvodu, že jinak by § 1, odst. 1, písm. d), č. 1, pokud mluví o spořitelnách, byl vlastně zbytečný. Stejné stanovisko nutno pak ovšem zaujmouti také, co se týká Národní banky československé.

Organismy, které sice zákony označují za ústavy, ne však přímo za ústavy veřejné, a jimž nauka nebo praxe povahu ústavů vůbec odpírají, nebudeme ovšem považovati za zahrnuté předpisem § 2, odst. 1. Sem by náležely na př. Slovanský ústav a Orientální ústav (zákon ze dne 25. ledna 1922, č. 27 Sb. z. a n.).

Dokud a pokud vláda nevyužije zmocnění, které jí dává § 2, odst. 1, zůstanou služební poměry zaměstnanců v tomto předpisu uvedené zákonem vůbec nedotčeny, ať jakákoliv jest jejich právní povaha a ať jakéhokoliv druhu jsou předpisy, jimiž jsou upraveny (zákon, vládní nařízení, vládní usnesení, instrukce, smlouva atp.). Z § 2 neplyne sice žádné obmezení, ale patrně se zdálo samozřejmým, že zákon o soukromých zaměstnancích bude vládním nařízením vztažen nejvýše na některé ze zaměstnanců v soukromoprávním poměru.

Přímo a bez jakéhokoliv dalšího opatření zákonodárného jsou zákonu podrobeni zaměstnanci ústavů veřejného pojištění a jejich svazů. To bylo při parlamentním projednávání osnovy naléhavě požadováno, ač sotva lze popříti, že není věcných důvodů, proč by se mělo se zaměstnanci veřejných ústavů pojišťovacích zacházeti jinak než se zaměstnanci všech ostatních veřejných korporací a ústavů. Výjimka z § 2, odst. 1 působí tím podivněji, že k ní došlo v době, kdy právě pro zaměstnance ústavů pojištění nemocenského, starobního a invalidního byl nově upraven služební poměr (v novele č. 112/1934 Sb. z. a n.) a kdy se v parlamentě projednával zákon, kterým se této nové úpravě, provedené formou vládního nařízení podle zmocňovacího zákona, propůjčovala moc

zákona (zákon ze dne 11. července 1934, č. 146 Sb. z. a n.).

D. K odstavci 2.

Druhý odstavec je výjimkou z odstavce 1 a týká se jen podnikových zaměstnanců státu a ostatních osob v § 2, odst. 1 vyjmenovaných, a i těch jen, pokud jejich poměr spočívá na soukromoprávní smlouvě. Slovo »podnik« třeba tu bráti co nejšíře, jmenovitě nelze obmezovati § 2, odst. 2 jen na t. zv. veřejné podniky. Vzhledem k tomu mohli bychom podnikem rozuměti v § 2, odst. 2 všechny organisované útvary sloužící účelům hospodářským nebo sociálním (s vyloučením ústavů). Pro státní podniky tu bude oporou zvláště zákon ze dne 18. prosince 1922, č. 404/1922 Sb. z. a n., a vl. nař. ze dne 25. září 1924, č. 206 Sb. z. a n. Rozdíl mezi závodem a podnikem je patrně ve větší nebo menší míře samostatnosti. Závod je spíše jednotka technická proti podniku jako jednotce komerční.[6])

Při uvažování poměru mezi prvním a druhým odstavcem § 2 třeba míti na mysli, že zaměstnanci státního (státu náležejícího) podniku nebo závodu jsou také zaměstnanci státními, že tedy vlastně z dosahu zákona jsou odstavcem prvním vyloučeni až do účinnosti vládního nařízení, neb, nebude-li vládní nařízení dříve vydáno, do 1. listopadu 1934. To platí obdobně o zaměstnancích podniků a závodů náležejících ostatním osobám uvedeným v § 2, odst. 1.

[6]) Pojem podniku a závodu z hlediska obecného analysuje zejména Wenig ve svém spisu »O patentní licenci«, zvl. str. 52. Viz dále též »Příručku« seš. 1 (1928). — Nejnověji zabývá se pojmem podniku Drábek: »Právo na podniku a jeho reflexy na osobní svobodu« v Knihovně Sborníku věd pr. a st. 1934.

E. K prováděcím předpisům.

Prozatím (t. j. do počátku listopadu 1934) nebylo ještě využito zmocnění obsaženého v § 2, odst. 1, nýbrž vydáno bylo toliko nařízení podle § 2, odst. 2, které zní:

Vládní nařízení ze dne 25. října 1934 č. 228 Sb. z. a n., jímž se z účinnosti zákona o soukromých zaměstnancích vyjímají někteří zaměstnanci podniků a závodů, náležejících státu nebo jiným osobám uvedeným v § 2, odst. 1 zmíněného zákona nebo jimi spravovaných.

Vláda republiky Československé nařizuje podle § 2, odst. 2 zákona ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákona o soukromých zaměstnancích):

§ 1.

(1) Ze zaměstnanců podniků a závodů

a) náležejících osobám uvedeným v § 2, odst. 1 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n. (státu, jiným veřejnoprávním korporacím, veřejným ústavům — vyjímajíc ústavy pojišťovací a jejich svazy — nebo veřejným fondům),

b) náležejících ústavům a fondům, které patří osobám uvedeným pod písm. a) nebo jsou jimi spravovány,

c) spravovaných osobami zmíněnými pod písm. a) nebo b),

pokud by podle § 1 uvedeného zákona podléhali tomuto zákonu a nebyli již podle § 3 téhož zákona vyňati z jeho účinnosti,

nejsou zákonu podrobeni zaměstnanci, jejichž pracovní poměr, na soukromoprávní smlouvě spočívající, je nebo bude upraven podle platového zákona ze dne 24. června 1926, č. 103 Sb. z. a n., nebo podle zásad tohoto zákona vládními nařízeními, služebními řády nebo usneseními podle § 210 téhož zákona, po případě služebními řády, usneseními, statuty nebo jinými všeobecnými normami, jež jsou v podstatě obdobny uvedeným předpisům.

(2) Účinnost zákona č. 154/1934 Sb. z. a n. nevztahuje se tedy zejména na zaměstnance v soukromoprávním služebním poměru, pokud jsou podrobeni

a) vládnímu nařízení ze dne 7. července 1926, č. 113 Sb. z. a n., o úpravě služebních a platových poměrů státních zamestnanců v pomocné kancelářské službě,

b) vládnímu nařízení ze dne 7. července 1926, č. 114 Sb. z. a n., o úpravě služebních a platových poměrů pomocných zřízenců,

c) vládnímu nařízení ze dne 5. března 1927, č. 16 Sb. z. a n., o úpravě služebních a platových poměrů řemeslných zaměstnanců v technické službě stavební a udržovací a v automobilním provozu Československé pošty,

d) vládnímu nařízení ze dne 5. března 1927, č. 17 Sb. z. a n., o úpravě služebních a platových poměrů poštovních expedientů, poštovních pomocníků a poštovních poslů,

e) vládnímu nařízení ze dne 11. prosince 1930, č. 196 Sb. z. a n., o úpravě služebních a platových poměrů zaměstnanců Státního nakladatelství,

f) služebnímu řádu pro zaměstnance podniku »Státní lesy a statky« a služebnímu řádu pro zaměstnance státního statku v Lánech,

g) služebnímu řádu pro zaměstnance Vojenských lesních podniků,

h) úpravě mzdových poměrů dělnictva Československé tabákové režie,

ch) úpravě mzdových poměrů dělnictva Hospodářské správy pražského hradu.

([3]) Ustanovení odstavců 1 a 2 se nevztahují na zaměstnance, jejichž pracovní poměr spočívá na individuální nebo kolektivní smlouvě, vyjímajíc zaměstnance, jejichž smlouva se obsahově shoduje s některou ze všeobecných norem uvedených v předchozích odstavcích.

§ 2.

Toto vládní nařízení nabývá účinnosti dnem 1. listopadu 1934; provedou je všichni členové vlády.

Nařízení bylo vyhlášeno v částce 83 Sbírky zákonů a nařízení dne 31. října 1934.

V podrobnostech lze k němu poznamenati:

1. Okruh pracovních poměrů, pro které má nařízení význam, je určen osobou zaměstnavatele jako provozovatele (správce) podniku nebo závodu. Podobně jako zákon, mluví nařízení o »zaměstnancích podniků a závodů« a tím jaksi podniky a závody personifikuje, ale zřejmě jen za tím účelem, aby naznačilo, že chce postihnouti zaměstnance, jen pokud jsou včleněni do organismu podniku (závodu). Zaměstnancem podniku by tedy nebyla na př. osoba, kterou by veřejná korporace ze svých administrativních úředníků dosadila do podniku jako svůj orgán dozorčí nebo kontrolní, na vedení podniku nezávislý.

2. Pojem »podniku« a »závodu« nebyl blíže určen, bude se tedy říditi tím, co je pověděno výše pod D). Nesejde ovšem na pojmenování. Podniková or-

ganisace zůstává podnikem, i když v praxi nebo v příslušných předpisech se nazývá jinak (na př. »ústav« nebo pod.).

3. Při výpočtu subjektů, o jejichž podniky a závody jde, přidrželo se nařízení v § 1, odst. 1, písm. a) až c) nejširšího možného výkladu zákona a zahrnuje i podniky a závody náležející ústavům a fondům, které patří státu, jiným veřejnoprávním korporacím, veřejným ústavům (vyjímajíc ústavy pojišťovací a jejich svazy) nebo veřejným fondům nebo jsou jimi spravovány. Na druhé straně zase vyložilo výjimku danou v § 2, odst. 1 zákona ve prospěch orgánů sociálního pojištění a uznalo i svazy ústavů veřejného pojištění za zahrnuté předpisem § 2, odst. 1 zákona.

4. Zaměstnanci podniků a závodů státních atd., kteří jsou ve veřejnoprávním poměru, vyloučeni jsou z dosahu zákona předpisem § 2, odst. 1 a druhý odstavec výslovně míří jen na zaměstnance v poměru soukromoprávním. Nařízení tento znak ještě podtrhuje v § 1, odst. 1 slovy »na soukromoprávní smlouvě spočívající (sc. pracovní poměr)«.*)

5. Zákon v § 2 i nařízení se týkají pracovních poměrů zaměstnanců, které by zásadně, t. j. kdyby nešlo právě o zaměstnance v podnicích státu atd., zákonu podrobeny byly, tedy pracovních poměrů zaměstnanců konajících služby kupecké nebo služby vyšší nikoliv kupecké, a to nikoli jen výjimečně nebo přechodně, jako vedlejší zaměstnání nebo příležitost-

*) Tímto velmi sporným pojmem zabývá se nejnověji Havelka v »Poctě Hoetzlově«, (1934) str. 117 sl. (»Práv. konstrukce vzniku služebního poměru stát. zaměstnanců ve veřejnoprávním poměru«). — Na str. 123 uznává, že služební poměr vzniká soukromoprávní smlouvou, když orgánům státním, pověřeným sjednati poměr, přísluší aspoň potenciálně upraviti obsah jeho v jednotlivých případech, na základě dohody s budoucím zaměstnancem, odchylně od generálního služebního řádu předem stanoveného.

ně, a nadto ještě s vyloučením zaměstnanců, na něž se vztahuje § 3 zákona.

6. V okruhu zaměstnanců takto vymezeném vyjímá vládní nařízení v § 1, odst. 1 z účinnosti zákona všechny ty, jejichž pracovní poměr je nebo bude upraven podle platového zákona ze dne 24. června 1926, č. 103 Sb. z. a n., nebo podle zásad tohoto zákona vládními nařízeními, služebními řády nebo usneseními podle § 210 téhož zákona, po případě služebními řády, usneseními, statuty nebo jinými všeobecnými normami, jež jsou v podstatě obdobny uvedeným předpisům. K tomu připojuje § 1, odst. 2 obšírnou exemplifikaci.

V demonstrativním výpočtu § 1, odst. 2 vlád. nařízení jsou zahrnuty — patrně z krajní opatrnosti — i některé kategorie, na něž by se zákon o soukromých zaměstnancích stejně asi nevztahoval, i kdyby je nařízení přímo neuvádělo [tak na př. zaměstnanci uvedení pod písm. f) a g) jsou zachyceni předpisem § 3 zákona a u zaměstnanců dotčených pod písm. h) a ch) nepůjde jistě o konání kupeckých nebo vyšších nekupeckých služeb].

Vzhledem k posledním slovům odstavce 1 naříz. stačí k vyloučení zaměstnanců z dosahu zákona pouhá okolnost, že všeobecná úprava jejich pracovních poměrů je obdobná kterékoliv z úprav vypočtených v odstavci 2; obdoba bude záležeti patrně v rozsahové i obsahové příbuznosti příslušných norem, ať jakkoliv nazývaných. Všeobecnou úpravou ve smyslu § 1, odst. 1 není úprava obsažená v kolektivní smlouvě, jinak ale nezáleží na její právní povaze.

7. Z § 1, odst. 1 naříz. by plynulo a contrario, že z dosahu zákona o soukromých zaměstnancích by nebyli vyloučeni zaměstnanci, jejichž pracovní poměr není upraven žádnou z norem výslovně uvedených ani žádnou všeobecnou normou obdobnou. Odstavec třetí vyslovuje tuto konklusi tím způsobem, že nevzta-

huje na zaměstnance, jejichž pracovní poměr je upraven individuální nebo kolektivní smlouvou, ustanovení § 1, odst. 1 a 2 nařízení, ale jde ještě dále, než by tato konkluse dovolovala, a vylučuje z dosahu zákona i zaměstnance s individuální nebo kolektivní smlouvou, jestliže se taková smlouva obsahově shoduje s některou ze všeobecných norem uvedených v odstavci 1 a 2 nař. Z toho plyne, že bude třeba každou individuální nebo kolektivní smlouvu zaměstnanců v podnicích a závodech státu atd. pečlivě zkoumati s toho hlediska, zda se neshoduje obsahově s některým vládním nařízením vydaným podle platového zákona nebo s kteroukoliv jinou úpravou vyjmenovanou v § 1, odst. 1 i. f. Text vede k názoru, že stačí shoda s kteroukoliv z těchto všeobecných úprav, třebas se týkala jiného oboru, než ke kterému náleží podnik, o jehož zaměstnance právě jde. Zákonu o soukromých zaměstnancích nepodléhá tedy na př. zaměstnanec podniku obecního (ať jde o podnik jakéhokoliv druhu a o zaměstnance jakékoliv kategorie), jestliže se jeho smlouva shoduje obsahově s některou z úprav vypočtených v § 1, odst. 2. O vhodnosti takového ustanovení lze vážně pochybovati. Snad bylo zamýšleno zachytiti závěrečnými slovy § 1, odst. 3 obsahovou shodu v úpravě zaměstnanců týchž kategorií v týchž nebo aspoň příbuzných podnicích. Tento restriktivní výklad lze však těžko uvésti v soulad s textem.

Sám pojem obsahové shody bude působiti jisté obtíže. Patrně můžeme mluviti o obsahové shodě jen tehdy, když jednotlivá nebo hromadná smlouva se dotýká všech otázek, o nichž jedná všeobecná úprava, a když také všechny tyto otázky řeší úplně stejně jako ona všeobecná úprava.

Zaměstnanci spořitelen jsou soukromými zaměstnanci. N. s.

6. XI. 1923, Rv I 844/23, Sb. n. s. č. 3123.

Vedoucí úředníci nemocenských pojišťoven jsou disciplinárně podřízeni jen Ústřední sociální pojišťovně. Nemocenské pojišťovny samy nejsou oprávněny disciplinárně stíhati vedoucí úředníky k nim služebně přidělené a zbaviti je jejich funkcí. Nemocenská pojišťovna není tudíž ani pasivně legitimována k žalobě o bezúčinnost disciplinárního zbavení funkce vedoucího úředníka, na něž uznala vrchní disciplinární komise zřízená při ÚSP; nemůže také propůjčiti znovu vedoucímu úředníku funkci, jíž byl takto disciplinárně zbaven. N. s. 9. VI. 1934, Rv I 877/34, Sb. m. spr. č. 1234.

Tím, že se zaměstnanec, uzavíraje soukromoprávní služební smlouvu se státem, podrobil ustanovením služební pragmatiky, pokud tímto zákonem byly určeny závazky (povinnosti) státním zaměstnancům, nebyla nikterak dotčena povaha jeho služebního poměru, jenž zůstal poměrem soukromoprávním, a je zaměstnanec oprávněn domáhati se přímo u řádného soudu svých nároků ze služebního poměru. N. s. 5. XI. 1932, Rv I 59/31, Sb. n. s. č. 12073.

Jednati a rozhodovati o návrhu J. J., úředníka okresní záložny hospodářské ve V., proti této záložně, že daná mu výpověď jako pokladníku záložny je bezúčinná, že služební jeho poměr dále trvá a že žalovaná záložna je povinna mu platiti služební požitky, vymáhané u zemského civilního soudu v Praze žalobou ze dne 25. června 1927, přísluší řádným soudům. Senát pro řešení kompetenčních konfliktů 12. XII. 1930, č. 603/29, Dodatek II k Boh. A XII, č. LXVIII.

§ 3.

Ustanovení tohoto zákona neplatí o zaměstnancích drah všeho druhu pro veřejnou dopravu, pokud se ho nedovolávají zákony o nich platné, dále o zaměstnancích podniků zemědělských a lesních, pokud nejsou obchodními pomocníky, a konečně o učních, na které se vztahují předpisy živnostenského řádu (zákona).

K § 3 zákona.

Uvádějí se tu kategorie zaměstnanců, správněji řečeno, pracovních poměrů z použití nového zákona vyňatých. Jsou to:

1. Zaměstnanci drah všeho druhu pro veřejnou

dopravu s výhradou, pokud se nového zákona nedovolávají zákony o nich platné.

Drahami se rozumějí železnice jakéhokoliv pohonu a nejen ty, kde se provoz děje po kolejích, nýbrž i visuté (lanové) dráhy, nikoliv však — za dosavadního právního stavu — trolleybusy. Na rozdíl od dosavadního zákona (§ 5), vytýká se výslovně, že musí jíti o dráhy pro veřejnou dopravu, ale i dosavadní zákon byl tak vykládán (Mayer-Grünberg, str. 58, 59). Jde tudíž o dráhy, které jsou ve smyslu čl. I. železničního přepravního řádu, vydaného vládním nařízením čís. 144/1928 »otevřeny pro veřejnou přepravu« (s přepravní povinností podle čl. 4 př. ř.).

Výhrada zákonných železničních předpisů dopouštějících použití zákona jest pro futuro zbytečná, ježto se takovými předpisy výluce § 3 deroguje. Avšak ani pro přítomnou dobu nemá významu, protože žádný předpis o zaměstnancích drah pro veřejnou dopravu nedovolává se zákona o obchodních pomocnících, na jehož místo by mohl nastoupiti zákon o soukromých zaměstnancích.

2. Vyňati jsou dále z použití zákona zaměstnanci podniků zemědělských a lesních, pokud nejsou obchodními pomocníky. Jsou-li tudíž obchodními pomocníky, neplatí pro ně výluka § 3 a spadají pod nový zákon. Není pochyby, že termin »obch. pomocníci« bude tu vykládati z § 1 odst. 1 lit. a): t. j., že to jsou ti, kdož jsou při provozování obchodu ustanoveni ke službám kupeckým.

Poznamenati jest, že při přípravě zákona bylo uvažováno o zahrnutí také zaměstnanců zemědělských a lesnických pod nový zákon a nahraditi jím v zemích historických t. zv. zákon o statkových úřednících čís. 9/1914, na Slovensku a Podkarpatské Rusi zák. čl. XXVII/1900 o úpravě pracovního poměru mezi vlastníky statků a hospodářskými úředníky. Četné organisace zaměstnavatelů i zaměstnanců odpíraly však — jak vysvětlivky uvádějí — takové úpravě a nepřijímaly ani „re-

šení, že by v jednotném zákoně o soukromých zaměstnancích byly ustanoveny pro statkové úředníky ony nutné odchylky, kterých vyžaduje jejich postavení se zřetelem na zvláštní povahu zemědělského podnikání vůbec a jmenovitě na zvláštní pracovní poměry na zemědělských podnicích. Upuštěním od úpravy této látky — která není posud tak jako pro ostatní kruhy zaměstnanců probrána a připravena — v novém zákoně nemá však, jak vysvětlivky praví, dáno býti najevo, že zákon čís. 9/1914 ř. z. a zák. čl. XXVII/1910 mají na dlouho zůstati nedotčeny. Jich unifikaci a novelisaci bude však snáze možno provésti zákonem zvláštním.

Pro osvětlení poměru mezi novým zákonem o soukromých zaměstnancích a zákonem o statkových úřednících jest ještě obrátiti zřetel ke trojímu ustanovení obsaženému v § 1 právě cit. zákona z r. 1914:

a) Podle odst. 1 platí zákon z r. 1914 pro služební poměr osob (úředníků) ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích nebo v jejich vedlejších živnostech ke službám vyššího druhu.

b) Zákon se nevztahuje na služební poměry upravené horním zákonem nebo zákonem o obchodních pomocnících.

c) Úředníci ve smyslu odst. 1, kterých se užívá v obchodním podniku k obchodním službám, buďte pokládáni toliko tenkráte za obchodní pomocníky, když jejich zaměstnání v této vlastnosti jest stálé.

Z těchto předpisů vyplývá, že v našem zákonodárství se přesně dělí živnosti a obchod od oboru výroby prvotní, kam se počítají také t. zv. vedlejší živnosti zemědělské a lesní produkce, pokud se co do hlavní věci zabývají zpracováním vlastních výrobků (srv. čl. V, písm. a) uváděcího patentu k živnost. řádu a § 251 slov. živnost. zákona)*).

*) Přechod od zemědělské vedlejší živnosti k obchodu jest velmi blízký: uskutečňuje se zhusta prostě tím, že úbytky zásoby produktů ke zpracování a zcizení určených se doplňují nákupem.

Tuto přesnou oddělenost obou oborů zachoval i nový zákon, převzav v § 3 příslušné ustanovení § 5 zákona o obchodních pomocnících z r. 1910 o vyloučení zaměstnanců zemědělských a lesních ze své působnosti s výjimkou jen případů, že jsou obchodními pomocníky.

Utkávají se zde nyní dva pojmy »obchodních pomocníků«. (Viz již výše k § 1, odst. 1, písm. a). V obou případech jsou to osoby ustanovené ke kupeckým službám, avšak podle zákona o obch. pom. z r. 1910 musí býti ustanoveni od kupce v jeho závodu (třebas i neobchodním, ale provozovaném od kupce fiktivního, na př. od společnosti s r. o.), kdežto podle nového zákona z r. 1934 musí býti ustanoveni při provozování závodu obchodního. Zákon o statkových úřednících z r. 1914 nemohl ovšem vztahovati se na pojem jiný než který byl dán v zákoně o obch. pom. z r. 1910, avšak stejně jest nepochybné, že by vznikly nesrovnalosti, kdybychom měli v § 1 odst. 3 zákona z r. 1914 operovati s pojmem obchodního pomocníka i jen poněkud odchylným od pojmu daného v novém zákoně z r. 1934. V této otázce dlužno za to míti, že nový zákon vstupuje na místo zákona z r. 1910, třebas to není přímo vysloveno a třebas nový zákon již okruhem své působnosti značně přesahuje zákon o obchodních pomocnících.

Prakticky vyplývá z toho tolik, že osoby ustanovené ke kupeckým službám v zemědělském nebo lesním podniku náležejícím kupci formálnímu, tedy společnosti s r. o., zůstávají mimo applikaci nového zákona a budou podrobeny zákonu z r. 1914, ačkoli podle posavadního práva byly »obchodními pomocníky« a spadaly pod zákon z r. 1910. Tento výsledek však není nikterak na újmu zájmům těchto zaměstnanců, ježto zákon o statk. úřednících jest — a po své budoucí reformě tím více bude — ochranou zaměstnanců vzhledem ke zvláštním potřebám země-

dělským upravenou a tudíž přiměřenější, nežli ji poskytuje nový zákon z r. 1934. (Srv. výše na str. 163 odkaz k vysvětlivkám ve drobném tisku.)

Zákonný článek XXVII/1900 platný na Slovensku a v Podkarpatské Rusi o úpravě pracovního poměru mezi vlastníky statků a hospodářskými úředníky nemá podobných ustanovení jako je § 1 zák. č. 9/1914 ř. z. a prohlašuje v § 1 za hospodářského úředníka toho, kdo se za plat zaváže druhému obstarati v jeho hospodářství agendy řízení, správy a dozoru. Jen zcela výjimečně by se asi mohl vyskytnouti případ, že by některý zaměstnanec náležel zároveň pod ustanovení cit. § 1 a zároveň byl obchodním pomocníkem ve smyslu § 1, odst. 1, písm. a) zák. o soukr. zam. V takovém případě by ovšem musil zák. čl. XXVII/1900 ustoupiti novému zákonu. Jinak budou vzhledem k § 3 zák. o soukr. zam. vyňati z jeho dosahu i zaměstnanci zemědělských a lesních podniků, kteří by snad konali v těchto podnicích kupecké nebo vyšší nekupecké služby, přece však ne služby kvalifikované podle § 1 zák. čl. XXVII/1900.

3. Vyňati jsou posléze z použití nového zákona u č ň o v é: V osnovách zákona byla obsažena kapitola o učních, avšak v poslední téměř chvíli eliminována. Upozorniti jest na rozdílné znění § 3 nov. zákona vůči § 5 zák. z r. 1910. Kdežto se v tomto § 5 vylučují »učňové ve smyslu živnostenského řádu«, kvalifikují se učňové vyloučení v § 3 nov. zákona větou: »na které se vztahují předpisy živnostenského řádu (zákona)«.

Jest otázka, zdali jest v tom rozdíl věcný? Vzhledem ke znění § 5 zák. z r. 1910 hájen v judikatuře též výklad, že učni »ve smyslu živnostenského řádu« jsou i ti, kdo smlouvou učňovskou jsou zřízeni v podnicích, na něž se nevztahuje živnost. řád, tedy v podnicích vytčených § 2 čís. 2 až 6 zákona z r. 1910, a že tudíž učňové v těchto podnicích nepodléhají zá-

konu o obch. pomocnících. (Tak rozh. Nejv. soudu ze 4. října 1921, Rv I 600/21, Sb. n. s. č. 1217.).

Nynější znění, jež vylučuje učně, »na které se vztahují předpisy živnostenského řádu (zákona)« jest precisnější: z něho plyne, že učňové, na něž se nevztahují předpisy živn. řádu, resp. zákona, nejsou ustanovením tímto dotčeni a tudíž novému zákonu podléhají, pokud jsou v jejich učebním poměru splněny podmínky v § 1 zákona vytčené.

Nejprve tu arci vzchází otázka, zdali smlouva učební jest vůbec smlouvou pracovní (služební) ve smyslu nového zákona. Jak již výše seznáno (srv. Úvod), shoduje se pojem pracovní smlouvy v novém zákoně celkem s pojmem služební smlouvy upraveným v 26. hlavě obč. zák. Jest arci sporno, zdali může vyučení učně, resp. poskytnutí příležitosti k získání určitých znalostí pokládáno býti za plat zaměstnavatelem zaměstnanci konaný.*)

Učební smlouva není typem jednotným; vykazuje různé odstíny. Jsou případy, které se dají bez obtíží subsumovati smlouvě služební, jsou jiné, kde subsumpce ta budí pochybnosti, a zase jiné, kde jest pro základní rozdíly nemožnou.

Po té stránce dá se zhruba sestaviti stupnice učebních smluv resp. smluv jim alespoň svým účelem blízkých:

a) Mohla by počínati smlouvou učňovskou a t. zv. praktikantskou, je-li při nich povinnost služeb ujednána za mzdu (vůči normálu obyčejně sníže-

*) Z literatury viz E. Adler v Klangově Kom. obč. zák. k § 1151, str. 125 pro; Randa, HR. 2. v. str. 226 pozn. 5 contra. Krčmář praví v »Obl. právu« str. 244, že §§ 150—153 III. dílčí nov. míří především na smlouvy, podle kterých se práce koná za mzdu, »ačkoli ustanovení o smlouvě služební platí i o některých smlouvách, při kterých synallagma je jiné než výměna práce za mzdu (o smlouvách s t. zv. volontéry, kterým za jejich práci se poskytuje vyučení v některých znalostech, odbytí prakse a t. pod.)«.

nou) a je-li zaměstnavatelem převzat závazek poskytnouti zaměstnanci praktickou příležitost výučnou.

b) Dalším případem vzdalujícím se již více od základního typu smlouvy služební jsou smlouvy povahy pod lit. a) vytčené, avšak vůbec bez nároku na mzdu (tedy se změněným synallagmatem ve smyslu Krčmářově; viz výše poznámku). Sem náleží také smlouva zhusta zvaná volontérskou, při níž jest bezplatnost v obecném smyslu pravidlem; ovšem název té smlouvy není přesný, an ukazuje na dobrovolnost poměru: avšak i »volontér« bývá ve pracovním závazku, třeba v některých směrech uvolněném.

c) Možno uvésti dále případ přijetí zaměstnance do práce s povinností konati služby a s nárokem na vyučení resp. učební příležitost, avšak bez nároku na mzdu, ano i dokonce se závazkem zaplatiti zaměstnavateli výučný honorář.

d) Řadu zakončiti může smlouva o vstupu do služeb, avšak s volností v jejich výkonu (tedy smlouva ve striktním slova smyslu »volontérská«), avšak s nárokem na poskytnutí učební příležitosti, po případě i na vyučení samo, a spolu se závazkem platiti výučný honorář.

Seznáváme již z této stupnice, která by se dala ještě i rozhojniti přechodnými útvary mezi jednotlivými stupni, že učební účel, do smluvního obsahu vstupující, v některých případech jen alteruje práva a závazky stran, nedotýkaje se typických rysů smlouvy (srv. písm. a), že však v dalším postupu porušuje již typické smluvní synallagma (viz písm. b) a ve případech zbývajících modifikuje smluvní kausu v tom dosahu, že se smlouva svým obsahem a povahou mění, ano i téměř v opak převrací: strana ve dřívějších případech zaměstnavatelská stává se zjednaným pracovníkem, strana zaměstnanecká objednatelem práce resp. díla.

Ustanovuje-li nyní § 3 nového zákona, že učňové,

kteří podléhají živnost. řádu resp. zákonu, nenáležejí pod nový zákon, jest zajisté usouditi, že má tu na zřeteli takové formy smlouvy učební, které se svou povahou ještě hodí pod smluvní typ pracovní smlouvy zákonem upravené, tedy zajisté případy náležející pod písm. a) ve stupnici výše uvedené. Z toho vyplývá výsledek, že smluvní poměry učební výše pod písm. a) uvedené podléhají novému zákonu, s výjimkou pouze těch, při kterých se na zaměstnance (učně) vztahuje řád, resp. zákon živnostenský.

Naproti tomu se ostatní typy učebních smluv výše pod písm. b) až d) uvedené již vymykají přímému použití norem daných o smlouvě služební ať v zákoně občanském ať v zákoně novém; nebude však vyloučeno při jednotlivých z těchto norem opříti použití o obdobu zákona (analogia legis), pokud tu jsou všeobecné toho podmínky.

K železnicím vyjmenovaným v § 5 (rakouského zákona o soukromých zaměstnancích) náleží i visuté lanové dráhy. Rak. n. s. 20. V. 1931, 1 Ob 501/31, SZ. XIII, č. 129.

Sládek pivovaru není obchodním pomocníkem, náleží-li pod zákon č. 9/1914 ř. z. o statkových úřednících. N. s. 16. IV. 1925, Rv I 439/25, Sb. n. s. č. 4926.

Poklasného při zemědělském podniku nelze považovati za obchodního pomocníka aniž za statkového úředníka. N. s. 21. VI. 1928, Rv I 3/28, Sb. n. s. č. 8157.

Jedine účetnické a korespondenčné práce v hospodárstve konajúci zamestnanec, prijatý do služby iba na tieto práce, nie je hospodárskym úradníkom podľa zák. čl. XXVII/1900. N. s. 8. VII. 1926, Rv III 605/26, F. Z. Doplnok, str. 37.

I učedníci v podnicích v § 2, č. 2—6 zák. o obch. pom. vyjmenovaných, tedy živnostenskému řádu nepodrobených, jsou učedníky ve smyslu živnostenského řádu a nepodléhají tudíž zákonu o obch. pom. — Pro pojem učedníka je rozhodno, zda byl přijat na základě smlouvy učňovské. N. s. 4. X. 1921, Rv I 600/21, Sb. n. s. č. 1217.

Volontér není ani učedník ani obchodní pomocník. Ž. s. Vídeň 29. IX. 1913, Cr VI 1385/13, Sb. ž. č. 2283.

Volontér je obchodním pomocníkem. Ž. s. Brno 8. IV. 1915, Cr I 131/15, Sb. ž. č. 2754.

§ 4.

Smlouva o práci.

(1) **Druh, způsob a rozsah prací a plat za ně, jakož i podrobné pracovní podmínky mohou býti ujednány smlouvou ať písemnou, ať ústní.**

(2) **Náleží-li smluvní strany ke sdružením zaměstnavatelů a zaměstnanců, která uzavřela smlouvu hromadnou, jsou podmínky určené touto hromadnou smlouvou, pokud není ujednáno něco jiného, obsahem smlouvy jednotlivé.**

(3) **Není-li o tom ani v jednotlivé, ani v hromadné smlouvě ustanovení, určují se druh, způsob a rozsah prací a plat za ně místním zvykem, platným pro podnik, ve kterém zaměstnanec pracuje; není-li ani místních zvyklostí, jest konati práce přiměřené poměrům a rozsahu podniku a za ně dáti též takový plat.**

K § 4 zákona (Smlouva o práci).

A. V § 4 odst. 1 připouští zákon pro »smlouvu o práci« formu jak písemnou tak i ústní. Není ovšem vyloučeno, aby kombinována byla forma obojí; tak mohou býti některé kusy ujednány ústně, jiné (na př. komplikovanější) písemně. Také změna smlouvy může se státi ústně nebo písemně, bez rozdílu, jaká forma byla zvolena pro smlouvu původní.

Jen k platnosti soutěžní doložky jest potřebí, aby úmluva o ní uzavřena byla písemně (§ 47, odst. 4).

B. Obsah smlouvy není plně dán do volné dispose stran. V elaborátu odborné komise bylo to přímo podtrženo ustanovením, že ujednáním nelze v neprospěch zaměstnanců změniti nebo vyloučiti předpisy zákona prohlášené za donucovací. Ustanovení to bylo podle vysvětlivek vynecháno jako zbytečné vzhle-

dem k § 53 zákona. Ostatně hranice vytýčené v § 53 nejsou jedinými hranicemi smluvní volnosti stran. I četné jiné zákony nebo nařízení z oboru pracovního práva, které platí také pro soukromé zaměstnance, prohlašují některé své normy za právo v neprospěch zaměstnanců úmluvou stran nezměnitelné, jako na př. § 9 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n., o zachování pracovních poměrů po dobu cvičení ve zbrani, § 9 vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců atd., § 10 zák. č. 225/1933 Sb. z. a n. o opatřeních pro zaměstnance periodických tiskopisů a j. Vedle toho platí ovšem i pro smlouvu o práci podle nového zákona všeobecné zásady, že se nesmí příčiti zákonnému zákazu ani býti proti dobrým mravům.

Zákon neřeší výslovně otázku, co platí, je-li nikoli celá smlouva proti zákonu nebo proti dobrým mravům, nýbrž jen její část. Přijímá se všeobecně, že v takovém případě není celá smlouva neplatná, nýbrž právě jen ona závadná část. Smluvní klausule, kterou takovým způsobem musíme eliminovati, často nemusí býti ničím nahrazována (na př. zavázal-li se zaměstnanec vedle normální dovolené práce k zvláštním výkonům nedovoleným), jindy však by jejím eliminováním vznikla v pracovním poměru mezera, kterou musíme vyplniti donucující normou zákonnou. Byla-li na př. ve smlouvě se soukromým úředníkem ujednána výpověď na 14 dnů, sluší na místo toho dosaditi výpovědní dobu určenou v § 31, odst. 2. Srv. níže poznámky k § 53.

Výjimečně nalézáme i předpisy, které jsou nezměnitelné i ve prospěch zaměstnance; srv. na př. § 17 a), odst. 1 zák. č. 239/1924 Sb. z. a n., o akciových bankách (ve znění čl. XXVII zák. č. 54/1932 Sb. z. a n.) a souvislý s ním čl. XLIV, odst. 7.

C. Všeobecné podmínky pro uzavření smlouvy o práci nejsou v zákoně určeny a platí o nich, zvláště o způsobilosti stran, obecné zásady práva občanského, na př. §§ 152 a 246 obč. zák., na Slovensku a v Podkarpatské Rusi § 7 zák. čl. XIII/1876 a §§ 94, 95 zák. čl. XX/1877.

Obmezení smluvní volnosti stran obsahuje zvláště zákon ze dne 13. března 1928, č. 39 Sb. z. a n., o ochraně domácího trhu práce, jehož ustanovením je podrobeno zaměstnávání cizinců (cizích státních příslušníků) na území Československé republiky po dobu nepříznivého stavu na domácím trhu práce.

Dalším obmezením smluvní volnosti stran jsou předpisy, které žádají, aby zaměstnanec vyhověl určitým podmínkám. Srv. na př. § 8a) zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XX bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n., § 68, odst. 1 zákona o sociálním pojištění (ve znění vyhlášky č. 189/1934 Sb. z. a n.), § 36, odst. 3 zák. o okres. záložnách hospodářských č. 128/1924 Sb. z. a n., a pod. Zvláštní obmezení p r á v n í způsobilosti nesvéprávného zaměstnance obsahuje § 47 (odst. 1 č. 1) o soutěžní doložce.

D. Na obsah smlouvy mají zákonné předpisy přímý vliv jen výjimečně; tak na př. § 17a), odst. 1 zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXVII bankovního zákona výslovně zakazuje služební smlouvy na dobu převyšující dvě léta a smlouvy s výpovědní lhůtou delší než 6 měsíců.

Zato bývá častěji zaměstnavatel vázán při přijetí zaměstnance (uzavření smlouvy) součinností určitého úřadu nebo orgánu a někdy je dokonce uzavření smlouvy ponecháno někomu jinému než zaměstnavateli. Sem náležejí na př. předpisy: § 13, odst. 2, § 17a), odst. 3, § 26, odst. 3 zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXIV, XXVII, XXXI bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n., jakož i § 69, odst. 1, § 82, odst. 1 zá-

kona o sociálním pojištění ve znění vyhlášky č. 189/1934 Sb. z. a n.

E. Smlouva hromadná čili kolektivní.[1])

1. Zákon jedná o ní v § 4 odst. 2. Srovnáme-li předpis ten s korespondujícím § 6 zákona z r. 1910, seznáváme, že jeho princip jest zachován: t. j. automatická platnost hromadné smlouvy pro obsah smluv individuálních učiněných mezi stranami, které náležejí ke sdružením zaměstnavatelů a zaměstnanců uzavřevším smlouvu hromadnou, ovšem s výhradou, — »pokud není ujednáno něco jiného«. I podržena v našem zákoně zásada t. zv. vylučitelnosti hromadné smlouvy ujednáním stran (Abdingbarkeit).

Znění nového zákona jest tu arci poněkud odchylné od § 6 zákona z r. 1910; tento ustanovoval, že za úmluvu platí »kolektivní smlouva mezi — — sdruženími učiněná, pokud není opačného ujednání«; § 4 nového zákona praví naproti tomu, že »podmínky určené touto hromadnou smlouvou« jsou »pokud není ujednáno něco jiného, obsahem smlouvy jednotlivé«. »Podmínkami« míní se tu vzhledem k textu odst. 1 arciť »pracovní podmínky«, tedy vůbec úprava práv a závazků stran.[2]) Potud jest znění nového zákona přesnější než dřívější § 6, který se vyjadřo-

[1]) Z domácí literatury srv. Randa, Zákon o obch. pom., str. 14; Engliš, Tarifní smlouvy pracovní po stránce národohospodářské (1911); Stangler, O tarifové smlouvě pracovní (Právník 1909); Krčmář, Právo obligační str. 246; Krejčí, O kolekt. smlouvě zemědělské (»Sborník věd pr. a st.« XXII); Müller, Hromadná sml. pracovní a zákonodárství (tamtéž XXV); Hexner ve »Slovníku veř. práva« II. str. 223 násl. (tam udána i hlavní literatura cizozemská); Wenig, Příručka, seš. 3 b (1932), str. 213; Kapras, Kolekt. smlouvy v republ. čsl. (»Všehrd« 1933); Hartmann, Kom. k § 4.

[2]) V doktrině se tu mluví o »normativním obsahu« hromadné smlouvy.

val příliš široce, pravě, že kolektivní smlouva platí za úmluvu. To nebylo správné. Kolektivní smlouva může míti a mívá obsah také ještě jiný, než ustanovení o právech a povinnostech kontrahentů individuálních smluv, a ten obsah se nestává součástí těchto smluv.

2. Nedotčeny ovšem zůstávají speciální předpisy některých zákonů o závaznosti kolektivních smluv, na př.:

§ 8, odst. 2 zákona ze dne 22. prosince 1933, č. 251 Sb. z. a n., o prodeji zboží za jednotné ceny;[3])

§ 10 zákona ze dne 14.dubna 1920, č. 303 Sb. z. a n., o zubním lékařství a zubní technice ve znění zákona ze dne 11. července 1934, č. 171 Sb. z. a n. (vyhláška č. 172/1934 Sb. z. a n.);[4])

§ 142 zákona o pojištění nemocenském, invalidním a starobním ze dne 1924, č. 221 Sb. z. a n., ve znění vl. nař. ze dne 15. června 1934, č. 112 Sb. z. a n.

Není vlastním úkolem komentáře uvažovati o § 4, odst. 2 zákona s hlediska legislativně politického. Sotva lze však potlačiti poznámku, že toto ustanovení znamená přelom dosavadní linie zákonodárné činnosti za Republiky a že je proti předpisům shora uvedených zákonů (k nimž ovšem lze přiřaditi ještě další předpisy, citované ve vysvětlivkách k § 4 osnovy) vlastně krokem zpět. To překvapuje tím spíše, že odborná komise, jednajíc o této věci, jistě nepřehlédla ustanovení § 1043 osnovy občanského zákoníka o závaznosti hromadných smluv o práci. Že ve dvou zákonech, v Národním shromáždění záro-

[3]) »O mzdách (platech) zaměstnanců v prodejnách (včetně skladišť atp.) podle tohoto zákona platí ustanovení kolektivních smluv a není-li takových, místní zvyklosti pro dotyčná odvětví a kategorie zaměstnanců. V individuelních smlouvách nesmějí býti stanoveny podmínky méně příznivé než ty, které jsou v kolektivní smlouvě nebo v místě obvyklé.«

[4]) »Pracovní a platové podmínky pomocných sil laboratorních upraví zvláštní hromadná smlouva pracovní po zákonu závazná pro všechny členy sdružení účastných při sjednání této smlouvy.«

veň projednávaných, (osnova zákona o zubním lékařství a zubní technice se projednávala souběžně s osnovou zákona o soukromých zaměstnancích a oba zákony byly v senátě odhlasovány téhož dne) jsou o téže věci předpisy protichůdné, neodpovídá žádoucí harmonii právního řádu.

3. Hromadná smlouva není smlouvou pracovní; jest smlouvou o obsahu budoucích pracovních smluv, která se činí mezi odbornými sdruženími (organisacemi) zaměstnanců se strany jedné a organisacemi zaměstnavatelů nebo i s jednotlivým zaměstnavatelem se strany druhé. Zákon nový mluví arci, podobně jako zákon z r. 1910, pouze o případu hromadné smlouvy mezi organisacemi; smlouva organisace zaměstnanců s jedním zaměstnavatelem (v něm. terminologii t. zv. Werks- neb Firmenvertrag) zůstává v našem zákoně mimo zřetel a nelze jí přisouditi význam hromadné smlouvě v zákoně přiznaný.[5]) Ovšem není taková smlouva bez právního významu, jsouc podkladem, na němž strany smlouvu uzavíraly a který po případě učinily aspoň z části obsahem své individuální smlouvy. Tu otázku bude ovšem posouditi podle zásad všeobecných.

---

[5]) Jisté pochybnosti v této otázce zesílily zejména tím, že ve vládním nařízení ze dne 15. června 1934, č. 118 Sb. z. a n. (otištěném v dodatku) se hledí také ke smlouvám, kde jde jen o jednoho zaměstnavatele nebo o několik zaměstnavatelů nesdružených, jakožto k hromadným smlouvám pracovním. Podobně činí také vyhláška předsedy vlády ze dne 16. února 1932, č. 31 Sb. z. a n., o statistice kolektivních smluv. I možno pak dojíti k výsledku, jenž není prost jakés nesrovnalosti, totiž že je rozdíl mezi hromadnou smlouvou jediného zaměstnavatele (nebo několika neorganisovaných zaměstnavatelů) s organisací zaměstnanců podrobených novému zákonu a takovou smlouvou s organisací zaměstnanců nižších kategorií. V druhém případě by podle judikatury — pokud by odchylky výslovně nebyly smluveny — individuální smlouvy čerpaly svůj obsah ze smlouvy hromadné, v prvém případě však nikoliv.

Sdružení, o něž tu jde, mohou býti jednak dobrovolná, jednak nucená (společenstva živnostenská).

Smlouva hromadná mezi organisacemi uzavřená má naproti tomu dosah mnohem větší: Pro kontrahenty náležející organisacím, které uzavřely mezi sebou hromadnou smlouvu, určuje se obsahem této smlouvy obsah jejich pracovních smluv. Ovšem nejde o případ prosté konkluse ze členství kontrahentů ve zmíněných organisacích, nýbrž o přímé ustanovení zákona, kterým se určitý právní efekt, zde určení smluvního obsahu, poutá k setkání se určitých praemissí. Tyto jsou:

a) Příslušnost obou smluvních stran k organisacím. V čem záleží tato příslušnost? Patrně v tom, že jsou v jejich osobách splněny podmínky členského svazku. Slova »náleží-li« nemohou značiti než objektivní, statutární podmínky členství. Nezáleží na tom, že snad ta nebo ona strana není si svého členství anebo členství druhé strany ani vědoma, resp., že jest v příčině ať svého členství, ať členství protistrany v omylu, pokud tu arci nejsou podmínky o naříkání smlouvy pro omyl, který byl by v tom směru zajisté omylem podstatným, týkaje se nepřímo obsahu smluvního.

b) Musí tu býti mezi organisacemi uzavřena platná hromadná smlouva. Formálních zákonných podmínek všeobecného rázu není v našem právu pro smlouvu hromadnou. Vzhledem k detailnímu zhusta obsahu bude se však nutkavě odporučovati forma písemná, nebo aspoň písemná fixace jejího obsahu.

c) Negativní podmínkou pro působnost hromadné smlouvy jest, že nebylo ujednáno něco jiného. Spolu také jsou tím vytčeny meze pro její působnost ve případě konkretním. Ujednání odchylné vylučuje tudíž použití hromadné smlouvy, pokud odchylky sahají; také plné, sumární vyloučení smlou-

vy hromadné jest připustiti. Ovšem předpokládá se, že vyloučení působnosti smlouvy hromadné jest »ujednáno«; prohlásí-li se ujednání to za neplatné, na př. pro omyl, jest tím spolu rozhodnuto, a to již ex tunc, že obsah individuální smlouvy jest dán smlouvou hromadnou.

4. I dlužno trvati na tom, že — není-li cos jiného ujednáno — přechází obsah smlouvy hromadné, pokud určuje »pracovní podmínky« (§ 4 odst. 2 ve spojení s odst. 1), t. j. práva a závazky stran, v obsah smluv individuálních, aniž tu potřebí nějakého o tom ujednání, anebo prohlášení, anebo i jen vědomosti stran o hromadné smlouvě resp. jejím obsahu.

Tento přechod děje se naprosto automaticky; arci jest rozhodným normativní obsah hromadné smlouvy, platný v době uzavření smlouvy individuální; i nemají v tom směru významu ani text pro budoucí změnu smlouvy připravovaný, ani nějaký text dřívější, třebas byl stranám výlučně znám, nebo strany dříve o něm jednaly.

Upozorniti jest na to, že hromadná smlouva ustupuje ujednání i takovému, které jest zaměstnanci nepříznivější než smlouva hromadná. Rozumí se ovšem, že ani ujednání to ani normativní obsah hromadné smlouvy nesmí se příčiti donucovacím normám zákona ani dobrým mravům. Okolnost arci, že organisace zapovídají odchylné ujednávky, není na úkor jejich platnosti.

5. Další otázkou jest, zdali změna hromadné smlouvy organisacemi sjednaná má za následek touž změnu také v jednotlivých smlouvách příslušníky organisací uzavřených. Absolutní znění § 4 odst. 2, jakož i zásada automatické reakce hromadné smlouvy na smlouvy individuální svědčí odpovědi jistivé. Ovšem by mohly strany platně ujednati, že změny nastanoucí ve smlouvě hromadné nebudou alterovati ob-

sah jejich smlouvy pracovní, anebo že změny nastalé v jejich smlouvě pozměnami hromadné smlouvy odčiňují se ve prospěch statu quo.

6. Vzchází ještě otázka, jak tomu jest ve případě zániku hromadné smlouvy resp. její platnosti, na př. zrušením jedné nebo druhé organisace? Tomu blízkou jest též otázka, jaký vliv má na situaci vystoupení jedné nebo druhé strany z organisace?

Jest tu uvážiti, že odpadem organisace nebo vystoupením z ní ruší se také účinnost hromadné smlouvy pro futuro, a odpadá tudíž podmínka pro reakci hromadné smlouvy na obsah smluv pracovních. Ovšem, posavadní obsah pracovní smlouvy, jak byl určen poslední platnou stylisací smlouvy hromadné, zůstává pro strany dále závazným; změněn může býti arci souhlasnou vůlí stran.

F. Od hromadných smluv pracovních třeba rozlišovati t. zv. pracovní resp. služební řády (služební pragmatiky, disciplinární řády atp.). Jsou to soubory pravidel upravujících více nebo méně podrobně postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, jeho povinnosti i práva. Nejen názvy, nýbrž i obsah a právní povaha těchto řádů jsou velmi rozmanité.

Některé zákony přímo nařizují sdělání pracovních resp. služebních řádů, předpisují, co má býti jejich obsahem a jak mají býti vyhlašovány, a třebas i vyhrazují jich přezkoumávání úředním orgánům a někdy příslušným úřadům dávají právo je vydávati. Sem náleží na př.:

§ 200 ob. zákona horního;

§ 88a) živn. řádu a § 128 živn. zákona;

§ 69, odst. 4, § 82, odst. 4 zákona o sociálním pojištění ve znění vyhlášky č. 189/1934 Sb. z. a n. (srv. »Služební a disciplinární řád pro zaměstnance nemocenských pojišťoven a svazů nemocenských pojišťo-

ven«, uveřejněný ve Věstníku Ústřední sociální pojišťovny VIII., č. 7/8, str. 125 násl.);

§ 92 zákona o pensijním pojištění č. 26/1929 Sb. z. a n.;

§ 32, odst. 2, § 38, odst. 1 Stanov Československé obilní společnosti (příloha vládního nařízení ze dne 13. července 1934, č. 137 Sb. z. a n., o úpravě obchodu s obilím, moukou, mlýnskými výrobky a některými krmivy);

§ 36, odst. 1 zák. č. 128/1924 Sb. z. a n. o okres. záložnách hospodářských;

§ 26, odst. 4 zák. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXXI bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.

Již tento příkladmý výpočet ukazuje obraz velmi pestrý. Od případů, kdy služební řád je jednostranně vydán orgánem, který není zaměstnavatelem (podle § 26 zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. vydává ministerstvo financí služební řád pro zaměstnance revisního oddělení revisního a důvěrnického společenstva), lze sledovati jakýsi pozvolný přechod až k případům, kdy se služební řád sjednává za součinnosti zájmových organisací zaměstnanců. Tato součinnost je přímo předepsána v § 19, odst. 1, č. 3 zákona ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví, a v § 3, odst. 1, písm. a) zákona ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o závodních výborech (rozšířeném v čl. LI bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n. na peněžní ústavy a podniky a v § 22 zákona ze dne 11. července 1934, č. 147 Sb. z. a n., na soukromé pojišťovny).

Závaznost služebních řádů výše dotčených se opírá o normu zmocňující k jich vydání. Ani takový služební řád nesmí ovšem porušovati příslušná ustanovení zákonná, která mají povahu absolutně nebo relativně kogentní. O to je postaráno, pokud je předepsána úřední ingerence při vydání nebo schválení řádu.

Pracovní resp. služební řád může ovšem existovati i v podnicích, na něž se nevztahuje žádný z předpisů shora naznačených a v kterých třebas ani není zájmového zastoupení zaměstnanců. Je-li vydán jednostranně zaměstnavatelem, je k jeho závaznosti potřebí, aby se stal — ať výslovným ujednáním nebo mlčky — obsahem smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřené.

Porušení závazného řádu takového je pro obě strany porušením smluvních povinností, a jde-li o věci podstatné, může míti následky podle §§ 32 až 34 zákona.

I jiné normy než smlouva (ať jednotlivá či hromadná) nebo služební řád mohou býti závazné pro rozsah a obsah povinností zaměstnance; srv. na př. ustanovení o jednacím řádu akciových bank v § 9, odst. 3 zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXI bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.

G. Podle 3 odstavce, věty první v § 4 určují se práce i plat, nejsou-li ani přímo smlouvou ujednány ani dány obsahem smlouvy hromadné za podmínek odstavce 2, »místním zvykem, platným pro podnik, ve kterém zaměstnanec pracuje«. Hned v následující větě téhož odstavce odkazuje zákon k tomuto »zvyku« terminem »místní zvyklosti«. I dlužno tím rozuměti nikoli právo obyčejové, nýbrž jen určitý způsob zachovávání se příslušných kruhů; zde jsou to kruhy místa podniku, ve kterém zaměstnanec pracuje; je-li zaměstnanec na př. cestujícím, bude rozhodným místo podniku, pro který jest zaměstnanec činný.

Zpravidla jsou místní zvyklosti subsidiární a platí, jen pokud ve smlouvě není o té či oné věci výslovného ustanovení, jinak řečeno lze smlouvou vyloučiti každou místní zvyklost, i kdyby byla sebe pevněji zakořeněna. Výjimka platí podle § 8, odst. 2 zák. č. 251/1933 Sb. z. a n. o prodeji zboží za jednot-

né ceny, podle něhož nemůže individuální smlouva obsahovati ustanovení pro zaměstnance nepříznivější, než jsou podmínky v místě obvyklé.

H. Pro případ, že není ani místních zvyklostí rozhodných pro určení prací a platu, platí za ujednány práce a plat přiměřené poměrům a rozsahu podniku. Slova zákona »jest konati« neznačí než aplikaci zásady vyslovené již v obč. zákoníku v §§ 1152 a 1153. — Arci sem dopadají ještě normy speciální:

Z předpisů, které zasahují do obsahu smlouvy o práci, zvláštní pozornosti zasluhují ony, které regulují časový rozsah práce a její rozdělení. Jde tu o normy upravující délku pracovní doby, pracovní klid v určité hodiny nebo dny a pak práci noční. Náleží sem především zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., o 8hodinné době pracovní, a předpisy podle něho vydané (nařízení ministra sociální péče ve srozumění se zúčastněnými ministry ze dne 11. ledna 1919, č. 11 Sb. z. a n., výnos ministerstva sociální péče ze dne 21. března 1919, č. j. 4751/III-19, vládní nařízení ze dne 1. prosince 1921, č. 499 Sb. z. a n., o úpravě pracovní doby v lékárnách). Zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byly podstatně modifikovány, nikoli však přímo zrušeny předpisy §§ 96 a) a násl. živn. řádu, upraveny pracovní přestávky (§§ 3—5) a částečně práce noční (§§ 8, 9); srv. též mezinárodní úmluvu o omezení počtu pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně (č. 80/1922 Sb. z. a n.). Nedělní a sváteční klid se zakládá v zemi České a Moravskoslezské na zákoně ze dne 16. ledna 1895, č. 21 ř. z., ve znění zákona ze dne 18. července 1905, č. 125 ř. z., podle něhož vydaly politické úřady druhé stolice četné úpravy podrobné. O zachovávání nedělního klidu v kancelářích advokátních a notářských bylo vydáno ministerské nařízení ze dne 30. června 1911, č. 129 ř. z., opřené

o čl. II zákona o obchodních pomocnících (protože tento zákon je v § 55, č. 1 zák. o soukr. zam. zrušen a nový zákon nemá ustanovení obdobného čl. II, máme za to, že ono ministerské nařízení pozbylo platnosti)*). Na Slovensku a v Podkarpatské Rusi platí o nedělním klidu práce živnostenské zák. čl. XIII/1891; o výjimkách z něho srv. nyní vl. nař. ze dne 15. prosince 1933, č. 229 Sb. z. a n. O zavírací a otvírací hodině obchodních místností platí v zemi České a Moravskoslezské §§ 96e) až 96i) živn. řádu, v zemi Slovenské a Podkarpatoruské nyní vl. nař. ze dne 29. července 1933, č. 154 Sb. z. a n., kromě toho v celém státě zákon ze dne 17. prosince 1931, č. 204 Sb. z. a n., o uzavírání krámů dne 24. prosince každého roku (na Štědrý den) o 17. hodině.

V podrobnostech srv. o těchto předpisech Buchtela-Štědrý, II., str. 13 násl., 101 násl., 1011 násl. a jiné příručky pracovního práva. O odměně za práci přes čas viz poznámky a judikaturu u § 9.

V mezích předpisů uvedených výše, jsou rozvrh práce a určení pracovní doby (pracovních, úředních hodin) ponechány dohodě stran. Podle okolností konkrétního případu třeba posouditi, zda snad někdy — zvláště v případě nutné potřeby — by nemohlo býti zaměstnavateli přiznáno právo, aby sám — jednostranně — určil, kdy se s prací započne atp. Pokud by zaměstnavateli takové právo příslušelo, byl by odpor zaměstnance proti jeho disposicím odpíráním práce ve smyslu § 34, č. 4 zákona. Všeobecně však zaměstnavateli takové právo přiznati nelze a jednostranné změny pracovních hodin, přestávek atp. byly by porušením smlouvy, jež by mohlo, šlo-li by o věci

*) Hartmann, str. 396 je otiskuje jako platné. I při názoru v textu hájeném mají ovšem zaměstnanci advokátních a notářských kanceláří právo na nedělní klid podle § 4, odst. 1 a 2 zák. č. 91/1918, Sb. z. a n. o 8hodinné době pracovní.

podstatné, opravňovati zaměstnance k předčasnému vystoupení z práce podle § 33, č. 2 zákona.

K odstavci 1.

Uzavření smlouvy:

Slib v budoucnu někoho přijmouti do práce nelze ještě považovati za námezdní smlouvu; jeho závaznost třeba posuzovati podle § 936 obč. zák. Ž. s. Vídeň 24. III. 1914, Cr V 241/14, z. s. Vídeň 23. IV. 1914, Cg V 338/14, Sb. ž. č. 2355.

Služební smlouva ve smyslu zákona o obch. pom. může přijíti k místu dle § 863 obč. zák. také konkludentním jednáním stran. N. s. 14. IX. 1920, Rv I 367/20, Sb. n. s. č. 661.

Smluvený poměr pracovní jest tu vždy, kdykoli došlo k souhlasnému projevu vůle, pozůstávajícímu v tom, že jedna osoba — zaměstnanec — projevuje ochotu k jistým pracím a druhá osoba — zaměstnavatel — tuto pohotovost přijímá, ať již souhlasný projev vůle se stal výslovně formálním ujednáním nebo mlčky činy konkludentními, zejména započetím práce s vědomím zaměstnavatelovým, výplatou mzdy a pod. N. s. s. 10. IV. 1934, č. 6906, Boh. A 11204.

Mlčí-li zaměstnanec k návrhu zaměstnavatele na změnu služební smlouvy, nelze v tom bez všeho spatřovati souhlas. Ž. s. Vídeň 14. V. 1908, Cr VI 846/08, Sb. ž. č. 1535.

Obchodní pomocník se nemůže omlouvati, že písemnou služební smlouvu, která mu byla předložena a kterou podepsal, nečetl. Ž. s. Vídeň 5. XI. 1912, Cr VII 1621/12, Sb. ž. č. 2160.

Byla-li služební smlouva uzavřena na podkladě toho, co obchodní pomocník tvrdil o podmínkách (platu a výpovědní lhůtě) svého dřívějšího místa, nemůže principál dodatečně namítati, že tvrzení obchodního pomocníka byla nesprávná (omyl v motivu, § 871 obč. zák.). Ž. s. Plzeň 17. V. 1906, Cr II 22/06, kr. s. Plzeň 5. VII. 1906, Cg III 229/06, Sb. ž. č. 1131.

Služební smlouvu s úřadem v zastoupení státu lze uzavříti jen písemně. Předchozí ústní vyjednávání se zástupcem úřadu není pro stát závazné. N. s. 31. III. 1925, Rv I 264/25, Sb. n. s. č. 4853.

Dbáti pečlivosti řádného obchodníka je kupec povinen i ve smluvním poměru vůči svým zaměstnancům. N. s. 17. II. 1925, Rv II 721/24, Sb. n. s. č. 4695.

Smlouvu s obchodním pomocníkem sluší na straně zaměstnavatelově pokládati za obchod. N. s. 6. IX. 1921, Rv I 304/21, Sb. n. s. č. 1163.

Smlouvu akciové společnosti s obchodním pomocníkem je považovati na straně zaměstnavatelky za obchod (čl. 273, 274 obch. zák.); platí tu čl. 287

obch. zák. o výši zákonných úroků. N. s. 31. III. 1931, Rv I 567/30, Sb. n. s. č. 10661.

Přijetí cestujícího protokolovaným kupcem je obchod; platí tedy pro uzavření smlouvy předpisy obchodního zákoníka. Ž. s. Krnov 30. VIII. 1910, Cr 24/10, Sb. ž. č. 1806.

Obsah smlouvy:

Nepřípustná je určovací žaloba o předmětu služebních úkonů. Ž. s. Vídeň 19. X. 1911. Cr VI 2096/11, Sb. ž. č. 1999.

Služební smlouva je neplatná, když zaměstnavatel při jejím uzavření věděl, že zaměstnanec pro dobu nastoupení služby je vázán jinou smlouvou. Ž. s. Vídeň 15. III. 1911, Cr IV 14/11, Sb. ž. č. 1959.

Úmluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, podle níž zaměstnanec (závod vedoucí) přejímá zodpovědnost za veškeré škody, které by vzešly zaměstnavateli jeho disposicemi jakéhokoliv druhu, zavazuje, vztahujíc se pouze na škody zaviněné, k náhradě škody. Na základě takové úmluvy uzavřená další úmluva, že zaměstnavatel jest oprávněn činiti srážky ze služného zaměstnancova, nepříčí se dobrým mravům. N. s. 15. II. 1927, Rv I 1068/26, Sb. n. s. č. 6797.

Obchodní pomocník, který převzal prodej zboží na účet principálův, může odvrátiti ručení za ztráty, jen prokáže-li svou nevinu. Třeba uznati na částečnou nevinu pomocníka, jestliže mu chyběla potřebná zkušenost a principál tento nedostatek znal. Škodu vzešlou z nezkušenosti pomocníka musí s ním principál nésti poměrně. Ztráty na míře a váze, které se obvykle vyskytují v detailním obchodě, postihují výhradně principála. Ž. s. Brno 15. X. 1901, Cr I 453/01, Sb. ž. č. 544.

Ustanovení, že zaměstnanec je povinen za trvání služebního poměru neuplatňovati žádné pohledávky, ať jakéhokoliv druhu, jinak že bude propuštěn, příčí se dobrým mravům. Ž. s. Vídeň 24. VI. 1916, Cr VII 323/16, z. s. Vídeň 26. VII. 1916, Cg XVI 65/16, Sb. ž. č. 2641.

Nedovolené je ujednání, že zaměstnanec může býti okamžitě propuštěn, nedosáhne-li určitého minimálního obratu, jestliže si zaměstnavatel zároveň vyhradil neobmezené právo stornovati příkazy, které mu zaměstnanec odevzdá. Ž. s. Praha 12. XI. 1914, Cr II 923/14, Sb. ž. č. 2499.

Nepříčí se dobrým mravům (obvyklý) závazek vrchního číšníka, že 2% denní tržby odvede zaměstnavateli jako příspěvek na náhradu škod na inventáři — bez zřetele na to, zda škoda vskutku vznikla a v jaké výši (jde o služební poměr s prvky odvážné smlouvy). N. s. 19. V. 1914, Rv I 351/14, Fuchs č. 171.

Zaváže-li se vrchní číšník restauratéru, že mu ze svého zpropitného denně bude odváděti jistou částku na hrazení škod na inventáři, není restauratér, není-li jinak ujedná-

no, povinen, aby prokazoval škody na inventáři nebo aby vrátil přeplatek. Ž. s. Vídeň 25. V. 1901, Cr III 1100/01, Sb. ž. č. 643.

Není proti dobrým mravům ujednání, že číšník, jemuž se platí, má zaměstnavateli odevzdávati část zpropitného. Činil-li tak číšník bez námitky delší dobu, jest míti za to, že tu byla mlčky učiněná dohoda. Ž. s. Liberec 9. XII. 1904, Cr I 410/04, Sb. ž. č. 1030.

Není neplatné ujednání vrchního číšníka s majitelem kavárny, že bude (vrchní číšník) sám kupovati pro kavárnu časopisy, i když podle kolektivní smlouvy nesmí žádný zaměstnanec opatřovati jakékoli potřeby pro závod, v němž je zaměstnán. Pr. s. Praha 31. V. 1932, Cpr II 572/32, Sb. pr. s. č. 2.

Nepříčí se dobrým mravům najímati za stávky do služby osoby k práci ochotné, ani vstupovati do služby. N. s. 3. I. 1913, Rv I 1195/12, Fuchs č. 88.

Úmluva, že cestující musí denně dávati podrobnou zprávu o své činnosti na cestách, jinak že den, kdy nebude zpráva dána, se nepočítá za cestovní den a nehonoruje se, nepříčí se dobrým mravům. Ž. s. Vídeň 24. VIII. 1910, Cr VII 140/10, Sb. ž. č. 1809.

Definitiva znamenající podle služebního řádu, že zaměstnanec nesmí býti po dobu trvání služebního řádu propuštěn leč z důvodů v něm uvedených, zaniká pominutím platnosti služebního řádu. N. s. 16. VIII. 1929, Rv I 1208/29, Sb. n. s. č. 9114.

Z toho, že soukromý zaměstnanec byl ustanoven definitivně, neplyne ještě o sobě, že služební poměr byl ujednán s vyloučením výpovědi, tedy na doživotí. K ujednání nevypověditelnosti zaměstnance gremia obchodních jednatelů bylo by třeba řádného usnesení představenstva gremia obchodních jednatelů. Pouhé projevy členů představenstva za jednání nemohou nahradit řádné a pro gremium závazné usnesení jeho představenstva jako celku. N. s. 16. II. 1933, Rv I 989/31, Sb. n. s. č. 12359.

Pensijný normál (Palffyovských zamestnancov) nie je jednostranným aktom liberality zamestnávateľovej, ale je jednou zo složiek úpravy služebného pomeru. N. s. 18. I. 1933, Rv III 681/31, Úr. sb. č. 1149.

Pracovní řád není sám o sobě závazný pro zaměstnance, nýbrž teprve když výslovným nebo mlčky učiněným ujednáním se stane obsahem pracovní smlouvy. Ž. s. Vídeň 3. III. 1915, Cr I 127/15, Sb. ž. č. 2490.

Lékař nemocenské pokladny je povinen užívati nových formulářů pokladnou zavedených. N. s. 8. IV. 1913, Rv I 260/13, Gl. U. n. ř. č. 6393.

Obchodní pomocník není povinen pracovati v jiném závodě než v tom, pro který byl přijat. Ž. s. Vídeň 22. IX. 1912, Cr VII 1553/12, Sb. ž. č. 2195.

Zaměstnavatel nemůže svého zaměstnance přiměti k tomu, aby místo u něho pracoval u jiné firmy. Ž. s. Vídeň 13. I. 1917, Cr IV 59 a 60/17, Sb. ž. č. 2795.

Je nepřípustné přikázati zaměstnanci jinou než smluvenou práci. Ž. s. Brno 21. XI. 1910, Cr II 409/10, Sb. ž. č. 1881.

Obchodní pomocník ustanovený za cestujícího má nárok, aby byl posílán na cesty i v době výpovědní, a to tak dlouho, jak je to v příslušném odvětví obvyklé. Ž. s. Vídeň 29. II. 1912, Cr VI 629/12, Sb. ž. č. 2069.

Zaměstnanec přijatý jako cestující může jiné ne toliko přechodné zaměstnání odmítnouti. N. s. 24. X. 1911, Rv II 890/11, Fuchs č. 28.

Zaměstnanec ustanovený pro určité místo může se opříti přeložení na místo jiné, když při ustanovení mu nebyl znám jednací řád zaměstnavatele (záložny), který připouští opak. N. s. 3. XII. 1912, Rv V 2536/12, Fuchs č. 84.

Cestující určený výhradně a jen pro cesty může odmítnouti jiné ne toliko přechodné služby, které by zmenšily jeho příjmy. — Hospodářská krise, neopravňuje zaměstnavatele, aby zaměstnance trvale užil k jiné činnosti, než která byla smlouvou určena. N. s. 10. XII. 1913, Rv II 1362/13, Fuchs č. 133.

Není-li ujednán opak, smí zaměstnavatel užíti zaměstnance — přiměřeně jeho schopnostem a v mezích obvyklé pracovní doby — v jiném obchodním odvětví, než pro které byl zaměstnanec přijat. Ž. s. Vídeň 15. II. 1915, Cr VI 331/15, z. s. Vídeň 26. III. 1915, Cg XVI 40/15, Sb. ž. č. 2503.

Zaměstnavatel, jenž dle služební smlouvy (služební pragmatiky) jest oprávněn přeložiti zaměstnance na jiné služební místo, může tak učiniti jen z věcných důvodů, jichž oprávněnost a závažnost jest v případě sporu soud povolán prozkoumávati. Důvody ty nemusí býti důvody objektivními, jsoucími mimo zaměstnancovu osobu, nýbrž mohou jimi býti i důvody, plynoucí z jeho osobních vlastností a poměrů. N. s. 7. IX. 1920, Rv I 329/20, Sb. n. s. č. 652.

Jde o zrušení služebního poměru zaměstnavatelem, byli zaměstnanec původně vyšší přesazen proti své vůli do nižší kategorie. N. s. 16. VI. 1925, Rv II 354/25, Sb. n. s. č. 5129.

Zaměstnavatel není oprávněn jednostranně měniti počátek a konec pracovní doby. Nesouhlas zaměstnance s takovou změnou není důvodem k okamžitému propuštění. Ž. s. Praha 2. III. 1928, Cž II 103/28, Sb. ž. s. č. 56.

Zaměstnanec (poštovní) nemůže se domáhati na zaměstnavateli (státu) náhrady škody proto, že prý byl za své služby nedostatečně placen, takže trpěl podvýživou, a že se ve službě přepracoval, nebyly-li na něm žádány pra-

covní úkony nad míru stanovenou předpisy pro (poštovní) službu. N. s. 17. XI. 1932, Rv I 1073/31, Sb. n. s. č. 12013.

Zavázal-li se vydavatel měsíčníku redaktorovi, že bude časopis vydávati aspoň rok, i když by vydávání bylo pro něho spojeno s materielními újmami, může se redaktor domáhati, aby časopis byl celý rok vydáván. N. s. 18. VI. 1901, č. 8092, Gl. U. n. ř. č. 1468.

K odstavci 2.

Pokud není pro ten který případ v zákoně jinak ustanoveno, je stranám přes to, že obě jsou členy organisací uzavřevších kolektivní smlouvu, nicméně volno, ujednati si individuelní služební smlouvu odchylnou od smlouvy kolektivní, a to bez rozdílu, zda byla úchylka učiněna ve prospěch zaměstnance nebo zaměstnavatele. Plenární rozhodnutí n. s. 24. XI. 1925, pres. 544/25, Sb. n. s. č. 5479; stejně n. s. 22. XII. 1925, Rv II 892/24, Sb. n. s. č. 5587.

K uzavření kolektivní smlouvy se nevyhledává, by strany daly těm kterým organisacím plnou moc k jejímu uzavření N. s. 29. V. 1923, R I 459/23, Sb. n. s. č. 2663.

Kolektivní smlouva jeví účinky jak ve příčině zaměstnavatelů tak ve příčině zaměstnanců, kteří jsou členy organisací ujednavších smlouvu v době, kdy se uzavírá smlouva individuální. Uzavřel-li zaměstnanec v době, kdy již nebyl členem organisace, se zaměstnavatelem individuální smlouvu a prohlásil zaměstnavateli, že jest členem organisace, naznačil tím, že pro něho platí předpisy kolektivní smlouvy ujednané organisací. — Stačí, že kolektivní smlouva byla v pracovně vyvěšena. N. s. 23. II 1928, Rv I 1063/27, Sb. n. s. č. 7804.

Kolektívna smluva môže byť ujednaná na strane zamestnávateľa buď jednotlivcom buď sväzom zamestnávateľov — na strane zamestnancov len skupinou zamestnancov, sjednostenou či na základe odborovom alebo inom. Kolektívna smluva však nevznikne via facti tým, že v jednotlivých prípadoch bolo zamestnávateľom dotyčne jednotlivých jeho zamestnancov postupované podľa určitej kolektívnej smluvy. N. s. 3. VII. 1931, Rv III 578/30, Úr. sb. č. 710.

Smlouva kolektivní je smlouvou soukromoprávní, závaznou jen pro smlouvající se strany, na jedné straně pro zaměstnavatele ve svazu sdružené a na druhé straně pro dělníky ve svaz organisované. Na osoby mimo svazy stojící se smlouva ta nevztahuje, poněvadž osoby tyto nebyly při sjednání smlouvy ani osobně přítomny, ani zástupcové svazů nemohli za ně jednati, nemajíce plné moci (§§ 861, 1002 obč. zák.). Ž. s. Brno 23. VI.

1922, Cr II 199/22, Sb. ž. O. N. č. 62.

K pojmu kolektívnych smluv. — Vstup do práce podľa kolektívnej smluvy nemusí sa stať vždy len výslovným prejavom; môže sa stať aj konkludentným činom. N. s. 19. IV. 1933, Rv IV 242/32, Úr. sb. č. 1272.

Kolektivní smlouva, uzavřená mezi svazem jistých továren a organisacemi jejich dělnictva, zavazuje jen zúčastněné smluvní strany. Platnost její tedy se nemůže rozšiřovati na továrnu, která nebyla a není členem onoho svazu (§ 869 obč. zák.). Ž. s. Brno 13. I. 1925, Cž I 5/25, P. R., str. 116, č. CDXIII.

Pracovní poměr trvá i po pominutí smlouvy kolektivní. N. s. 22. X. 1924, Rv I 1421/24, Sb. n. s. č. 4296.

K odstavci 3.

Uzavřena-li sice co do ostatních podmínek přesná smlouva pracovní, co do odměny však pouze podmínečně, jest, nesplnila-li se tato podmínka, platiti odměnu přiměřenou. N. s. 1. IV. 1925, Rv I 316/25, Sb. n. s. č. 4866.

Ke smlouvě služební se nevyžaduje, by byla ujednána i určitá doba pro výkon služeb. — Ujednání celkové odměny, zůstane-li zaměstnanec ve službách zaměstnavatele, není neurčité; předpokládá se, že zaměstnanec bude konati zaměstnavateli služby alespoň po tak dlouhou dobu, by odměna za ně přislíbená byla přiměřena délce a rozsahu vykonaných prací. Celkově stanovená mzda je splatná po ukončení přiměřené služební doby. N. s. 9. IX. 1931, Rv II 353/30, Sb. n. s. č. 10983.

Obchodní pomocník, jehož se dosud užívalo k pracím praktikantským a který je náležitě vycvičen, má při nastoupení nového místa, není-li ujednáno nic jiného, nárok na plat nikoliv jako praktikant, nýbrž jako kommis-začátečník. Ž. s. Brno 14.VII. 1904, Cr I 390/04, Sb. ž. č. 1080.

§ 5.

Potvrzení o smlouvě.

(1) Zaměstnavatel vydá zaměstnanci do čtrnácti dnů po nastoupení práce potvrzení o podstatných právech a povinnostech, plynoucích z ujednané smlouvy o práci; potvrzení musí obsahovati alespoň ustanovení o výši platu (§ 9), o výpovědní lhůtě a o zaměstnání.

(²) Nevyhoví-li zaměstnavatel v ustanovené lhůtě této povinnosti, může se zaměstnanec kdykoliv na něj obrátiti, aby mu potvrzení bylo vydáno.

(³) Potvrzení podepsané jen zaměstnavatelem je prosto kolkových poplatků. Tím se však nemění ustanovení zákona ze dne 12. srpna 1921, č. 295 Sb. z. a n., o poplatku ze služebních smluv.

K § 5 zákona (Potvrzení o smlouvě).

1. Smlouva pracovní jest smlouvou konsensuální; může býti uzavřena písemně, ale nemusí. Účelu právní bezpečnosti slouží však listina, jejíž vydání může zaměstnanec na zaměstnavateli požadovati. Jest to t. zv. potvrzení o smlouvě. Dřívější název »služební lístek« (§ 6 odst. 3 zák. z r. 1910) zákon nepřevzal. Není to potvrzení o uzavření smlouvy, ani ne o plném jejím obsahu; stačí, když obsahuje údaj podstatných práv a povinností ze smlouvy plynoucích; jako jeho minimální obsah uvádí zákon ustanovení o výši platu (a to, jak prokazuje citace §u 9, platu všeho druhu, zejména i naturálního), dále o výpovědní lhůtě a o zaměstnání. Ustanovení smlouvy o soutěžní doložce nemusí tedy býti pojata do potvrzení podle § 5 a zaměstnanec se musí chrániti sám tím, že si vyžádá znění písemného ujednání o této věci, předepsaného v § 47, odst. 4.

2. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost »vydati« zaměstnanci do 14 dnů po nastoupení práce (podle § 6 zák. z r. 1910 po dojednání smlouvy). Sankce není připojena; v zevnější formě sankce uvádí 2 odstavec že, nevyhoví-li zaměstnavatel v ustanovené lhůtě této povinnosti, může se zaměstnanec kdykoli na něj obrátiti, aby mu potvrzení bylo vydáno. Znění zákona je hodně bezbarvé, ale nelze je pojímati jinak, než že zaměstnanec má právo domáhati se potvrzení na zaměstnavateli i žalobou. Tato cesta bude ovšem málo

praktická. Důležitější je, zda zaměstnanci bude, když by mu zaměstnavatel odpíral potvrzení vydati, příslušeti právo, zrušit pracovní poměr s okamžitou platností. Na tuto otázku bude podle §§ 32 a 33 zákona odpověděti kladně.

3. Přes kategorické znění zákona lze zajisté zastávati, že potvrzení podle § 5 není zapotřebí, jestliže zaměstnanec stejně má v rukou písemný dokument obsahující údaje v § 5 předepsané, t. j., když byla smlouva o práci uzavřena písemně a zaměstnanci se dostalo duplikátu nebo aspoň opisu z rukou zaměstnavatele. Je-li však smlouva vyhotovena v jediném exempláři bez opisu, nelze zaměstnanci právo na potvrzení podle § 5 upírati.

Právo na potvrzení má zaměstnanec, i když byla smlouva uzavřena na podkladě smlouvy hromadné, vyjímajíc, že by hromadná smlouva byla rozmnožena (na př. tiskem) a jeden její exemplář dán zaměstnanci zaměstnavatelem k disposici; v takovém případě by se potvrzení obmezilo na úchylky od smlouvy hromadné.

4. Zákon sám operuje s tím, že potvrzení nenese podpisy obou stran, neboť vyslovuje, že potvrzení podepsané jen zaměstnavatelem jest prosto kolkových poplatků, čímž se však, jak zákon dodává, nemění zákonná ustanovení o poplatku ze služebních smluv.[1])

Potvrzením tímto dostává se zaměstnanci velmi důležitého průvodního prostředku v příčině aspoň podstatných kusů smluvního obsahu. Arci musí býti prokázáno, že jde o potvrzení pocházející od zaměstnavatele a že bylo zaměstnanci zaměstnavatelem vydáno. Proti zaměstnanci se ho může býti dovoláno

[1]) § 6 odst. 3 zák. z r. 1910 přiznával zproštění od poplatků kolkových a přímých jen záznamům nepodepsaným. Poznamenati jest, že písemná smlouva anebo oběma stranami podepsané potvrzení o obsahu smlouvy podléhá poplatku podle stupnice III.

tenkráte, když zaměstnanec vůči potvrzení mu od zaměstnavatele vydanému námitek neučinil. Jest totiž na jevě, že zaměstnanec, který neodporoval obsahu potvrzení, způsobil tím skutkovou situaci, která v očích soudce dodá silnou oporu zaměstnavatelově tvrzení, že obsah listiny jest správný.

5. Arci vzhledem k § 53, který počítá § 5 mezi předpisy relativního práva donucovacího, jest usouditi, že úmluva vylučující nebo zkracující právo zaměstnance žádati potvrzení vytčené v § 5, resp. výkon práva toho podle odst. 2, je neplatná, — výsledek to, k němuž by se arci došlo také již z § 19 obč. zák.

Poplatek ze služebních smluv, placený zaměstnavatelem za zaměstnance, je u zaměstnance příjmem dani podrobeným podle § 7, odst. 1 zákona o přímých daních. N. s. s. 26. II. 1934, č. 14127/31, Boh. F 7003.

§ 6.

Osobní představení.

Zaměstnanci, který se osobně představil nebo přišel ujednat smlouvu o práci, přísluší náhrada hotových výdajů s tím nezbytně souvisících, nechť byla s ním smlouva ujednána čili nic, jestliže byl zaměstnavatelem výslovně vyzván, aby se dostavil, a nebyla-li náhrada výslovně vyloučena.

K § 6 zákona (Osobní představení).

Jde o nový předpis, který není ani cizozemským zákonům znám. Nárok tu propůjčený jest povahy mimosmluvní; prýští ze skutkové situace zákonem určené, tedy »ex lege«. Má ho ten, kdo zamýšlel ujednati nebo ujednal smlouvu o práci a osobně se dostavil k výslovnému vyzvání zaměstnavatele; směřuje k náhradě hotových výdajů s osobním dostavením se nezbytně souvisících.

Z rámce, do něhož tento předpis i zevně zapadá, jest souditi, že ho lze použíti jen, když uzavřená nebo od zaměstnance zamýšlená smlouva pod nový zákon náleží anebo by náležela, kdyby byla bývala uzavřena.

Nárok nevzchází, byla-li náhrada výslovně vyloučena. Stačí v tom směru jednostranné vyloučení zaměstnavatelem budoucím, resp. eventuálním. Arci musí se vyloučení to státi tak, aby zaměstnanec, jemuž se vyzvání dostalo, o oné výhradě zvěděl nebo zvěděti musil v době, kdy se dostavil nebo když náklady s dostavením se mu vzešly.

Požadovati možno jen náhradu výdajů nezbytně souvislých, ne tedy náklady vzešlé pouze ex occasione návštěvy; i nelze žádati náklad za dopravní prostředek dražší, mohlo-li užito býti levnějšího, nelze žádati stravné za dobu delší, mohla-li se vykonati cesta ve kratší lhůtě (Hartmann str. 62). Nemůže se žádati náhrada ani ušlého výdělku, ani peníze za cesty ztraceného nebo ukradeného, ani náhrada stravy spotřebované na cestě z domácích zásob (nejde tu o výdaje hotové).

Nastoupení práce.

§ 7.

(1) Bylo-li výslovně jako podmínka smluveno, že zaměstnanec nastoupí v den přesně stanovený anebo do dne takto stanoveného, může zaměstnavatel odstoupiti od smlouvy, nenastoupí-li zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu v tento den anebo do tohoto dne. Připadá-li na tento den neděle, svátek nebo památný den zákonem uznaný, nastoupí zaměstnanec následujícího dne všedního.

(2) Jinak může zaměstnavatel odstoupiti od smlouvy, nenastoupí-li zaměstnanec ve smluvený den, nejsa zdržen nezaviněnou a neodvratnou pře-

kážkou, nebo zpozdí-li se pro takovou překážku nastoupení o více než o čtrnáct dnů. Zaměstnanec je však povinen oznámiti bez zbytečného odkladu takovou překážku zaměstnavateli, jinak smlouva zaniká.

(3) Zaměstnavatel může i před nastoupením zaměstnance do práce kdykoliv odstoupiti od smlouvy, doví-li se dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr bez výpovědi.

(4) Zaměstnanec může odstoupiti od smlouvy dříve, než nastoupil práci, doví-li se dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr bez výpovědi. Dále může odstoupiti, zpozdí-li se nastoupení práce zaměstnavatelovým zaviněním anebo pro událost postihnuvší zaměstnavatele o více než o čtrnáct dnů.

(5) Kdo odstoupí od smlouvy, musí to oznámiti, udávaje důvod, druhé straně nejdéle do pěti dnů od doby, jejíž uplynutí opravňuje k odstoupení, nebo od nabytí vědomosti o události, která ho opravňuje odstoupiti, ale každým způsobem dříve, než zaměstnanec skutečně nastoupí, jinak nemůže již z tohoto důvodu odstoupiti.

K § 7 zákona (Nastoupení práce).

Jak z obsahu předpisu toho, jakož i z jeho souvislosti vyplývá, jde tu o první, t. j. počáteční nastoupení práce resp. služeb.

S hlediska právní systematiky náleží tento předpis mezi ustanovení o zakončení poměru smluvního. Jen tím, že se praktické jeho použití odehrává ve stadiu před nástupem práce, tedy momentem zevnějším, vysvětluje se přiřadění jeho k normám úvodním.[1])

[1]) Jak vysvětlivky k §§ 7 a 8 poznamenávají, stalo se tak po příkladu zákona o statkových úřednících čís. 9/1914.

K ustanovení § 7, jenž jest v několika směrech tvrdým oříškem pro právní výklad, jest uvésti:

A. Přehled obsahu.

I. § 7 jedná v odstavci 1 o smlouvě se smluveným fixním nastoupením práce, t. j. nastoupením »v den přesně stanovený anebo do dne takto stanoveného«. Jde tu o moment absolutní časové přesnosti nebo dochvilnosti pro zaměstnancův smluvní závazek práci nastoupiti, podobně jak tomu jest ve případě čl. 357 obch. zákona při fixních obchodech s hlediska prodavatelova závazku k dodání zboží.[1])

V poslední větě odst. 1 se ustanovuje, že, připadá-li na tento den neděle, svátek nebo památný den zákonem uznaný[2]), platí následující den všední za smluvený den nástupu. (Tak dužno patrně rozuměti obratu »nastoupí zaměstnanec« atd.).

Při těchto pracovních smlouvách co do nastoupení práce fixních má zaměstnancovo nenastoupení práce ve zmíněný den, nechať se tak stalo z jakéhokoli důvodu, za následek oprávnění zaměstnavatele odstoupiti od smlouvy.

II. Nejde-li o pracovní smlouvu fixní ve smyslu prvního odstavce — (to jest zajisté smysl slova »Jinak«[3]) na počátku odst. 2) — rozeznává zákon v otáz-

[1]) Znění § 7 nového zákona jest ovšem výstižnější. Při čl. 357 obch. zák. byl onen přísný význam fixnosti náležitě teprve praxí zdůrazněn. V § 7 klade se požadavek výslovného smluvení »jako podmínky« a mluví se o »přesně stanoveném dni« jakožto době nastoupení nebo konci lhůty, v níž jest práci nastoupiti.

[2]) Podle zákona ze dne 3. dubna 1925, č. 65 Sb. z. a n., o svátcích a památných dnech republiky Československé, jsou svátky (§ 1) tyto dny: 1. leden, 6. leden, Nanebevstoupení Páně, Božího Těla, 29. červen, 15. srpen, 1. listopad, 8. prosinec a 25. prosinec; památnými dny (§ 2) jsou: 5. červenec, 28. září, 6. červenec, 1. květen a 28. říjen jakožto státní svátek podle zákona ze dne 14. října 1919, č. 555 Sb. z. a n.

[3]) § 30 odst. 2 zákona z r. 1910 tu užil slov »Mimo tento případ«, t. j. případ prvého odstavce, jednajícího o smluveném nastoupení fixním.

ce právních následků plynoucích z nedodržení nástupní povinnosti zaměstnancem dva případy, kdy jest zaměstnavatel oprávněn od smlouvy odstoupiti:

1. nenastoupí-li zaměstnanec ve smluvený den, nejsa zdržen nezaviněnou a neodvratnou překážkou, nebo

2. zpozdí-li se pro takovou překážku nastoupení o více než o čtrnáct dnů.

III. V odst. 3 uznává se ještě další případ odstupního práva zaměstnavatele v období před nastoupením zaměstnance do práce, totiž doví-li se zaměstnavatel dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr bez výpovědi.

IV. V odst. 4 přiznává se pro období před nastoupením práce také zaměstnanci právo odstupní, a to ve dvou případech:

1. doví-li se dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr bez výpovědi;

2. zpozdí-li se nastoupení práce zaměstnavatelovým zaviněním anebo pro událost postihnuvší zaměstnavatele o více než o čtrnáct dnů.

V. V odst. 5 upravuje zákon podmínky pro výkon odstupního práva, zejména po stránce časové.

B. Blíže jest k těmto ustanovením uvésti:

1. Odstupní právo, které zákon v § 7 přiznává za určitých podmínek zaměstnavateli i zaměstnanci, náleží mezi t. zv. negativní práva utvářecí (něm. negative Gestaltungsrechte)[4]; právem tím zůstavuje se oprávněnému, aby zasáhl do právních účinků smlouvy naprostým jejich odklizením, a to tak, »jako kdyby smlouva nebyla bývala uzavřena«. Tento obrat nevyskytuje se sice v novém zákoně, avšak název »odstupní právo« stal se v našem zákonodárství — počí-

[4]) »Gestaltungsrechte« podle terminologie Seckelovy. — O t. zv. právech negativních viz Tuhr, Bgl. Recht, sv. 1., str. 195 násl.

najíc již všeobecným obchodním zákoníkem čl. 354 — názvem technickým, který přešel třetí dílčí novelou také do občanského zákona (§§ 918 násl.) a byl také v § 3 zák. o smlouvě pojistné akceptován s výslovným dodatkem shodného smyslu, karakterisujícím dosah práva toho. Odstupem od smlouvy oprávněně a řádně provedeným nastává totiž zrušení smluvního poměru ex tunc v tom smyslu, že se situace právní utváří — pokud zákon neuznává výjimek — tak jako kdyby vůbec nebylo ke smlouvě došlo; právní stav z doby před smlouvou se v příčině změn smlouvou nastalých obnovuje; učiněná plnění se vrací, vzájemná práva i závazky zanikají. »Úplata již přijatá buď vrácena nebo nahrazena tak, aby žádná strana neměla zisku ze škody strany druhé« (§ 921 obč. zák. ve znění třetí dílčí novely).

2. Pro případ odst. 1, t. j. smlouvy s fixním nastoupením služby, jest potřebí, aby bylo »výslovně jako podmínka smluveno« nastoupení »v den« přesně stanovený, nebo »do dne« takto stanoveného. V tom směru jest tudíž § 7 přísnější než čl. 357 obch. zák. Ježto § 7 není povahy donucovací (§ 53 a contr.), mohlo by také býti ujednáno fixní nastoupení na určitou hodinu, jejímž nedodržením by pak zaměstnavateli vzešlo právo odstupní. Jde-li o fixnost denní, s jakou zákon operuje, nenastává sankce odstupního práva zpožděním se v hodině nástupu, nýbrž teprve ve dni nástupu; ovšem zpoždění ve dni jest tu i tenkráte, dostaví-li se zaměstnanec s takovým zpožděním, že jest tím služba toho dne již znehodnocena.

3. Při odst. 2 § 7, podle něhož jest zaměstnavatel při smlouvách bez fixního nastoupení služby oprávněn odstoupiti ze dvou důvodů výše pod lit. A II uvedených, přidána jest ještě věta, jejíž právní dosah vzbuzuje vážné pochybnosti. Praví se tam, že zaměstnanec »je však povinen oznámiti bez zbytečného odkladu takovou překážku zaměstnavateli, jinak smlou-

va zaniká«. »Takovou« překážkou rozumí se tu nezaviněná a neodvratná okolnost, která zabraňuje zaměstnanci nastoupiti při smlouvě nefixní službu včas. V obou případech odstupního práva výše pod A II vytčených operuje zákon s touto okolností, a sice:

a) ve případě prvním negativně, t. j. existence takové překážky vylučuje odstupní právo; toto jest tu jen, když zde takové překážky v nastoupení služby není;

b) ve případě druhém operuje s ní positivně, t. j. k odstupnímu právu se předpokládá, že překážka taková způsobila zdržení se v nástupu služby, a to zdržení se o více než o čtrnáct dní.

V jaké vnitřní souvislosti s tímto odstupním právem jest oznamovací povinnost uložená zaměstnanci v příčině oné okolnosti, a to pod přísnou sankcí zániku smlouvy? Není pochyby, že to může urychliti vyřízení otázek o existenci pracovního poměru a tím ujasniti situaci; ovšem zdá se, že s tohoto hlediska není na místě připojení poslední věty v odst. 3 k předcházejícímu textu spojkou »však«. Závažnější vadou jest arci po stránce meritorní, že se připojenou sankcí zániku smlouvy daleko přestřeluje cíl.

Zánik smlouvy jest tu pojímati jakožto zakončení smluvního poměru, ježto slovem »smlouva« se tu nemůže rozuměti právní akt, tedy smlouva ve smyslu dynamickém, nýbrž právní poměr mezi smluvními stranami, tedy »smlouva« ve smyslu statickém. To znamená tudíž, že opominutím oznámení odpadávají právní účinky, lépe řečeno, nevznikají již pro futuro v příčině obou stran a to již po zákonu, třebas odpadnutí to intencím a zájmu ani té ani oné strany neodpovídá.

Nelze zajisté také popříti nebezpečí, že může ustanovení o přímém zániku smlouvy, jakožto následku porušení povinnosti oznamovací na úkor zaměstnavatele snadno býti zneužito vyvoláním překážky,

předstíráním její nahodilosti a zúmyslným opominutím jejího včasného oznámení.

A posléze jest dáti na uváženou, že překážka nezaviněná a neodvratná jest pojmem labilním, jakož i svými attributy »nezaviněnosti« a »neodvratnosti« naprosto relativním, a že zejména může býti velice pochybné, od které doby určitý faktický vztah měl kvalifikaci neodvratnosti, zejména zdali již v den pro nastoupení služby smluvený.

Poznámka. Vůči § 30 zák. z r. 1910 vykazuje odst. 2 § 7 nového zákona — nehledíc ke větě poslední nově přidané — zejména ten rozdíl, že v § 30 se operuje pouze s překážkou neodvratnou, neklade se však podmínka, aby byla také nezaviněnou. Tedy každá neodvratná překážka, třebas zaměstnancem i zavinilá vylučuje podle § 30/1910 odstupní právo zaměstnavatele; naproti tomu jest § 7 nového zákona zaměstnanci nepříznivější, ježto k vyloučení odstupu zaměstnavatele se předpokládá ještě více: totiž, že zaměstnanec překážku neodvratnou nezavinil.

Mimochodem řečeno jest § 30 odst. 2 zák. z r. 1910 a v míře ještě zvýšené § 7 odst. 2 nového zákona, přímo typem textace, jakou zákony — míti nemají: jaké to nakupení, ano pravá spleť záporů a záporných pojmů!

Také poukázati jest ještě na nesrovnalost, že jest oznamovací povinnost v příčině neodvratné a nezavinělé překážky zabezpečena tak přísnou sankcí, kdežto překážka zavinilá — i když jest neodvratná — pod tuto povinnost nespadá, ačkoli by tu zaměstnavatel, a také i zaměstnanec sám, měl zájem na tom, aby situace došla rychlého vyjasnění a upravení.

K použití předpisu § 7, odst. 2 jest ještě poznamenati: Obě podmínky, t. j. nezaviněnost i neodvratnost musí býti splněny, aby šlo o případ § 7, odst. 2. »Nezaviněná« je překážka, když ji zaměstnanec nepřivodil ani úmyslně ani nedbalostí, a to ani culpa levi. »Neodvratnost« překážky nelze jistě bráti tak přísně jako je znak neodvratnosti v pojmu

vyšší moci; vždy ovšem musí jíti o skutečnost, která nastala mimo vůli zaměstnance (v tom směru je znak neodvratnosti překážky hodně blízký znaku nezaviněnosti)[5]), proti které se zaměstnanec — posuzováno s hlediska schopností průměrného člověka — nemohl předem ubrániti a jejíž následky (t. j. nemožnost nastoupiti práci) nemůže normálními prostředky a úsilím, které lze požadovati od průměrného člověka, odkliditi.

Překážka musí býti takové síly a povahy, aby dostatečně odůvodňovala, že zaměstnanec nenastoupil práci; nebude jistě pochybností, že většinu okolností, za kterých v době trvání pracovního poměru zaměstnanec, ač nekoná práci, není zbaven práva na plat (§§ 19 až 24 zákona), třeba uznati za dostatečné překážky ve smyslu § 7, odst. 2 (myslitelné jsou soukromé překážky ve smyslu § 22, které by nebyly neodvratné, na př. svatba zaměstnance); ale nebyly by dostatečnými překážkami ve smyslu § 7, odst. 2 všechny okolnosti, které by nestačily k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nekonání práce (§ 34, č. 4).

Nemůže-li zaměstnanec nenastoupení práce omluviti překážkou nezaviněnou a neodvratnou, může zaměstnavatel od smlouvy ihned odstoupiti. I tu platí odstavec 5 (srv. níže). Oznamovací povinnost není tu zaměstnanci uložena, patrně v úvaze, že od zaměstnance nelze za takových okolností očekávati, že by měl zájem na zachování smlouvy a tedy se snažil rychle informovati zaměstnavatele o svých důvodech omluvných. Důsledek toho je ovšem, že tu nikdy smlouva ex lege »nezaniká«, nýbrž, že se její právní následky zrušují jen odstupem zaměstnavatelovým.

Prakticky jeví se postavení zaměstnavatele s hlediska § 7, odst. 2 asi takto: Nenastoupí-li zaměstnanec ve smluvený den, může zaměstnavatel učiniti prohlášení o odstupu bez jakýchkoli obav toliko tehdy, když ví (může prokázati), že zaměstnanec nebyl zdržen nezaviněnou a neodvratnou překážkou, tedy buď že nic mu nebránilo nastoupit službu nebo

[5]) Mayer-Grünberg, str. 372 již pro případ § 30, odst. 2 zák. o obch. pom. z r. 1910 žádal, aby překážka nebyla zaviněna.

že šlo o překážku zaviněnou nebo odvratnou. Nemá-li zaměstnavatel takovou jistotu a prohlásí-li svůj odstup od smlouvy, vydává se nebezpečí, že zaměstnanec mu prokáže, že nástup do práce byl znemožněn nezaviněnou a neodvratnou překážkou; v takovém případě odstup nebude možno uznati za správný a zaměstnavatele stihnou následky podle § 8, odst. 2. Podobné námitky se zaměstnavatel nemusí obávati, když odstoupí po uplynutí 14 dnů (včetně dne, kdy měla býti práce nastoupena). Při odstoupení před uplynutím 14 dnů mohl by zaměstnavatel proti podobné námitce také replikovati, že překážka nebyla mu včas oznámena, že tedy smlouva stejně zanikla. Průkaz, že neoznámení bylo omluvitelné, musil by provésti zaměstnanec.

Zánik smlouvy (ve smyslu § 7, odst. 2, věty druhé) nastane patrně okamžikem, kdy zaměstnanec už mohl učiniti oznámení, t. j. kdy další odklad oznámení třeba už považovati za nesrovnatelný se zásadou dobrého a poctivého styku mezi lidmi. Není vyloučeno, aby tento okamžik nastal až po 14 dnech po dnu smluveném pro nastoupení práce (na př. když zaměstnanec je po celou dobu tak těžce churav, že nelze od něho oznámení požadovati). Zákon ukládá oznamovací povinnost zaměstnanci. Jistě má tu však stejný význam, když zaměstnavatel dostane oznámení od někoho jiného z podnětu zaměstnancova; je tedy i tu — což na př. § 20 vytýká výslovně — lhostejno, zda zaměstnanec sám oznámil, či dal oznámiti. Choulostivější jest otázka, zdali možno se spokojiti tím, že zaměstnavatel o nezaviněné a neodvratné překážce zaměstnance ví z jakéhokoli pramene, tak že oznámení zaměstnancovo by kleslo na pouhou formalitu. Jest litovati, že takovýto korrektivní výklad naráží na přesné uložení povinnosti a připojenou přísnou sankci v § 7, odst. 2.

4. Také v příčině dalšího případu odstupního práva zaměstnavatele v odst. 3 §u 7 vytčeného vzcházejí některé vážné pochybnosti:

a) Hledíc k § 32 jest se tázati, zdali se § 7 odst. 3 vztahuje také na případ smlouvy na určitý čas uzavřené, ježto konečná slova tohoto předpisu zcela

přesně dopadají jenom na případ, kde výpověď jest k rozvázání pracovního poměru nutnou. Tážeme-li se, zdali jest tu nějaký věcný důvod pro differenciaci obou případů v příčině připuštění odstupního práva, odpovíme zajisté záporně; a bude tudíž dikci odst. 3 »rozvázati pracovní poměr bez výpovědi« rozuměti prostě jako »propustiti zaměstnance předčasně« ve smyslu § 34 al. 1.

b) V odst. 3 (a podobně též v odst. 4, jednajícím o odstupním právu zaměstnance) přiznává se zaměstnavateli odstupní právo, »doví-li se dodatečně o důvodu, který ho opravňuje rozvázati pracovní poměr.« Tážeme se, co jest zde vlastně podmínkou odstupního práva: jest to »dodatečné dovědění se« o důvodu, či skutková podstata důvodu toho sama? Ovšem nejsou ony důvody v § 34 uvedeny taxativně, nýbrž jen demonstrativně (»zejména«) pod čís. 1 až 6; jsou to však skutkové podstaty složité, jichžto existence může býti in concreto velmi pochybná a sporná.

Vzorem odstavce 3 jest § 30 odst. 2 zákona z r. 1910, kde se na konci prostě praví, že zaměstnavatel má odstupní právo, je-li zde nějaký důvod, který ho opravňuje zaměstnance předčasně propustiti.

Tím nápadnější jest, že se na obou rozhodujících místech (odst. 3 a 4) mluví o tom, že se tu oprávněný o důvodu »dodatečně doví«. Jest tu řada otázek: Co znamená »dovědění se«? Jest to bezpečné seznání existence a důležitosti důvodu? Musí to býti důvod v zákoně nominatim, třebas jen příkladmo, uvedený, či stačí i dovědění se o důvodu jiném, ale svou povahou důležitém?

V příčině otázky poslední není v zákoně opory pro obmezení odstupního práva podle odst. 3 na důvody v zákoně vytčené; musí tu zajisté dostačiti i jiný důležitý důvod ve smyslu § 32. O takovém důvodu se musil oprávněný (v našem případě zaměstnavatel) dodatečně dověděti. Napřed jest uvážiti, vůči kterému

momentu jest tuto dodatečnost posouditi. Se zřetelem k odstavci 5 v § 7, podle něhož jest odstup od smlouvy druhé straně oznámiti každým způsobem dříve, než zaměstnanec skutečně nastoupí, nezbude než operovati zde s dodatečností vůči uzavření smlouvy: je-li tu skutková podstata důvodu již v této době a je-li zaměstnavateli známa, tento nebude moci z důvodu toho odstoupiti od smlouvy podle § 7 odst. 3. Již ze všeobecného hlediska by se mohlo konkludovati, že se — uzavíraje smlouvu jsa znalým stavu věci — s tímto stavem spokojil.

Z této úvahy vyplývá také odpověď k otázce o významu slova »dovědění se«. Zajisté bude to vykládati jako nabytí bezpečné znalosti o existenci a důležitosti důvodu; vždyť by jinak konkluse výše zmíněná nedopadala.

Výklad tento o »dodatečném dovědění se« podle odst. 3 možno shrnouti v ten smysl, že podmínkou odstupního práva podle cit. předpisu jest skutková existence důvodu v době před nastoupením služby; věděl-li však zaměstnavatel o důvodu tom uzavíraje smlouvu, nemůže se ho pro odstup dovolávati. K této výhradě došlo by se arci také úvahou všeobecnou, i kdyby nebyla v zákoně podmínkou »dodatečného dovědění se« vyslovena.

5. V odst. 4 § 7 přiznává zákon odstupní právo také zaměstnanci v době před nastoupením služby, a to ve dvou případech výše pod písm. A IV uvedených. V příčině pochybností, které tu vzcházejí v první větě celkem obdobně s odst. 3, odkázati lze k výkladu výše pod čís. 4, písm. a) a b) podanému.

Ve druhém případě odstupního práva zaměstnancova podle § 7, odst. 4 jest podmínkou, aby zaměstnanec byl ochoten a připraven nastoupiti práci, tedy zpravidla, aby se pokusil práci nastoupiti. Důvod, proč práce nebyla nastoupena, je buď zavinění

zaměstnavatele (stačí culpa levis) nebo událost ho postihnuvší. Takovou událostí lze rozuměti patrně všechny okolnosti, které se vyskytly na straně zaměstnavatele (ve smyslu § 1155 obč. zák.).

6. K § 7, odst. 5, v němž zákon upravuje podmínky pro výkon odstupního práva a zejména klade časové meze pro tento výkon, praví vysvětlivky, že účelem předpisu toho jest »zaručiti, že mezi stranami bude co nejdříve zjednáno jasno, zda smlouva potrvá čili nic«.

Právo odstupu od smlouvy podle § 7 vykonává se »oznámením« druhé straně, tedy sdělovacím projevem, který udává důvod odstupu; forma oznámení není předepsána. Jde o projev utvářecí, který patrně předpokládá ke své právní účinnosti, aby k protistraně došel (projev »dochůdný«); odstupující kontrahent nese útraty projevu a nebezpečí jeho ztráty.

Projev státi se »musí« nejdéle do pěti dnů, a to

a) od doby, jejíž uplynutí opravňuje k odstoupení nebo

b) od nabytí vědomosti o události k odstupu opravňující,

ale v obou případech každým způsobem dříve, než zaměstnanec práci skutečně nastoupí.

Lhůta pětidenní běží tedy

aa) ve případě odst. 1, t. j. při smluveném fixním nastoupení práce, od fixně smluveného dne nástupního, resp. toho, který podle odst. 1 za den nástupní platí;

bb) ve případě odst. 2 od nefixně smluveného nástupního dne, resp. od uplynutí doby 15 dnů po smluveném dni nástupním;

cc) ve případě odst. 3 ode dne nabytí vědomosti o důvodu předčasného rozvázání poměru;

dd) ve případech odst. 4 jednak od doby obdobné jako pod lit. cc), jednak od uplynutí 15 dnů po smluveném dnu nástupním.

Pro všecky případy platí, že oznámení, o něž jde, musí se státi každým způsobem dříve, než zaměstnanec skutečně nastoupí. Poznamenati jest, že tato absolutní časová mez platí i pro odstupní právo zaměstnance samého, t. j. pro jeho odstup podle § 7, odst. 4. Bude to arci asi řídkým případem, aby zaměstnanec, který odhodlal se odstoupiti, přece nastupoval službu. Vyloučeno to však není: zaměstnanec domnívá se, že má důležitý důvod odstupu a odstup ten před smluveným dnem nástupu prohlásí; avšak nejsa si tím jist, že důvod bude uznán na soudě za dostatečný, nastoupí službu, aby se nevydával následkům porušení smlouvy. Toto prozatímné nastoupení jest zde »skutečným nastoupením« ve smyslu odst. 5.

Upozorniti jest ještě na sankci v závěrku odst. 5 v § 7: »jinak nemůže již z tohoto důvodu odstoupiti«. Se zřetelem k vazbě věty tvořící 5. odstavec § 7 jest souditi, že sankce ta zabezpečuje všecky podmínky pro výkon odstupního práva v tomto předpisu uvedené. Tím arci nejsou vyloučeny ostatní právní následky nezachování zmíněných podmínek. Kontrahent, který se nezachová podle odst. 5, nejenom nevykonal s účinkem své právo odstupní, nýbrž jest i prekludován z opětovného uplatnění jeho z téhož důvodu. Ovšem jest to pouze prekluse co do práva odstupního a nebrání to předčasnému zrušení pracovního poměru podle §§ 32 a násl. z téhož důvodu po službě již nastoupené.[6])

Rozhodnutí k § 7 viz u § 8.

[6]) To se může státi praktickým zejména na př. tenkráte, když nepoužitý odstupní důvod nabyl průběhem doby, ve spojení s dalšími okolnostmi, zvýšeného významu resp. dosahu; na př. když se porušení závazku věrnosti se strany zaměstnance opakuje (čímž také první případ dodatečně vstupuje do pravého světla), nebo když zaměstnavatel otálí po delší dobu vyhověti závazku učiniti opatření na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnanců.

§ 8.

(1) Nastoupí-li zaměstnanec práci přes to, že se zpozdilo její nastoupení zaměstnavatelovým zaviněním nebo pro událost postihnuvší zaměstnavatele, náleží mu plat (§ 9) ode dne, kterého měl podle smlouvy nastoupiti.

(2) Odstoupí-li však zaměstnavatel od smlouvy dříve, než zaměstnanec nastoupí práci, nemaje zákonného důvodu, nebo dá-li svým zaviněným chováním zaměstnanci důležitý důvod, aby před nastoupením práce od smlouvy odstoupil, je povinen nahraditi zaměstnanci:

a) byl-li pracovní poměr smluven na zkoušku, plat za smluvenou zkušební dobu, nejméně však za jeden měsíc;

b) byl-li pracovní poměr smluven na určitý čas nepřesahující tří měsíců, plat za celou smluvenou dobu, přesahuje-li však smluvená doba tři měsíce, plat za tři měsíce;

c) byl-li smluven pracovní poměr na neurčitý čas, plat, který náleží ode dne, kterého měl zaměstnanec podle smlouvy nastoupiti, až do doby, kdy by se byl skončil pracovní poměr, byv toho dne řádně vypověděn.

(3) Ustanovením odstavce 2 a 3 nejsou omezeny nároky na náhradu další škody snad povstalé, musí si však zaměstnanec do této náhrady dáti započítati plat, kterého nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal.

(4) Nenastoupil-li zaměstnanec nebo odstoupil-li od smlouvy nemaje zákonného důvodu, anebo dal-li svým zaviněným chováním důležitý důvod zaměstnavateli, že odstoupil od smlouvy, příslušejí zaměstnavateli obdobně tatáž práva a nároky jako v případě § 36.

(5) Jestliže obě strany zavinily, že byla smlouva

zrušena, rozhodne soud, hledě k jakosti a stupni zavinění každé z nich, podle volného uvážení, zda přísluší náhrada a v jaké výši.

(6) Nároky na náhradu zanikají, jestliže nebyly výslovně uznány nebo soudně vymáhány do šesti měsíců ode dne, kdy měla býti služba nastoupena.

K § 8 zákona.

Jest to předpis připojující se k § 7 zákona pod touž rubrikou »Nastoupení práce«. Jak vysvětlivky poznamenávají, jde tu o přesnější vymezení rozsahu náhrady škody než v zákoně z r. 1910, podle toho, o jaký druh pracovního poměru se jedná, t. j., zdali pracovní poměr byl sjednán na zkoušku či na určitý čas či na neurčito.

V odst. 1 jde o případ, kde zaměstnanec nepoužije odstupního práva vzešlého mu podle § 7 odst. 4 věty první, nýbrž práci nastoupí, arci v důsledku celé situace opozděně. Tu mu přísluší plat od smluvního dne nástupního. (Souhlas s § 30, odst. 3, poslední větou zák. z r. 1910.) V jiných případech opozděného nastoupení rozhodným je pro platový nárok skutečný den nástupní, tak že se zaměstnanci nedostane platu ani za dobu, po kterou se nastoupení práce zdrželo nezaviněnou nemocí, atp.

V odst. 2 upravena otázka platu pro případy, kde zaměstnavatel před nastoupením práce zaměstnancem od smlouvy bez zákonného důvodu odstoupí, nebo zaviní oprávněný odstup zaměstnancův. Tu rozeznává zákon případy, jak výše odkazem k vysvětlivkám uvedeno, a ukládá zaměstnavateli povinnost nahraditi zaměstnanci

a) při pracovním poměru na zkoušku plat za smluvenou pracovní dobu, nejméně však za měsíc. (Předpis vůči posavadnímu právu nový.)

b) při pracovním poměru, uzavřeném na určitý

čas nepřesahující tři měsíce, plat za smluvenou dobu, při době delší plat za tři měsíce. (Shodné s § 31, odst. 1, větou druhou zák. z r. 1910.)

c) při pracovním poměru na neurčito smluveném plat od smluvního dne nástupního do doby, kdy by se byl skončil pracovní poměr, byv toho dne řádně vypověděn. (Shodné s § 31, větou první zák. z r. 1910.)

K odst. 3 jest nejprve po formální stránce poznamenati, že v první řádce zůstal nedopatřením citován odstavec 3, tedy sám odstavec citující. I dlužno slova »a 3« pokládati v textu zákona za nevytištěná.[1])

V odstavci 3 se vyslovuje nejprve, a to v souhlase s právem dřívějším (§ 31, odst. 1, větou třetí), že předcházejícími předpisy nejsou obmezeny nároky na náhradu další škody snad povstalé, avšak dodává se ustanovení vůči zákonu z r. 1910 nové, že zaměstnanec si musí do této náhrady dáti započítati plat, kterého nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal. Tohoto obmezení, které odpovídá arci právu občanskému (srv. § 1155 obč. zák.), zákon o obchodních pomocnících neznal.

Odst. 4 (korespondující s § 31, odst. 3 zák. z r. 1910) odkazuje v příčině nároků zaměstnavatele proti zaměstnanci, který buď nenastoupil práci nebo od smlouvy bezdůvodně odstoupil, nebo posléze odstup zaměstnavatelův zavinil, na ustanovení § 36 zák., o němž bude podán výklad na svém místě.

V odst. 5 dotčeno se (ve shodě s § 32 zák. z r. 1910) případu, kdy — jak se to vyslovuje dikcí přesahující vlastní okruh §§ 7 a 8 — obě strany zavini-

[1]) V elaborátu odborné komise tvořilo toto ustanovení, převzaté jinak bez věcných změn, odstavec 4 a byly v něm citovány odstavce 2 a 3; odstavec 3, jenž se týkal nároků odstoupivšího zaměstnance proti konkursní podstatě zaměstnavatelově, byl vypuštěn stejně jako všechna ostatní ustanovení elaborátu o vlivu a významu konkursu, a bylo jen opominuto škrtnout jeho citaci v novém odstavci 3.

ly, že »smlouva byla zrušena«. Praví se tu, že soud rozhodne, hledě k jakosti a stupni zavinění každé z nich, podle volného uvážení, zda přísluší náhrada a v jaké výši. (Srv. též níže výklad na § 39.)

Odst. 6 ustanovuje o zániku náhradních nároků šestiměsíční preklusí, nebyly-li výslovně uznány nebo soudně vymáhány. Lhůta běží ode dne, kdy měla služba býti nastoupena; tento den se však do ní nepočítá. Soudním vymáháním je v § 8, odst. 6 rozuměti jen nastoupení pořadu práva, nikoli snad vymáhání až exekuční. Lhůta je tedy zachována podáním žaloby u příslušného soudu a za podmínek § 261, odst. 6 c. ř. s. (ve znění čl. VI, č. 14 novely č. 118/1914 ř. z.) a § 182 a), odst. 1 zák. čl. I/1911 (ve znění čl. III, č. 8 zákona č. 23/1928 Sb. z. a n.) i podáním žaloby u soudu nepříslušného, a podle § 232, odst. 3 c. ř. s. (ve znění čl. II, č. 4 zákona č. 23/1928 Sb. z. a n.), resp. podle § 184 zák. čl. I/1911 (srv. též čl. XVI zák. č. 23/1928 Sb. z. a n.) také tehdy, když žaloba včas podaná u soudu nepříslušného do 30 dnů od právní moci odmítajícího usnesení byla podána znovu u soudu příslušného.

Ustanovení § 8 jsou — s výjimkou odstavce 3 — prohlášena v § 53 za relativní jus cogens; práva zaměstnanců z nich plynoucí nemohou býti smlouvou ani zkrácena ani zrušena. Naproti tomu jest to však možné v příčině práv přiznaných zaměstnanci v odst. 3. — Za předpis absolutně kogentní pokládati jest, přes ustanovení § 53, odstavec pátý § 8, ježto jde v něm o normu adresovanou soudci, a tudíž o ustanovení práva veřejného. (Tak správně Mayer-Grünberg, str. 397 k § 32 zák. z r. 1910.)

Je-li smluven určitý den pro nastoupení služby (§ 30 zák. o obch. pom.), třeba službu nastoupiti v onu hodinu, v které podle obchodních zvyklostí počíná práce v příslušném obchodním odvětví. Ž. s. Vídeň 27. XI. 1913, Cr VI 1630/13, Sb. ž. č. 2291.

Byl-li přijat obchodní pomocník do služby od počátku kalendářního měsíce, po-

čítá se služební doba od prvního dne v měsíci, třebas by první dny měsíce byly dny sváteční a zaměstnanec skutečně započal pracovati až od pozdějšího prvního dne pracovního. Ž. s. Praha 1. III. 1927, Cž II 153/27, Sb. ž. s. č. 29.

Obchodní pomocník, který nemůže včas nastoupiti své místo, musí neprodleně oznámiti důvod opoždění. Ž. s. Vídeň 20. X. 1909, Cr VI 1769/09, Sb. ž. č. 1758.

Rozpor v názorech na rozsah smluvených výkonů neopravňuje zaměstnance k okamžitému odepření práce a k odstoupení od smlouvy. Ž. s. Šumperk 18. VII. 1907, Cr I 33/07, Sb. ž. č. 1699.

Zaměstnanec, který odstoupil od smlouvy, nemůže býti přidržen k tomu, aby službu nastoupil. Ž. s. Vídeň 27. XI. 1912, Cr III 1358/12, Sb. ž. č. 2487.

Nenastoupí-li obchodní zaměstnanec službu, může zaměstnavatel žádati pouze náhradu škody, nikoliv, aby zaměstnanec službu nastoupil. Ustanovení § 31 zák. o obch. pom. nebylo v tomto směru změněno § 153 III. dílčí novely k obč. zák. N. s. 16. XI. 1920, Rv I 624/20, Sb. n. s. č. 762.

Nárok na náhradu při bezdůvodném odstoupení zaměstnavatele od smlouvy (§ 31 zák. o obch. pom.) nezávisí na tom, že škoda vznikla. Je proto compensatio lucri cum damno vyloučena. N. s. 2. XI. 1911, Rv V 2033/11, Fuchs č. 29.

Zavázal-li se obchodní pomocník, že pro případ vystoupení ze služby (nenastoupení služby) zaplatí zaměstnavateli pevně smluvenou náhradu, jde o smluvní pokutu, náležející k nárokům zaměstnavatele proti zaměstnanci podle § 31, odst. 3 zák. o obch. pom. I v tomto případě dlužno nárok uplatniti v propadné lhůtě § 34 zákona, k níž dlužno přihlížeti z úřadu. N. s. 26. I. 1928, Rv I 578/27, Sb. n. s. č. 7719.

§ 9.

Plat.

(1) Platem podle tohoto zákona jest úhrn zaměstnancových požitků, kterými mohou býti pevné peněžité služné, provise, podíl na zisku, zvláštní odměna (§ 16) nebo jiné peněžité nebo naturální požitky.

(2) Nároky na požitky zaměstnancovy uvedené v odstavci 1 se promlčují, pokud podle jiných

ustanovení nezaniknou dříve, ve třech letech ode dne splatnosti.

K § 9 zákona (Plat).

1. »Požitky« zaměstnancovy pod pojem »platu« podle § 9 zákona spadající předpokládají, jak tomu svědčí také připojená exemplifikace, povahu majetkovou. Výhody nemajetkové zaměstnanci poskytované mohly by sem náležeti jen, pokud daly by se pojímati jako úspora vzešlá zaměstnanci poskytnutím výhod, jichž by jinak mohl účasten býti jen za majetkovou oběť. Majetkovými jsou i požitky naturální, z nichž zákon uvádí v § 17 byt a stravu a prostředky spotřeby.

Hlavní roztřídění platů jest jednak na peněžité a naturální, jednak na plat časový, vyměřený podle trvání práce resp. služeb, a plat podle výsledku čili kusu, plat od kusu, resp. plat akordní (úkolový), jehožto typem jest při smlouvách pod nový zákon spadajících provise.

2. Výrazu »plat« ve smyslu uvedeném v § 9 užívá zákon v §§ 5, 8 (v § 5 a § 8, odst. 1 je § 9 přímo citován), §§ 19, 21, 22, 23, 25, 33, 36, 37, 47, 48, § 51, odst. 3. Na pohled zbytečně uvádí § 37 vedle platu »jiné požitky«, vždyť podle § 9 se rozumějí platem všechny požitky zaměstnancovy, ať jakéhokoliv druhu; šlo však asi o to, zdůrazniti, že při předčasném zrušení pracovního poměru může míti zaměstnanec nejvýše nárok na peněžní relutum za nepeněžité požitky; za to jistě zbytečné je, uvádí-li § 33, č. 2 vedle platu ještě »jiné požitky«. Naproti tomu nejde o celý plat (ve smyslu § 9) v §§ 13, 24, 26, 27. Ustanovení § 13 se týká jen proměnlivých peněžních platů slíbených ve formě provisí nebo diet, § 24 peněžitých požitků (ať fixních či proměnlivých), stejně §§ 26 (vyjmouc odstavec 8) a 27; § 26, odst. 1 zasahuje ovšem vedle toho některé požitky naturální.

O některých složkách platu pojednává zákon zvláště, a to o pevném peněžitém služném v § 10, o provisích a podobných odměnách (počítajíc v to dicty) v §§ 11 až 14, o podílu na zisku v § 15, o remuneracích a podobných odměnách v § 16, o naturálních požitcích v § 17. Vedle toho se vyskytuje v § 18 výraz »běžný plat«, čímž patrně se míní pevné peněžité služné ve smyslu § 10, ač ovšem stejně dobře lze § 18 vztahovati na zálohy poskytnuté na kteroukoliv část »platu«, vyjímajíc provise, o nichž je v § 12, odst. 3 ustanovení zvláštní.

3. Zásadně je ponecháno volné dohodě stran, jakou formu platu zvolí a jak určí jeho výši. I v těchto věcech jsou však některými zvláštními zákony položeny úmluvě stran meze. Sem patří — nehledíc k vládnímu nařízení, které by mohlo býti vydáno podle § 17, odst. 1 — na př. ustanovení posledního odstavce § 15 a § 17, odst. 2 zákona o vystěhovalectví č. 71/1922 Sb. z. a n., které zakazují poskytovati zástupcům a zaměstnancům vystěhovaleckých kanceláří plat ve formě provisí, premií, podílu na zisku a pod. Určitou výši platu zaručuje zaměstnancům na př. předpis § 6 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních), podle něhož zaměstnanci, jenž se vrátil do práce, přísluší dřívější plat, který měl v době nastoupení vojenského cvičení, i s případnými drahotními přídavky, eventuelně požitky podle nové úpravy pro příslušnou skupinu zaměstnanců. Podobně je zaručen stejný nebo aspoň přibližně stejný plat zaměstnanci, který byl přijat zpět do práce nebo jemuž bylo opatřeno jiné zaměstnání na základě nálezu rozhodčí komise podle § 3, odst. 1, písm. g) zákona o závodních výborech č. 330/1921 Sb. z. a n. Srv. též § 2 vl. nař. č. 118/1934 Sb. z. a n., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních (otištěno v dodatku).

4. Určení způsobu i výše platu je podstatným kusem smlouvy (text § 5, odst. 1, jenž se zmiňuje jen o výši platu, je vlastně poněkud úzký). — Změna příslušných ustanovení smlouvy je možna jen dohodou. Ve větších podnicích nebo vůbec u vyšších zaměstnanců není neobvyklé, že se ve smlouvě (v služební pragmatice atp.) předem určí, že plat — za jistých podmínek — bude po stanovených obdobích pravidelně stoupati; tu má pak zaměstnanec, jsou-li podmínky splněny, smluvní nárok na vyšší plat. K snížení platu je zapotřebí souhlasu zaměstnance. Jen zcela výjimečně může se tak státi i proti jeho vůli, a to výrokem rozhodčího soudu podle § 17 b) zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXVII bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n. (srv. též čl. XLIV, odst. 8, XLVIII, XLIX bankovního zákona); obdobné ustanovení má § 15, odst. 3 a 4 zákona ze dne 2. března 1933, č. 44 Sb. z. a n., kterým se vydávají zvláštní předpisy o soutěži ve věcech peněžnictví a o úpravě úrokové úrovně.

5. Z platu, který zaměstnanci přísluší, může si zaměstnavatel (a někdy přímo musí) sraziti některé částky. Neidůležitější jsou srážky pro veřejné pojištění, o nichž pojednávají §§ 162 až 166 zák. o nemocenském, invalidním a starobním pojištění č. 221/1924 Sb. z. a n. ve znění novely č. 184/1928 Sb. z. a n., a §§ 64 a 68 zákona o pensijním pojištění č. 26/1929 Sb. z. a n., § 76 zákona o bratrských pokladnách č. 242/1922 Sb. z. a n., dále srážky na poplatek ze služebních smluv podle § 4 zák. č. 295/1921 Sb. z. a n. Povinnost k srážkám má zaměstnavatel, pokud jde o srážky na zaplacení důchodové daně ze služebních platů podle zákona z 15. června 1927, č. 76 Sb. z. a n., o přímých daních (srv. §§ 11 násl., zvl. §§ 28, 30 a 36 a příslušné předpisy prováděcího nařízení ze dne 20. prosince 1927, č. 175 Sb. z. a n.). V této souvislosti třeba poznamenati, že dosud neplatí § 341 zákona o přímých daních zakazující, aby zaměstnavatel

platil důchodovou daň za zaměstnance, neboť čl. XVI, odst. 1, písm. b), který odsunul závaznost § 341, byl zákonem ze dne 22. prosince 1933, č. 248 Sb. z. a n., opětovně prodloužen do 1. ledna 1935.

Jiné srážky s platu byly by zpravidla možné jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O srážkách na náhradu poskytnutých záloh srv. poznámky u § 18 a o konvenčních pokutách poznámky u § 50. Jinak bývá předepsáno, že o přípustnosti srážek z platu mají býti ustanovení v pracovních řádech [srv. § 88a), odst. 1, písm. g) živnost. řádu, § 128, odst. 1, písm. g) živnost. zákona]; zhusta bývají tyto věci upraveny hromadnými smlouvami. Jednostranné srážky (bez souhlasu zaměstnance) dopouští nový zákon v § 26, odst. 8, věta 2.

Nejde-li o srážky k určitým účelům, jako na př. na sociální pojištění, uplatňuje zaměstnavatel srážkou svou vzájemnou pohledávku. Kompensace mezi zaměstnancovou pohledávkou na plat a pohledávkou zaměstnavatelovou je přípustná za obecných podmínek (§§ 1438 násl. obč. zák.). Zadržovací (retenční) právo přiznává zákon zaměstnavateli v § 36, odst. 1, věta 2.

Zvláštního druhu jsou srážky při systému t. zv. *nuceného spoření*, podle něhož je zaměstnanec zavázán ponechati část svého platu v podniku (tyto částky, které někdy bývají rozmnožovány dobrovolnými úspornými vklady zaměstnanců, tvoří kapitál, jímž podnik disponuje podobně, jako disponuje peněžní ústav penězi svých vkladatelů, a mluví se o autofinancování podniku). Zaměstnanci jsou zpravidla povinni ponechati nahromaděné úspory v podniku po celou dobu trvání pracovního poměru. Se systemem nuceného spoření počítá platný právní řád na př. v § 5, odst. 4 vl. nař. ze dne 29. května 1933, č. 85 Sb. z. a n., kterým se upravují úrokové sazby smluvené

mezi jinými věřiteli a dlužníky než peněžními ústavy a peněžními podniky.

6. Nárok na plat je chráněn předpisem § 33, č. 2, podle něhož může zaměstnanec z pracovního poměru předčasně vystoupiti, když mu zaměstnavatel neprávem zadržuje plat nebo ho v něm zkracuje.

Exekuce na plat zaměstnancův je možná jen v mezích zákona ze dne 15. dubna 1920, č. 314 Sb. z. a n., o exekuci na platy a výslužné zaměstnanců a jejich pozůstalých, doplněného zákonem ze dne 2. července 1924, č. 177 Sb. z. a n. (Viz Hartmannův Exek. řád a exek. zákon, 2. vyd. [1934. Čsl. Kompas], str. 82 násl.)

V konkursu na jmění zaměstnavatele náležejí pohledávky zaměstnanců, vyjmenované v § 54, č. 2 konk. ř., do první třídy konkursních pohledávek, ve vyrovnacím řízení mají přednostní postavení podle § 26, č. 5 vyr. ř.

Závodní výbory mají podle § 3, odst. 1, písm. b) zák. č. 330/1921 Sb. z. a n. právo nahlížeti podle potřeby jedním členem k tomu určeným za účasti zástupce závodu do mzdových a platových listin závodem vedených. Jde-li o listiny týkající se zřízenců (t. j. zaměstnanců podléhajících pensijnímu pojištění, srv. § 8), může býti k tomuto úkolu povolán pouze zřízenec.

Plat jednou přijatý je zaměstnanec povinen vrátiti jen za podmínek čl. XXXVI bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n. a souvislých ustanovení čl. XLV a XLVIII.

Pokud by se plat vyplácel předem a pracovní poměr by se skončil před uplynutím výplatního období, byl by zaměstnanec povinen vrátiti část, připadající na dobu, kdy už pracovní poměr netrval, ačli by ovšem nabylo jiného ujednání nebo jiné zvyklosti (srv. rozhodnutí Úr. sb. č. 513).

7. O odměně za práci přes čas jsou ustanovení

v §§ 6 a 7 zákona o 8hodinné době pracovní č. 91/1918 Sb. z. a n. Judikatura nejv. soudu, jak se v poslední době přes pochybnosti proti ní vznesené*) celkem ustálila, vytkla pro výklad uvedených ustanovení tyto asi hlavní zásady: Odměny za práci přes čas nemůže se zaměstnanec platně vzdáti ani předem, ani dodatečně, ani výslovně, ani mlčky. Odměnu tuto lze paušalovati (i mlčky), ale všeobecně jsou úmluvy o odměnu za práci přes čas přípustné, jen pokud jde o práci dovolenou, ať přímo podle zákona, ať podle úředního rozhodnutí; úmluva o odměně za nedovolenou práci přes čas je neplatná (nicotná) a zaměstnanec se může domáhati jen náhrady škody, resp. náhrady z důvodu bezdůvodného obohacení zaměstnavatele. Odměna za práci přes čas nemusí nutně býti vyšší než za práce vykonané v pravidelné pracovní době, ale musí býti aspoň přiměřená úplatě za práce pravidelné.

8. Plat ve smyslu § 9 je odměnou za vykonané práce a zpravidla předpokládá, že práce **byla** vykonána. Kdy přísluší plat bez práce, musí býti zákonem zvláště ustanoveno nebo mezi stranami smluveno. Sem náleží předpisy § 8, odst. 1 a 2, §§ 19 a násl., § 26, odst. 1, § 37, §§ 47, 48, §§ 51, 52 zákona. V případech §§ 8, 37, 51, 52 jde vlastně spíše o náhradu škody, která zaměstnanci vznikne tím, že následky

*) Procházka, Nárok zaměstnanců na honorování t. zv. práce přes čas, Právník LXIX., str. 473; Hlaváček, Náhrada za práci přes čas, Pr. pr. 1931, str. 1; Levý, Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas, Pr. pr. 1931, str. 33; Heidrich, Die Entlohnung der ausserhalb des Rahmens der achtstündigen Arbeitszeit nach dem Gesetze vom 19. Dezember 1918 Slg. d. G. u. V. Nr. 91 geleisteten Mehrarbeit, Juristenzeitung roč. 9., str. 116; Prochaska, Zur Frage der Überstundenentlohnung, Prager Jur. Zeitschrift XI., str. 301; Schmeiser, »Überstunden« nach dem Gesetze vom 19. Dezember 1918, Slg. d. G. u. V. Nr. 91, Richterzeitung, roč. 10., str. 88; Langer, Die Entlohnung unzulässiger Überstunden, Richterzeitung, roč. 13., str. 230.

smlouvy budou zmařeny, resp. že se pracovní poměr skončí dříve, než se normálně dalo očekávati. Tuto náhradu mohli bychom nazývati odbytným za zmaření nebo za předčasné skončení smlouvy. Odbytné v tom smyslu, jako má rakouský zákon o zaměstnancích v § 23 (»Abfertigung«), náš zákon nezná. Jen zákon o závodních výborech č. 330/1921 Sb. z. a n. ukládá v § 3, odst. 1, písm. g) zaměstnavateli povinnost, dáti zaměstnanci »odstupné« a jakýsi druh odbytného přísluší zaměstnancům v některých případech upravených vl. nařízením č. 78/1934 Sb. z. a n. o hromadném propouštění zaměstnanců a zastavování továrních podniků.

9. Ustanovení odst. 2 má ráz a účel unifikační. V zemích t. zv. historických lhůta tříletá již platila v důsledku § 1486, čís. 5 obč. zák. ve znění třetí dílčí novely, kdežto na Slovensku a v Podkarpatské Rusi byla v platnosti obecná promlčecí lhůta 32 let. Odborná komise pojala do 2. odst. § 9 výhradu promlčecích lhůt kratších v intenci upozorniti na lhůty, jako jsou v §§ 8 a 29 na konci, a § 40. Vzhledem k tomu však, že tu nejde o lhůty promlčecí, byl text odstavce 2 pozměněn. (Srv. vysvětlivky k § 9).

§ 9, odst. 2 je tedy v zemi České a Moravskoslezské vedle novelisovaného obč. zákoníka zbytečný. Novinkou je pro zemi Slovenskou a Podkarpatoruskou, ale i po něm zůstává rozdíl proti právnímu řádu ostatního území Republiky, neboť tříleté promlčení neplatí na Slovensku a v Podkarpatské Rusi pro pohledávky zaměstnanců na náhradu hotových výdajů s pracovním poměrem spojených, ani pro pohledávky zaměstnavatelů ze záloh na plat. Zákon sice nemá o tom zvláštního ustanovení přechodného, ale podle všeobecných zásad můžeme počítati zkrácenou tříletou promlčecí lhůtu při pohledávkách, které byly splatny přede dnem účinnosti zákona, teprve od tohoto dne; takové pohledávky se tedy promlčí nej-

dříve dnem 19. srpna 1937, ačli neprojde dříve jejich původní promlčecí lhůta 32 let.

Prohlášení »Můžete hravě vydělati na provisích z obratu 4000 K ročně« neznamená, že je zaměstnanci tento výdělek zaručen. Ž. s. Mor. Ostrava 13. X. 1911, Cr I 310/11, kr. s. Nový Jičín 21. XI. 1911, Cg I 394/11, Sb. ž. č. 1973.

Ujednav se zaměstnancem, že »požitky budou upraveny podle výsledků obchodního roku tak, aby průměrný příjem činil minimálně 5000 Kč měsíčně«, zavázal se zaměstnavatel platiti zaměstnanci nejméně 5000 Kč měsíčně za všech okolností, ať byl výsledek běžného obchodního roku příznivý nebo nepříznivý a ať přikročil k nové úpravě příjmů zaměstnancových nebo nepřikročil. N. s. 2. II. 1934, Rv I 240/33, Sb. n. s. č. 13244.

Cestující, jehož bydliště je odlišné od bydliště principálova, má nárok na náhradu útrat, také když navštěvuje zákazníky v bydlišti principálově, nemůže však žádati útraty, které mu v bydlišti principálově vznikly při přípravě obchodní cesty. Ž. s. Mor. Ostrava 14. I. 1910, Cr I 2/10, Sb. ž. č. 1876.

Nárok na náhradu za jízdní lístek pouliční dráhy není nárokem na plat a nepřísluší tedy nemocnému zaměstnanci. Ž. s. Vídeň 18. III. 1912, Cr VI 712/12, Sb. ž. č. 2095.

Obchodní cestující, který opominul podati přikázanou denní zprávu a tím znemožnil, aby byl odvolán včas, nemá nárok na diety za další cestovní dny. Ž. s. Vídeň 1. V. 1912, Cr VI 813/12, Sb. ž. č. 2101.

Z toho, že byl obchodní pomocník vyšší měrou zaměstnáván, nelze ještě odvozovati jeho nárok na zvýšení smluveného služného. Ž. s. Vídeň 12. X. 1916, Cr VI 652/16, Sb. ž. č. 2662.

Pokladní, která podle úmluvy musí hradit ze svého všechny schodky vzniklé z omylů, nemá proto ještě nárok, aby se jí vydalo, co se omylem více přijalo. Ž. s. Vídeň 16. IV. 1917, Cr VI 311/17, Sb. ž. č. 2823.

Dobrým mravům se nepříčí ujednání, že se plat má poměrně zkracovati, prodává-li se zboží pod limitovanou cenou nebo nedosáhne-li se možného ročního obratu. N. s. 15. IV. 1914, Rv II 206/14, Fuchs č. 166.

Zaměstnanec, který se bránil snížení platu, nevzdal se mlčky nároku na celý smluvený plat tím, že zůstal ve službě a bral snížený plat a teprve za nějaký čas advokátem a pak žalobou se domáhal platu celého. N. s. 9. XI. 1915, Rv II 636/15, Gl. U. n. ř. č. 7659.

Na snížení služebních platů (mezd) jest závodní výbor oprávněn přistoupiti jen v mezích zmocnění daného mu jednotlivými zaměstnanci. Ž. s.

Brno 12. VIII. 1925, Cž I 204/25, Sb. ž. s. č. 1.

Jednostranné snížení služebných požitků soukromého zaměstnance zaměstnavateli — vyhradil-li si zaměstnanec, přijímajíc snížené požitky, nárok na požitky podle původní smlouvy — nic je právně účinné. — Penzijní nároky podle služební smlouvy a soukromého penzijního statutu nejsou dotknuté povinným pojištěním zaměstnance u Všeobecného penzijního ústavu. N. s. 10. III. 1933, Rv III 732/32, Úr. sb. č. 1213.

Nepoužije-li zaměstnavatel práva zrušiti služební poměr podle § 27 zák. o obch. pom., neznamená to, že by byl povinen platiti zaměstnanci za služby, kterých samovolně nekoná. Úplatu lze požadovati zpravidla jen za služby vykonané, jak plyne zřetelně z výjimek zákonem o obch. pom. výslovně stanovených, kdy se zaměstnanci dostává platu, i když smluvních služeb nekoná. N. s. 8. V. 1923, Rv I 702/23, Sb. n. s. č. 2596.

Platně lze ujednati, že cestujícímu má příslušeti měsíční plat, jen dosáhne-li určitého obratu, jinak že bude obmezen na diety. Ž. s. Brno 30. IX. 1908, Cr I 459/08, Sb. ž. č. 1669.

Zaměstnanec, jehož požitky záleží výhradně ze smluvené provise z obratu a z toho, co získá na vyšších cenách, nemůže žádati náhradu za cesty, které vykonal, aby získal zákazníky, když cesty zůstaly bez úspěchu. Ž. s. Brno 22. IV. 1901, Cr I 175/01, Sb. ž. č. 907.

Agentovi obchodu s minerálními vodami musí býti nahrazeny, není-li jinak umluveno, útraty v hostincích, které navštívil, aby získal zákazníky. Částky dané na krytí takových útrat nelze odčítati ode mzdy. Ž. s. Vídeň 16. IV. 1908, Cr VI 656/08, Sb. ž. č. 1498.

Měsíční přídavek zajištěný cestujícímu na provisi není odměna za jednotlivé dny, kdy měl cestující obchodní úspěch, nýbrž pevný požitek za služební činnost, kterou vyvíjel celý měsíc. Ž. s. Lubno 31. I. 1903, Cr II 1/03, Sb. ž. č. 772.

Není-li jinak umluveno, nemá obchodní pomocník nárok na náhradu diet a cestovních útrat za soukromé cesty, i když těchto cest užil k činnosti pro závod principálův. Ž. s. Liberec 22. XI. 1898, Cr II 10/98, Sb. ž. č. 23.

Užívá-li obchodní zástupce měsíčního lístku, který mu dal principál, po skončení služebního poměru dále, je povinen náhradou škody. Ž. s. Vídeň 17. III. 1904, Cr VI 419/04, Sb. ž. č. 1072.

Obchodnímu cestujícímu náleží zvláštní náhrada za opotřebení jízdního kola, když při určení útrat vůbec nebylo přihlédnuto k nákladům na dopravní prostředky (železnici, povozy). Ž. s. Brno 27. VI. 1899, Cr I 284/99, z. s. Brno 11. VII. 1899, Cg I 170/99, Sb. ž. č. 377.

Jestli byly obch. pomocní-

kovi zaručeny tantiémy nejmenším penízem ročně, jsou ony v podstatě přídavkem k platu a přísluší obch. pomocníkovi na celou dobu výpovědní. N. s. 12. V. 1924, Rv III 141/24, Právny Obzor VII. str. 220.

Výpočet výnosnosti podniku náleží k přípravné činnosti vedoucího úředníka, do služby již přijatého, avšak službu ještě nenastoupivšího; nepřísluší mu za to zvláštní odměna. N. s. 26. V. 1934, Rv I 2289/32, Sb. n. s. č. 13576.

V tom, že zaměstnanec se nehlásil o smluvené přídavky k hodinové mzdě, nelze spatřovati konkludentní čin ve smyslu § 863 obč. zák., kterým se zaměstnanec nároku mlčky vzdal. Pr. s. Praha 2. VIII. 1933, Cpr III 1020/32, kr. s. Praha 25. V. 1934, Opr 1325/33, Pr. pr. XIII., str. 133.

Odměna zaměstnance nemusí záležeti právě v placení určité hotovosti, jest možným též, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příležitost k jistému výdělku, jejž lze podle okolností případu očekávati (placení zpropitného obsluhujícímu personálu v podniku hostinském nebo kavárenském). N. s. 18. V. 1934, Rv I 412/34, Sb. n. s. č. 13558.

Bankovní úředník, jenž byl přijat ústřednou, nemůže žalovati o služební požitky filiálku téže banky, jíž byl dočasně přidělen. N. s. 8. X. 1924, Rv I 1319/24, Sb. n. s. č. 4234.

Zaměstnanec pouze suspendovaný z výkonu služby, ale výslovně nepropuštěný, má nárok na služné. Pozdější propuštění nemá zpětné platnosti. Ž. s. Brno 12. V. 1927, Cs I 89/27, P. R. VII., str. 147, č. 9, Sb. ž. s. č. 36.

Srážky s platu, exekuce a pod.

Proti pohledávce na plat, která nedosahuje existenčního minima osvobozeného od exekuce, nelze kompensovati pohledávku na náhradu škody. Ž. s. Vídeň 14. XII. 1916, Cr VII 512/16, Sb. ž. č. 2708.

Není závady, by si zaměstnavatel na služné svého zaměstnance nezapočetl schodek, za který stihá zaměstnance odpovědnost. N. s. 17. II. 1925, Rv II 721/24, Sb. n. s. č. 4695.

Zaměstnavatel může na zaměstnancovo služné započítati svou vzájemnou pohledávku na tu kterou splátku služného, jakmile se stala dospělou. Zaměstnavatel není oprávněn započítati na úkor vymáhajícího věřitele svou pohledávku, třebas byla starší, na splatné požitky zaměstnancovy, jež v době splatnosti byly již zabaveny. N. s. 12. IX. 1929, Rv II 765/28, Sb. n. s. č. 9171.

Vzájemnou pohledávku zaměstnavatelovu na vydání provisí (§ 13 zák. o obch. pom.) lze započítati na pohledávku zaměstnancovu na zaplacení služebních požitků. — Započtení na zažalovanou pohledávku na služební požitky není zakázáno zákonem ze dne 15. IV. 1920, č. 314 Sb. z. a n.

N. s. 17. XI. 1933, Rv I 1719/31, Sb. n. s. č. 13024.

Jestli proti nárokom žalobníka na služebný plat a penziu uplatňuje žalovaný započítacou námietkou náhradu škody odvodzovanej z toho, že sa žalobník previnil v služebnom pomere proti služebným povinnostiam, ide o súvisiace vzájomné pohľadávky a nemožno o nárokoch jednej strany rozhodovať čiastočným rozsudkom (§ 389 Osp.). N. s. 7. VI. 1933, Rv III 667/32, Úr. sb. č. 1342.

Zaměstnavatel není nositelem daně z příjmu svého zaměstnance, jenž sám jest zavázaným. Zaplatil-li zaměstnavatel daň za něho, nesraziv si ji z jeho služného, může požadovati náhradu částky, takto vynaložené. N. s. 18. III. 1925, Rv I 50/25, Sb. n. s. č. 4821.

Budoucí provise a tantiemy, tvoří-li část platu zaměstnancova, jsou zabavitelné. N. s. 20. VI. 1911, R I 398/11, Fuchs č. 18.

Vedou-li třetí osoby na plat exekuci, není zaměstnavatel oprávněn, aby z části platu, která je z exekuce vyňata, uspokojil své třebas starší pohledávky. Ž. s. Vídeň 19. IX. 1914, Cr VII 1268/14, Sb. ž. č. 2467.

Zaměstnavatel nemůže zadržeti dospělé požitky zaměstnancovy (plat a remuneraci), aby si vynutil nutná vysvětlení. Ž. s. Mor. Ostrava 24. II. 1911, Cr I 17/11, kr. s. Nový Jičín 28. III. 1911, Cg I 105/11, Sb. ž. č. 1903.

Pro podezření z trestného činu nelze zadržeti dospělý plat. Ž. s. Mor. Ostrava 30. V. 1911, Cr II 316/11, Sb. ž. č. 1964.

Zaměstnanci nelze zadržovati dospělý měsíční plat proto, že se snad dopustil při účtování nepořádností. Ž. s. Plzeň 12. XII. 1911, Cr II 61/11, Sb. ž. č. 2000.

I když se zaměstnanec provinil tak, že by ho zaměstnavatel mohl propustiti a snad se i domáhati náhrady škody, není to pro zaměstnavatele dostatečným důvodem, aby zadržel plat, který se zatím stal splatný. Ž. s. Brno 29. VIII. 1911, Cr II 356/11, z. s. Brno 5. X. 1911, Cg II 485/11, Sb. ž. č. 2056.

Zanedbává-li zaměstnanec své povinnosti, může to býti důvodem propuštění, nikoliv však zkracování nebo zadržování smluvené mzdy. Ž. s. Lvov 27. V. 1913, Cr II 126/13, Sb. ž. č. 2313.

Smlouva, kterou se zaměstnanec vzdává pohledávky na plat za to, že zaměstnavatel na něho neučiní trestní oznámení a dá mu dobré vysvědčení, příčí se dobrým mravům. Ž. s. Lvov 10. IV. 1913, Cr II 81/13, Sb. ž. č. 2310.

Práce přes čas a odměna za ni:

Podle zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. nelze ani zaměstnance zastávající místo dohlížitelské nebo ředitelské nebo místo důvěry, zásadně, jen pro tuto jejich vlastnost, vylučovati z

ochrany zákona. N. s. 12. VI. 1930, Rv I 1125/29, Sb. n. s. č. 9977.

Bylo-li rozhodování o tom, zda má býti pracováno přes čas, vyhrazeno představenstvu společenstva, bylo odňato libovůli zaměstnance, by pracoval přes čas bez výslovného příkazu představenstva. Ve volnosti vyhrazené zaměstnanci, by si zařídil dobu přístupnosti obchodu podle místních poměrů, nelze ještě spatřovati příkaz představenstva k práci přes čas. N. s. 20. XI. 1931, Rv I 1582/30, Sb. n. s. č. 11165.

Za platnosti zákona ze dne 18. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n., nelze v oborech, v nichž tento zákon platí, vytvořiti zvyklostí delší pracovní dobu, než osmihodinovou. Za práci přes čas přísluší zvláštní odměna, leč že se jí zaměstnanec vzdal, což se nemusí státi výslovně, nýbrž i činem konkludentním. V tom, že úplata přes čas nebyla za trvání služebního poměru po nějakou dobu požadována, nelze spatřovati vzdání se nároku na ni. Odměnu úhrnnou i za práci přes čas lze smluviti i mlčky s ohledem na místní zvyky. N. s. 6. V. 1924, Rv I 227/24, Sb. n. s. č. 3820.

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. vztahuje se i na nemocniční lékaře. Úmluva o pracovní době více než osmihodinové jest ničotná, místní zvyklosti pracovní doby více než osmihodinové, jež se byly utvořily, již neplatí, nové vzniknouti nemohou. N. s. 23. IX. 1924, R II 313/24, Sb. n. s. č. 4173.

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. není na závadu tomu, by nebyl platně uzavřen smír o vzešlém již nároku na mzdu za práci přes čas. N. s. 5. XI. 1924, Rv II 553/24, Sb. n. s. č. 4346.

Zaměstnanec, jenž nežádal za služebního poměru odměny za práci přes čas proto, že mu byla odměna poskytována v nesníženém platu a remuneraci, není oprávněn domáhati se po skončení služebního poměru zvláštní odměny za práci přes čas. N. s. 23. XII. 1926, Rv II 691/26, Sb. n. s. č. 6636.

Úplata za práci přes čas musí býti aspoň přiměřená úplatě za práce pravidelné. Úmluva tomu se příčící jest nicotná. N. s. 1. III. 1927, Rv II 435/26, Sb. n. s. č. 6854.

Zaměstnanec nemůže se platně vzdáti nároku na odměnu za práci přes čas. N. s. 5. IV. 1927, R I 163/27, Sb. n. s. č. 6953.

Za trvání služebního poměru nelze se předem vzdáti práva na odměnu za práci přes čas, ani předem ani nápotomně, ani výslovně ani mlčky. To jest možno teprve po skončení služebního poměru. Ale i když se zaměstnanec nehlásí hned při odchodu ze služby nebo z práce o odměnu za práci přes čas, dlužno vždy pečlivě zkoumati, zda již v tomto mlčení dlužno spatřovati vzdání se. — Nařídíti práci přes čas může pouze zaměstnavatel nebo jeho orgán, jejž on buď k tomu zvláště zmocnil anebo

kterého pověřil správou závodu tak, že ve správě jest zahrnuto i oprávnění nařídíti práci přes čas. Z toho, že zaměstnavatel odměnil zaměstnance, když ho viděl konati práci přes čas, neplyne, že by ho měl odměňovati i za práce, jichž neseznal, o nichž nevěděl a jež tedy nejen napřed nepřikázal, nýbrž ani napotomně neschválil. N. s. 12. IV. 1927, Rv I 1643/26, Sb. n. s. č. 6983.

Odměnu za práci přes čas lze paušalisovati. Stačí, byli-li si strany vědomy, že ujednaná mzda zahrnuje v sobě odměnu také za dobu, jež převyšovala osmihodinovou pracovní dobu. Lhostejno, zda zaměstnavatel stanovil pracovní doby, převyšující osmihodinovou pracovní dobu, se svolením živnostenského inspektorátu či bez něho. N. s. 30. VI. 1927, Rv II 248/27, Sb. n. s. č. 7199.

Dostával-li zaměstnanec (kočí) kromě smluvené týdenní mzdy zvláštní odměny za práce mimořádné, za ranní jízdy a za práce obzvláště namahavé, po celou služební dobu pak nikdy nežádal zvláštní odměny za jinaké práce přes čas, dožadoval se však mzdy za ranní jízdy, když na ni zaměstnavatel zapomněl, a přijímal jinak bez námitky mzdu jemu vyplácenou, dlužno míti za to, že mezi stranami došlo mlčky k úmluvě, podle níž nemělo býti za hodiny přes čas placeno zvláště podle jich počtu, nýbrž úhrnkově v mezích paušalované týdenní mzdy. N. s. 2. XII. 1927, Rv I 202/27, Sb. n. s. č. 7576.

Bylo-li při přijetí zaměstnance (kočího) do práce řečeno, že hodiny přes čas nebudou placeny, že bude placena paušální týdenní mzda, že pracovní doba nebude počítána podle hodin denně nebo týdně, a zaměstnanec nic proti tomu nenamítal, dlužno míti za to, že případný nárok zaměstnance na plat za hodiny přes čas byl paušalován a že byl obsažen v úhrnkové týdenní mzdě. Úmluva o paušalování mzdy za práci přes čas není zákonem zakázána. Na úmluvě nebylo nic změněno tím, že zaměstnanec žádal napotom buď placení hodin přes čas nebo zvýšení mzdy. Tím, že zaměstnanec ve službě setrval, dal na jevo, že souhlasí s dosavadními smluvními podmínkami. Skutečnost, že si zaměstnavatel nevymohl svolení politických úřadů k prodloužení pracovní doby ve smyslu § 6 zák. č. 91/1918 Sb. z. a n., nemá vlivu na platnost úmluvy, kterou byla ujednána paušální odměna za práce přes čas. N. s. 2. XII. 1927, Rv I 324/27, Sb. n. s. č. 7577.

Přijímal-li zaměstnanec smluvenou mzdu po delší dobu bez námitek a bez jakékoliv výhrady, dlužno míti za to, že tak činil u vědomí, že se mu ve smluvené mzdě dostává odměny za veškeré práce smluvně mu uložené, tedy i za práce vykonané mimo osmihodinovou pracovní dobu. Tím

byla odměna za práce přes čas paušalována, což není zákonem zakázáno. N. s. 22. III. 1928, Rv I 1117/27, Sb. n. s. č. 7901.

Prodlužoval-li zaměstnavatel svémocně osmihodinovou dobu pracovní, ručí zaměstnancům podle předpisů obč. zákona za škodu, která by jim tím vzešla. Odměnu zaměstnance (šoféra) za práci přes čas lze paušalovati v ten způsob, že bude za práci přes čas odměňován ujednanými příspěvky (dietami). N. s. 22. IX. 1928, Rv I 246/28, Sb. n. s. č. 8327.

Prodlužoval-li zaměstnavatel svémocně pracovní dobu, ručí zaměstnanci za škodu, jež mu z toho vzešla. Porušení zákazů zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. lze přičítati k vině jen zaměstnavatelům a jich zástupcům, nikoliv zaměstnancům. Odměnu za práci přes čas nelze zaměstnanci odepříti jedině proto, že konal práci zákonem zakázanou. N. s. 15. XII. 1928, R I 843/28, Sb. n. s. č. 8560.

Přijímal-li zaměstnanec mzdu za pracovní dobu, vyměřenou podle hodin převyšujících úhrnem 8 hodin denně, jest míti za to, že odměna za práci přes čas byla paušalována. N. s. 15. XII. 1928, R I 847/28, Sb. n. s. č. 8561.

Je-li úmluva odporující § 1, odst. 1 zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. nicotnou a byla-li ujednána úhrnková mzda za celou pracovní dobu, tudíž i za případné hodiny přes čas, jest nicotností zasažena celá služební smlouva a nutno vše uvésti do předešlého stavu. V takovém případě nelze ovšem vrátiti služby, a byl-li zaměstnanec za veškeré práce (tedy i za práce přes čas) náležitě odměněn, není obohacení na straně zaměstnavatele. N. s. 16. II. 1929, Rv I 949/28, Sb. n. s. č. 8717.

Pokud jest míti za to, že zaměstnanec přijímal smluvenou týdenní mzdu na úplnou úhradu odměny za veškeré práce vykonané ve službě zaměstnavatelově, tudíž i za práce přes čas. — Předpisy § 6, odst. 3 a § 7, odst. 4 zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. předpokládají, že mzda byla ujednána za pracovní dobu 8 hodin nepřevyšující a že práce přes čas byly konány se svolením příslušných orgánů správních. N. s. 22. III. 1929, Rv I 1039/28, Sb. n. s. č. 8818.

Za práci přes čas nepřísluší odměna vyšší než za práce vykonané v pravidelné pracovní době. Rozhoduje úmluva stran, a není-li jí, jest pokládati přiměřený plat za vymíněný. N. s. 3. I. 1930, Rv I 710/29, Sb. n. s. č. 9505; podobně n. s. 9. VII. 1930, Rv I 1654/29, Sb. n. s. č. 10076.

Byla-li by smlouva o úhrnkovou odměnu za práci přes čas nicotná, byla by zasažena nicotností celá smlouva, a ježto v případě splnění smlouvy nelze již vše uvésti do předešlého stavu, záleží na tom, zda se zaměstnanci dostalo za práci náležité odměny. Stačí,

byla-li odměna zaměstnanci za práci podle rozsahu práce zvyšována a zaměstnanec byl s ní spokojen. N. s. 11. IV. 1930, Rv I 1284/29, Sb. n. s. č. 9817.

Příplatek aspoň 25% náleží jen za práce přes čas, povolené podle čl. 6 Washingtonské smlouvy č. 80/1922 Sb. z. a n. buď podle zvláštních řádů nebo podle zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. N. s. 8. V. 1930, Rv I 1411/29, Sb. n. s. č. 9894.

Lze smluviti i konkludentním činem (§ 863 obč. zák.), že odměna za práci přes čas jest zahrnuta v úhrnkově ujednané mzdě. Tak je tomu najmě, přijímal-li zaměstnanec mzdu po delší dobu bez výhrady, jsa si vědom, že se mu dostává ve smluvené mzdě odměny za veškeré práce smluvně mu uložené, tedy i za práce mimo osmihodinovou dobu pracovní. — Za nedovolené práce přes čas může se zaměstnanec domáhati jen náhrady škody. N. s. 10. X. 1930, R II 374/30, Sb. n. s. č. 10226.

Zaměstnanec nemůže se domáhati úplaty za práce přes čas, které konal z vlastního popudu bez příkazu a vědomí zaměstnavatelova a jež zaměstnavatel ani dodatečně neschválil. — 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. N. s. 3. II. 1931, Rv I 204/30, Sb. n. s. č. 10504.

Od náhrady, přiznané zaměstnanci pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo neplacenou prací přes čas, jest odpočítati, co zaměstnavatel zaplatil za zaměstnance na pojišťovacích příspěvcích, oznámiv mu předem a bez jeho odporu, že takto budou odměněny práce přes čas. N. s. 20. VI. 1931, Rv I 898/30, Sb. n. s. č. 10889.

Pokud postačí žalobcův přednes k opodstatnění žalobního nároku na odměnu za práci přes čas s hlediska bezdůvodného obohacení zaměstnavatele i s hlediska poškození zaměstnance. — Z toho, že smluvní nárok na odměnu za nedovolené práce přes čas nemůže býti opřen o zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., ještě nikterak neplyne, že by se zaměstnanec vůbec nemohl domáhati na zaměstnavateli náhrady toho, oč byl připraven svémocným prodlužováním zákonné pracovní doby zaměstnavatelem. Zaměstnanci zbývá i při nedovolených pracích přes čas, aby se domáhal náhrady pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo a pro své poškození. K opodstatnění takového nároku na náhradu postačí průkaz, že se zaměstnanci nedostávalo od zaměstnavatele za vykonané přesčasové práce náležité odměny a že na jeho úkor byl jimi zaměstnavatel bezdůvodně obohacen. Výši odškodného může soud určiti podle §

273 c. ř. s., při čemž jest uvážiti, zda nebyly nedovolené práce přes čas přiměřeně odměněny již v měsíčním platu pokud se týče v měsíční remuneraci úhrnkově (paušálně), pokud se týče zdali tím, co bylo žalobci za jeho přesčasové práce zaplaceno, byly tyto práce přiměřeně odměněny čili nic. N. s. 2. XII. 1932, Rv I 1539/32, Sb. n. s. č. 12158; podobně n. s. 21. XII. 1933, Rv I 2244/33, Sb. n. s. č. 13131.

Paušalování odměny za práce přes čas tím způsobem, že odměna za případné práce přes čas jest zahrnuta ve smluvené odměně za veškeré práce, jež jest zaměstnanec povinen konati podle služební smlouvy, není zakázáno a jest přípustným a vhodným způsobem odměňování služeb, které nelze pro jich měnivost ohraničiti určitým počtem pracovních hodin a které zaměstnavatel nemůže spolehlivě kontrolovati. N. s. 9. XI. 1933, Rv II 665/31, Sb. n. s. č. 12996.

I když nebylo zaměstnavateli uděleno povolení k práci přes osmihodinovou pracovní dobu (zákon č. 91/1918 Sb. z. a n.), může se zaměstnanec domáhati na zaměstnavateli odměny za práci přes čas z důvodu bezdůvodného obohacení zaměstnavatele. Okolnost, že zaměstnanec po celou dobu, co byl zaměstnán, nepožadoval odměnu za nepovolené práce přes čas a zvláště ji neúčtoval v měsíčních výkazech, neopodstatňuje ještě o sobě závěr, že se zaměstnanec chtěl úplaty za mimořádné úkony vážně a svobodně zříci, šlo-li o zaměstnance hospodářsky na zaměstnavateli závislého, jenž se mohl důvodně obávati, že bude jinak ze zaměstnání propuštěn a vydán nebezpečí nezaměstnanosti a bídy, tím spíše, kladl-li zaměstnavatel velkou váhu na brzké ukončení prací zaměstnanci svěřených a pobízel-li ustavičně k jejich urychlení. N. s. 1. II. 1934, Rv I 991/32, Sb. n. s. č. 13235.

Nebylo-li konání prací přes čas úředně povoleno, nemůže zaměstnanec žádati odměnu za ně podle zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., nýbrž náhradu pro bezdůvodné obohacení zaměstnavatelovo. N. s. 28. III. 1934, Rv I 419/34, Sb. m. spr. č. 1206.

Předpisy zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. nevztahují se na obecní zaměstnance, jichž obec používá jako svých výkonných orgánů v takových oborech obecní správy, v nichž se projevuje její vrchnostenská moc na území obce. N. s. 22. XII. 1931, Rv II 606/30, Sb. n. s. č. 11301.

Byla-li v hostinských a kavárenských podnicích práce přes čas úředně povolena, mohlo býti ujednáno, že má býti odměněna zpropitným, jehož se zaměstnanci v těchto hodinách dostane. — Šlo-li o zakázanou práci přes čas, nelze mluviti o obohacení zaměstnavatele na úkor zaměstnance, dostalo-li se zaměstnan-

ci za ni přiměřené náhrady v celkovém jeho platu (stravě a účasti na zpropitném) úhrnkově. N. s. 18. V. 1934, Rv I 412/34, Sb. n. s. č. 13558.

Zaměstnanci ve vyšších službách nepřísluší náhrada za práci přes zákonnou dobu pracovní, je-li náhrada obsažena již ve vyšší mzdě. Ž. s. Brno 25. II. 1925, Cž II 90/25, Sb. ž. O. N. č. 149.

Zamestnanec není viazaný dohodou, ktorou sa v služebnej smluve alebo za trvania služebného pomeru zriekol práva na zákonnú výpoveď, lebo na odmenu za prácu prez čas. Není však závady, aby sa strany po ukončení služebného pomeru v tom i onom smere nepokonaly. N. s. 5. XI. 1927, Rv III 514/27, F. Z., Doplnok, str. 32.

§ 10.

Pevné služné.

Pevné peněžité služné třeba vypláceti nejpozději na konci každého kalendářního měsíce. Úmluva, že má býti placeno po delších obdobích, jest neplatná.

K § 10 zákona (Pevné služné).

První věta §u 10 převzata jest z § 15 zákona z r. 1910. Jak vysvětlivky praví, naznačuje znění jasně, že zásada první věty platí jen, pokud mezi stranami není ujednáno platně něco jiného, t. j. pokud není vyjednáno placení napřed, nebo placení sice pozadu, ale v kratších výplatních obdobích než měsíčních.

Ve druhé větě se prohlašuje úmluva, že má býti placeno po delších obdobích, za neplatnou. Při pevném služném jest tudíž měsíční lhůta maximálním periodisačním rozpětím.

Vzhledem k tomu, že se v § 53 prohlašuje ustanovení §u 10 za relativní jus cogens ve prospěch zaměstnance, jest se tázati, v jakém poměru jest k tomu druhá věta v § 10? Ujednání delších platebních období by zajisté bylo již podle § 53 potud neplatné,

pokud se jím zhoršuje právní resp. hospodářské postavení zaměstnancovo. Arci vyslovuje druhá věta neplatnost absolutní, z čehož vyplývá, že by ustanovení takové bylo i tenkráte neplatné, kdyby ono prodloužení platebních období bylo nerozlučně spojeno s disposicí pro zaměstnance příznivou, čímž by byla vyrovnána deteriorace postihující ho prodloužením platebních období. Tak na př. poskytl by se zaměstnancům fixní a definitivní platový přídavek, avšak splatný vždy teprve za tříměsíční období. V tomto případě bylo by prodloužení platebního období pro onen platový přídavek neplatné, avšak nikoli podle § 53, nýbrž podle 2. věty §u 10.

Je obchodnou zvyklosťou v bankách, nepožadovať zpäť pri súhlasnom rozviazaní služebného pomeru časť — mesiac vopred vyplateného — služného, pripadajúcu na zbytek mesiaca, v ktorom zamestnanec už nebol vo službách banky. N. s. 8. IX. 1930, Rv III 876/29, Úr. sb. č. 513.

Provise a jiné podobné odměny.

§ 11.

(1) Bylo-li umluveno, že zaměstnanec obdrží provisi nebo jinou podobnou odměnu za obchody, které zprostředkuje nebo ujedná, přísluší mu, není-li vyjednáno něco jiného, provise nebo odměna obvyklá pro toto odvětví v místě závodu, pro který je činný.

(2) Za obchod ujednaný za zaměstnavatele zaměstnancem pověřeným jen zprostředkovati obchody nepřísluší provise, ledaže zaměstnavatel obchod schválil buď výslovně nebo tím, že jej neodmítl ihned, jak mu byl zaměstnancem řádně ohlášen, anebo že ujednání plní.

(3) Není-li jinak umluveno, přísluší zaměstnanci provise také z obchodů, které byly za jeho pracovního poměru ujednány bez jeho přímé sou-

činnosti mezi zákazníkem jemu přiděleným anebo jím získaným a zaměstnavatelem.

(4) Byl-li zaměstnanec ustanoven výslovně za jediného zaměstnavatelova zástupce pro určitý obvod (obvodový zástupce), přísluší mu, není-li jinak vyjednáno, provise také z obchodů, které byly v tomto obvodu za jeho pracovního poměru ujednány bez jeho přímé součinnosti.

(5) Nebyl-li obchod zaměstnancem ujednaný nebo zprostředkovaný proveden, nebo nebylo-li druhou smluvní stranou plněno zcela nebo částečně pro zaměstnavatelovo chování, pro které nebyly důležité důvody z osoby druhé smluvní strany, může zaměstnanec požadovati plnou provisi podle předchozích ustanovení.

K § 11 zákona (Provise a jiné podobné odměny).

Provise jest typem mzdy vyměřované nikoli podle trvání práce, tedy podle jednotek časových, nýbrž podle jejího výsledku, tedy typem mzdy akordní. Mluví-li se v § 11, a také již v jeho nadpisu, jenž náleží ostatně i k §§ 12 až 14, též o jiných »podobných odměnách«, míní se tím patrně další způsoby platu podle výsledku vyměřeného, tedy platu akordního. Předpisy o provisi jsou většinou rázu dispositivního, pouze § 12, odst. 4 — jenž přiznává zaměstnanci určité právo kontrolovati obchody pod provisi spadající — jest podle § 53 relativní jus cogens (ve prospěch zaměstnanců).

Ustanovení § 11 vykazuje nedostatek po stránce systematiky potud, že — připojujíc v odst. 4 předpis, při němž nutno operovati s ustanovením teprve v § 12 daným — zastírá na venek souvislost obou norem a ztěžuje jejich výklad.

K odstavci 1 (§ 11).

Plyne z něho, že akordní plat není platem, jenž by se při pracovní smlouvě zákonu podléhající presumoval, nýbrž musí býti — ať výslovně, ať konkludentně — ujednán. Zákon předpokládá, jak již z odst. 1, avšak také z následujících předpisů o provisi vyplývá, zaměstnance pověřeného zprostředkováním obchodů nebo jejich ujednáváním, t. j. uzavíráním. Nenáleží sem samostatný agent, zprostředkující nebo uzavírající obchody za provise. (Viz výše výklad na § 1, odst. 1, písm. c.)

Jaký smysl má tu slovo »obchody«? V užším oboru obchodního práva překládá se zhusta tímto slovem německý technický termín »Handelsgeschäfte«, vedle doslovného překladu »obchodní jednání«; zejména v doktrině, počínajíc již Randou, jest termín »obchody« v tomto smyslu běžným. Ovšem, jest tu nevýhoda, jednak že při užití slova »obchod« (zejména v jednotném čísle) teprve ze souvislosti se poznává, zdali jde o obchodní jednání anebo o »obchod« ve smyslu obchodního »závodu« nebo i v obecném smyslu obchodního »styku«, jednak je tu obtíž s překladem německého terminu »Geschäft« neobmezujícího se na obchodní jednání ve smyslu obchodního zákona; také tuto se podle běžného názvosloví užívá zhusta i ve právním životě slova »obchod«.

A s takovým právě případem setkáváme se také v předpisech tuto uvažovaných. Nelze totiž míti za to, že norem daných o provisi mělo býti použito pouze při obchodních jednáních ve smyslu obchodního zákona, a to tím méně, uvážíme-li široké rozpětí pracovních poměrů v applikaci nového zákona zahrnutých. Mimo to svědčí tomu také text zákona o obch. pomocnících z r. 1910, z jehož § 10 vzešel z podstatné části též nynější § 11; v cit. § 10 zák. z r. 1910 se

však nemluví o »Handelsgeschäfte«, nýbrž prostě o »Geschäfte«.

Je-li provise anebo podobná odměna umluvena, ale bez údaje své výše, »platí výše obvyklá« pro toto odvětví v místě závodu, pro který jest zaměstnanec činný. Věcně to souhlasí se zásadou § 4, odst. 3; i bude v případě, že nedostává se měřítka obvyklosti, akceptovati princip přiměřenosti provise poměrům a rozsahu podniku ve smyslu cit. § 4, odst. 3 zákona.

K odstavci 2 (§ 11).

Jde o případ zaměstnance, jak lze říci, zprostředkovacího, t. j. pověřeného jen zprostředkovati obchody, tedy zejména získávati zákazníky, po případě přejímati (nikoliv přijímati, akceptovati) zakázky. Zákon tu ustanovuje, že ujedná-li takový zaměstnanec obchod, tedy s překročením svého úkolu, nepřísluší mu provise; jest to zcela důsledné, ježto uzavřením smlouvy zástupcem nepovolaným zaměstnavatel není vázán. Důsledné jest také, že zákon uznává výjimku ve případě, že zaměstnavatel uzavřený obchod schválil; již podle všeobecných zásad může se schválení to státi projevem přímým anebo nepřímým, t. j. »mlčky«, konkludentně.

Pochybnost by mohla vzejíti, zdali i pouhé passivní chování se zaměstnavatele, zpraveného zaměstnancem o uzavření obchodu, vykládati jest jako schválení. Zákon odstraňuje pochybnost tu tím, že kategoricky prohlašuje za zaměstnavatelovo schválení, když neodmítl obchod, ihned, jak mu byl zaměstnancem řádně ohlášen; »řádné« ohlášení předpokládá zajisté takovou obsahovou přesnost a úplnost zprávy, aby zaměstnavatel mohl na základě jejím nabýti znalosti potřebné k rozhodnutí se o schválení.

Jak schválení tak i odmítnutí tu zmíněné jsou projevy učiněné zaměstnavatelem nikoli vůči druhé-

mu kontrahentu obchodu zaměstnancem uzavřeného, nýbrž vůči zaměstnanci. Otázku účinnosti obchodu v poměru mezi zaměstnavatelem a protikontrahentem (osobou v obecném smyslu »třetí«) dlužno posouditi samostatně. Pouze v jednom směru se zákon v tomto ustanovení zmiňuje o poměru tom; dodává totiž jako další ještě výjimku, že provise zaměstnanci přísluší také tenkráte, když zaměstnavatel obchod zaměstnancem ujednaný plní. Také tu jde o případ zákonné konkludence, nikoli o pouhou praesumpci. Solučnímu aktu zaměstnavatelem provedenému vůči třetímu kontrahentu přikládá tu sám zákon význam schválení obchodu zaměstnavatelem vůči zaměstnanci. Poznamenati jest, že musí se tu arciť jednati o skutečný soluční akt zaměstnavatelův v poměru, jenž byl obchodem, o nějž jde, založen, tedy o jednání provedené v intenci splniti tím závazek z onoho obchodu vzešlý. I nebyla by schválením ve smyslu § 11, odst. 2 samostatná offerta učiněná třetímu třebas zásilkou zboží stejného druhu, množství a ceny.

K odstavci 3 (§ 11).

V souhlasu s § 11, odst. 1 zákona z r. 1910 se tu zaměstnanci zabezpečuje provise také z některých obchodů učiněných mezi zaměstnavatelem a zákazníkem bez součinnosti zaměstnancovy: totiž z obchodů, které bývají s hlediska zaměstnavatele nazývány obchody »přímými«, t. j. uskutečněnými mezi zaměstnavatelem a třetím kontrahentem bez zprostředkovací a ujednávací činnosti zaměstnance. Není-li cos jiného v tom směru umluveno, přísluší zaměstnanci k provisi oprávněnému nárok na ni také z obchodů, které byly za trvání jeho pracovního poměru uzavřeny zaměstnavatelem, ať přímo ať za součinnosti jiného zaměstnance, se zákazníkem buďto zaměstnanci přiděleným nebo od něho získaným.

Zaměstnanci zabezpečují se tu provise zejména z t. zv. následných zakázek (Nachbestellungen). Zákazníci přidělení jsou ti, v příčině kterých jest zaměstnanci vyhrazena, aspoň v jistých mezích, výlučná činnost zprostředkovací resp. ujednávací, ať individuálním přidělením ať hromadným, na př. co do příslušníků jistých povolání, co do určitého okruhu průmyslu; získaní zákazníci jsou ti, kdo se jimi stali působením zaměstnance, na př. důsledkem dřívějšího obchodu od něho s nimi zprostředkovaného nebo ujednaného, anebo jinakým jeho podnětem, ačkoli konkretní obchod, o nějž jde, nebyl zaměstnancem s nimi ani zprostředkován ani ujednán.

K odstavci 4 (§ 11).

Obvod jest místní určení působnosti zaměstnance s rozsahem libovolným; může to býti město (i městská čtvrť), okres, země. K pojmu obvodního zástupce náleží, aby byl ustanoven (a to výslovně) za jediného zástupce zaměstnavatele. Má nárok, není-li jinak ujednáno, na provisi také z takových obchodů, které bez jeho přímé součinnosti byly zaměstnavatelem nebo pro něho[1]) ujednány v tomto obvodu.

Jest se tázati, které místo platí za místo ujednání. Při ujednání inter praesentes jest to místo, kde došlo k projevu vzájemného souhlasu; inter absentes, zejména při písemné smlouvě, jest to místo, kde akceptace offerty došla k offerentu. V doktrině se arci hájí k § 11, odst. 2, větě první zák. z r. 1910, korespondující s § 11, odst. 4 nového zákona, že bude tu rozhodovati místo závodu resp. bydliště zákazní-

[1]) Tato slova obsažená v § 11, odst. 2 zákona z r. 1910 byla v novém zákoně vypuštěna, ježto vyslovovala, co již ze souvislosti vyplývá.

ka. Názor ten, třebas byl by dosti praktikabilní, dá se sotva srovnati se zněním zákona.[2])

K odstavci 5 (§ 11).

Předpis tento není, jak již poznamenáno, správně zařazen; systematicky náleží do následujícího § 12, kde se výklad jeho nejlépe přiřadí k poznámkám o odst. 1 §u 12.

Rozhodnutí k § 11 viz u § 12.

§ 12.

(1) Není-li jinak ujednáno, nabude zaměstnanec práva na provisi při prodejích, dodávkách a pracích, jakmile zakázka byla zaměstnavatelem správně vyřízena a druhou stranou bez oprávněných námitek přijata; při jiných obchodech, jakmile byly pravoplatně uzavřeny.

(2) Při výpočtu provise hledí se k slevě poskytnuté zaměstnavatelem z ujednané ceny jen tehdy, je-li v tomto odvětví nebo podle všeobecných zaměstnavatelových podmínek obvyklá nebo zavdal-li zaměstnanec sám důvod ke slevě.

(3) Provise jsou splatné a zúčtují se, není-li jinak ujednáno, koncem každého kalendářního čtvrtletí. Při zúčtování v období delším než jeden měsíc je zaměstnanci poskytnouti na vydělanou provisi přiměřené měsíční zálohy. Skončí-li se pracovní poměr před dobou zúčtování, je provise, na kterou zaměstnanec nabyl podle odstavce 1

[2]) Do zákona z r. 1910 byl předpis, o nějž jde (§ 11, odst. 2), převzat z německého obchodního zákona (§ 89), a již k tomuto se hájí po většině výklad výše sdělený. — Do jisté míry koresponduje s § 11, odst. 4 také § 45 zákona o smlouvě pojišťovací čís. 501/1917, o t. zv. okresním jednateli, předpis to, jenž do nového zákona o smlouvě pojistné č. 145/1934 Sb. z. a n. nebyl převzat.

práva, splatna dnem, kdy se poměr skončí, další se pak zúčtují podle vzniku nároku koncem každého kalendářního čtvrtletí. Náleží-li provise ze smluv sjednaných s postupným plněním, je po skončení pracovního poměru splatna po každém plnění z této smlouvy vždy v kalendářních lhůtách čtvrtletních.

(4) Zaměstnavatel je povinen vydati na žádost zaměstnance výpis z obchodních knih o všech obchodech jím ujednaných nebo zprostředkovaných, ale jen potud, pokud zaměstnanec výpisu potřebuje pro vyúčtování provise; tím nejsou dotčeny jiné zákonné předpisy, podle kterých se může zaměstnanec domáhati předložení obchodních knih.

K § 12 zákona.

Jedná se tu patrně o době nabytí práva na provisi (odst. 1), o výpočtu provise (odst. 2), o splatnosti její a zúčtování (odst. 3) a o kontrolním právu zaměstnance v příčině obchodů provisi podléhajících (odst. 4). S výjimkou odstavce 4, jenž jest podle § 53 relativní jus cogens ve prospěch zaměstnanců, jde tu vesměs o normy dispositivní.

K odstavci 1 (§ 12).

Jde tu o předpis korespondující s § 10, odst. 2 zákona z r. 1910, arci s obsahem značně se uchylujícím. Jsou to normy o nabytí nároku na provisi se strany zaměstnance oprávněného k platu ve způsobu provisí.

Beze změny převzal nový zákon (v § 12, odst. 1) pravidlo, že zaměstnanec nabývá práva na provisi, jakmile byl obchod uzavřen, a to, jak se v novém zákoně dodává, »pravoplatně«, čímž jest zajisté dokumentováno, že slovo »uzavření« dlužno tu rozu-

měti ve právně technickém smyslu slova, tedy jakožto dobu, kdy se smlouva stala perfektní.

Různého obsahu vůči právu posavadnímu dostalo se však v novém zákoně výjimce z pravidla toho: Kdežto podle zákona z r. 1910 (§ 10, odst. 2) odsunuto nabytí provisního nároku při prodejových jednáních teprve na dojití trhové ceny a provise také objemově redukována na výši poměrnou došlé částce ceny, jest tomu jinak v novém zákoně (§ 12, odst. 1). Tu se totiž nabytí nároku provisního rovněž odsunuje, avšak na dobu jinou, a mimo to ne pouze při prodejích, nýbrž také ještě v jiných případech. Blíže jest uvésti:

1. Odsun provisního nároku má místo (není-li cos jiného smluveno) nejenom při prodejích, nýbrž také při dodávkách a pracích. Jest se ovšem tázati, co rozumí se tu »dodávkami« a »pracemi«?

Jakožto »dodávky« neboli smlouvy dodávací v užším smyslu označují se v právní terminologii trhové smlouvy, kterými se prodatel zavazuje předmět trhu později odevzdati: jsou to tedy smlouvy trhové (prodeje) s odloženým plněním prodatele. (Viz na př. čl. 271, čís. 2 a čl. 338 obch. z., k tomu Randa. Obch. pr. [1908], str. 44.) Arci při tomto výkladu by vytčení dodávek bylo ryzím pleonasmem a dlužno tudíž slovu tomu — přes výjimečný ráz předpisu — přiznati smysl širší, totiž zahrnouti jím také smlouvy o dodání díla, zvláště smlouvy nesoucí se ke zpracování nebo úpravě surovin, na př. ve smyslu čl. 272, čís. 1 obch. zák.

»Pracemi« bude rozuměti smlouvy, kterými se přejímají výkony pod obecný pojem prací spadající, tedy smlouvy pracovní na straně pracovníka; pracovní smlouvy objednatele resp. zadavatele prací sem nezařadíme, ježto paralelismus s prodeji a dodávkami jakož i další text tohoto předpisu zmiňující se

o zakázkách svědčí výkladu užšímu, t. j. smlouvám o převzetí prací zaměstnavatelem a nikoli o zadávání nebo objednávání prací s jeho strany. Náležeti sem bude smlouva o převzetí díla nebo služeb, dále zajisté i smlouva nakladatelská se strany nakladatele, dále i převzetí příkazu zaměstnavatelem jako mandatářem a j.

2. Nabytí provisního nároku zaměstnancem se v těchto případech odsunuje na dobu správného vyřízení zakázky zaměstnavatelem a přijetí její druhou stranou bez oprávněných námitek.

Co dlužno těmito slovy rozuměti? Dikce tu není dosti jasná a činí výkladu značné obtíže.

a) V příčině »zakázky« a jejího »vyřízení« dlužno si uvědomiti, že to jsou termíny nekryjící přesné právní pojmy, t. j. že nejsou to názvy právně technické. Slovo »zakázka« může podle konkretního případu znamenati smluvní nabídku učiněnou zejména objednávkou ať zboží ať prací, může však znamenati i více, totiž i nabídky již přijaté, pokud nejsou ještě realisovány. Praví-li obchodník, že má několik zakázek, znamená to — nevyplývá-li ze souvislosti cos jiného — přijaté nabídky resp. objednávky, o jichžto realisaci se jedná. Tato realisace pak, tedy splnění přijatých nabídek a tím založených závazků, jest právě »vyřízením« zakázek s jeho strany.

Ve případu § 12, odst. 1 jde, jak za to máme, o zakázky a vyřízení jejich ve smyslu právě uvedeném; jde tu tedy o přijaté již nabídky prodejové, dodávkové a pracovní a vyřízením jejich jest rozuměti splnění jejich se strany zaměstnavatele.

b) Ze souvislosti s tímto pojmem pod a) vytčeným vyplývá i další pojem »přijetí« správně vyřízené zakázky: rozumíme-li vyřízením zakázky splnění smluvního závazku, pak arciť obratem »přijetí správně vyřízené zakázky druhou stranou bez oprávněných námitek« bude dlužno rozuměti přijetí správné so-

luční nabídky zaměstnavatelem třetímu kontrahentu (»druhé straně«) učiněné, t. j. přijetí buď vůbec bez námitek (tedy bezvýhradné) anebo sice s námitkami (výhradami), ale neoprávněnými.

Těmito dvěma momenty a) a b) jest pak podle § 12, odst. 1 dáno nabytí provisního nároku zaměstnancem, který zprostředkoval nebo ujednal pro zaměstnavatele prodej, dodávku nebo práci.*)

Poznamenati jest ještě, že plnění zákazníkovo, t. j. třetího kontrahenta, tedy placení ceny trhové nebo platu za dílo resp. práci, zůstává podle ustanovení § 12, odst. 1 pro otázku nabytí provisního nároku zcela lhostejným; ovšem by nebylo vyloučeno ujednání stran, kterým by nabytí provisního nároku se odsunulo až do splnění závazku třetího kontrahenta, tedy ve smyslu dřívějšího práva, t. j. § 10, odst. 2 zákona z r. 1910 (týkajícího se ovšem pouze prodejů).

K § 11, odst. 5 zákona.

Po rozboru ustanovení § 12, odst. 1 vzchází nyní úkol uvážiti předpis § 11, odst. 5, jehož výklad byl na toto místo odložen pro vnitřní souvislost s projednaným předpisem § 12, odst. 1. Uvážiti jest jed-

*) K odchylnému výsledku dochází pro § 12 odst. 1 Hartmann str. 94 násl., pojímaje »zakázku« ve smyslu nabídky a »vyřízení« její jakožto akceptaci nabídky. Touto identifikací zakázky s nabídkou dochází pak (ze svého východiska zcela důsledně) k tomu, že může se tu jednati jen o zprostředkování, nikoliv o ujednání prodejů, dodávek a prací zaměstnancem. S hlediska námi výše zaujatého odpadá arci tato restrikce v použití § 12 odst. 1 a platí předpis ten pro prodeje, dodávky a práce zaměstnancem jak zprostředkované, tak ujednané. — Souhlasiti jest však s autorem, vyzývá-li k opatrnosti při uzavírání smluv o provisi, ježto ustanovení, o něž jde, zajisté může býti podnětem častých sporů. Poznamenati jest, že ustanovení § 12, odst. 1 jest pouhé jus dispositivum, dopouštějící odchylnou úmluvu stran.

nak právní obsah § 11, odst. 5, jednak jeho poměr k ustanovení § 12, odst. 1.

K vystižení právního obsahu § 11, odst. 5 dlužno nejprve přihlédnouti ke genesi jeho textu. Předpis ten vzešel z ustanovení § 11, odst. 3 zákona z r. 1910, kteréž samo zase jest odvozeno z § 88, odst. 2 německého obchodního zákona z r. 1897.[1])

Srovnáme-li s těmito textacemi znění § 11, odst. 5 nového zákona, seznáváme, že již uvážením slovního obsahu objasňují se některé pochybnosti, jež by z předpisu toho mohly vzejíti. Z genese textu zákonného vyplývá totiž, že jak slova »zcela nebo částečně« tak i slova »pro zaměstnavatelovo chování« vztahují se ne pouze k alternativě druhé (neplnění druhou stranou), nýbrž také k alternativě první (nebyl-li obchod proveden).[2])

Ve znění takto pojatém přiznává § 11, odst. 5 zaměstnanci provisi, a to plnou, t. j. vypočítanou

[1]) § 88, odst. 2 něm. obch. zákona zní: »Ist die Ausführung eines Geschäfts in Folge des Verhaltens des Geschäftsherrn ganz oder teilweise unterblieben, ohne dass hierfür wichtige Gründe in der Person desjenigen vorlagen, mit welchem das Geschäft abgeschlossen ist, so hat der Handlungsagent die volle Provision zu beanspruchen.« Upozorniti jest na to, že tento předpis daný pro obchodní jednatele (agenty) jest v § 65 něm. obch. zákona vztažen na obchodní pomocníky. — Authentický text § 11, odst. 3 zák. z r. 1910 byl tento: »Ist die Ausführung eines vom Dienstnehmer oder durch dessen Vermittlung abgeschlossenen Geschäftes oder die Gegenleistung des Dritten, mit dem das Geschäft abgeschlossen worden ist, infolge Verhaltens des Dienstgebers ganz oder teilweise unterblieben, ohne dass hiefür wichtige Gründe in der Person des Dritten vorlagen, so kann der Dienstnehmer die volle Provision verlangen.«

[2]) Slova výše v uvozovkách citovaná přiléhají textově v § 11, odst. 5 k alternativě druhé. Výklad jest stížen také tím, že za slovem »proveden« jest umístěna čárka. — Mayer-Grünberg str. 164 připojují v § 11, odst. 3 zák. z r. 1910 slova »ganz oder teilweise« pouze k alternativě druhé, aniž však dovozují z toho důsledky nesprávné. — Správně operuje Hartmann s textem § 11, odst. 5, str. 91.

z celé hodnoty, o niž jde v obchodu jím zprostředkovaném resp. uzavřeném, jestliže pro zaměstnavatelovo chování — kvalifikované negativně tím, že nebylo pro ně důležitých důvodů z osoby druhé smluvní strany — zcela nebo částečně buď nebyl obchod zaměstnancem ujednaný nebo zprostředkovaný proveden anebo nebylo druhou smluvní stranou plněno.

Pro dosah této normy jest uvážiti: Předpokládá zaměstnance, jehož smluvní plat záleží zcela nebo zčásti v provisích; jest to speciální předpis, vykazující zřejmou tendenci zabezpečiti zaměstnanci nárok za okolností, jež by vzniku nároku toho jinak vadily, a má tudíž význam jen pro ten případ, že tu pravidelných podmínek pro ten nárok není. Arciť se tu výslovně předpokládá obchod zaměstnancem ujednaný nebo zprostředkovaný; uváží-li se však, že zaměstnanci k provisi oprávněnému přísluší provise z obchodů jím uzavřených nebo zprostředkovaných podle § 12, odst. 1 z p r a v i d l a již pravoplatným uzavřením obchodu, a to zcela nezávisle na jeho provedení nebo na vzájemném plnění druhé strany, seznáváme, že ustanovení, o něž jde, může se vztahovati pouze na případy takové, kde pravidlo toto neplatí, nýbrž kde jest, úchylkou od něho, pro nabytí nároku provisního zapotřebí ještě podmínek dalších; jsou to podmínky, s kterými zákon v § 11, odst. 5 operuje jakožto s možnými předpoklady provisního nároku, tím že uznal za nutné přes jejich nedostatek právo na provisi zvláštním předpisem za určité situace zaměstnanci přiznati.

Tyto podmínky jsou jednak provedení obchodu, jednak plnění druhé strany; obé by se dalo shrnouti asi názvem realisace obchodu. Zákon sám prohlašuje dispositivním předpisem výše uvažovaného § 12, odst. 1 realisaci obchodu aspoň v jisté míře pro určité případy za podmínku pro nabytí provisního nároku, dávaje při prodejích, dodávkách a pracech vzniknouti

nároku tomu teprve správným vyřízením zakázky a přijetím jejím bez oprávněných námitek. Kromě tohoto případu by se mohla applikace § 11, odst. 5 státi praktickou jenom tenkráte, když by byl provisní nárok ve smlouvě pracovní poután podmínkou plné realisace obchodu, zejména také plněním druhé smluvní strany uzavřeného obchodu.

Zbývá ještě upozorniti na ustanovení § 11, odst. 5 nov. zákona po té stránce, že zdůrazňuje právo zaměstnance na provisi plnou; souvisí to patrně s tím, že podle § 10, odst. 2 zákona z r. 1910 se provise prodejová při částečném zaplacení trhové ceny redukovala na obnos zaplacené částce poměrný. Pokud by byla takováto redukce provise ujednána pro případ částečného plnění druhé strany, stalo by se ustanovení § 11, odst. 5 také po té stránce praktickým, že by za podmínek v něm vytčených příslušela zaměstnanci provise plná.

K odstavci 2 (§ 12).

Byl původně zařazen jako § 13, odst. 2 elaborátu komise, nyní správněji umístěn. Obsažen jest tu detailní předpis o výpočtu provise, totiž o tom, pokud se hledí při výpočtu ke slevě poskytnuté zaměstnavatelem z ujednané ceny: Ke slevě se zpravidla nehledí, t. j. provise se počítá přes tuto slevu z celé ujednané ceny; jenom tenkráte béře se při výpočtu provise k ní zřetel, když jest sleva v odvětví tom nebo podle všeobecných podmínek zaměstnavatelových obvyklá anebo zavdal-li zaměstnanec sám důvod ke slevě. (Příkladem by mohla býti asi sleva poskytnutá zaměstnancem k tomu neoprávněným, jehož však zaměstnavatel nechce desavuovati, nebo když zaměstnancovou vinou se vyřízení věci pozdrželo a poskytnuta sleva ceny na vyrovnanou.)

K odstavci 3 (§ 12).

Jde o předpis — (dispositivní: § 53 a contr.) — o splatnosti provise. Tato nastává, není-li jinak ujednáno, koncem každého kalendářního čtvrtletí, tedy vždy posledního března, června, září a prosince. Nabytí práva na provisi nastává podle odst. 1 již pravoplatným uzavřením obchodu provisi podléhajícího, v určitých případech (při prodejích, dodávkách a pracích) správným vyřízením zakázky a přijetím druhou stranou bez oprávněných námitek.

Děje-li se zúčtování podle ujednání stran v období delším než jeden měsíc, má zaměstnanec právo na přiměřenou měsíční zálohu z vydělané provise, t. j. patrně z té, na niž nabyl již nároku (arci s odloženým plněním). Ještě před dobou zúčtovací stává se splatnou provise zaměstnancem již vydělaná, skončil-li se pracovní poměr před dobou zúčtovací; provise další se zúčtují podle vzniku nároku koncem každého kalendářního čtvrtletí. Z podobného zásadního hlediska rozhodnuta otázka provise ze smluv s postupným plněním, přesahujícím skončení pracovního poměru.

K odstavci 4 (§ 12).

Zaměstnanci oprávněnému k provisím přiznává tu zákon zvláštní právo kontroly, t. j. právo na výpis z obchodních knih zaměstnavatele o všech obchodech jím (zaměstnancem) ujednaných nebo zprostředkovaných, pokud potřebuje výpisu toho pro vyúčtování provise. Odpírá-li zaměstnavatel vydati výpis, bude zaměstnanci nastoupiti pořad práva. Právo mimosoudního nahlédnutí do knih zaměstnanec nemá; vědomě mu nebylo přiznáno již v německém obchodním zákoně (§ 65 ve spojení s § 91) a stejně v zákoně z r. 1910.[1])

[1]) Viz Pisko v Goldschm. čas., sv. 66, str. 472.

Blíže jest uvésti:

a) Podle doslovu týká se výpis jen obchodů t. zv. nepřímých. t. j. zaměstnancem pro zaměstnavatele ujednaných nebo zprostředkovaných. Arci jest však za to míti, že pro zaměstnance nemá býti kontrola vyloučena v příčině obchodů přímých jeho provisnímu nároku podléhajících. Není tu věcného důvodu, aby právo výpisu bylo obmezeno na obchody nepřímé, pokud zákon v § 11 podrobuje také přímé obchody za určitých podmínek jeho provisnímu nároku. (Viz též Mayer-Grünberg, str. 155.)

b) Kdežto podle § 10, odst. 4 zákona z r. 1910 měl zaměstnanec právo na sdělení výtahu z knih o všech obchodech jeho činností sjednaných, nový zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vydati výtah jen potud, pokud zaměstnanec výpisu potřebuje pro vyúčtování provise. Zaměstnanec nemůže tedy požadovati výpis, jestliže by na př. doklady, které má v ruce, mu postačovaly pro odůvodnění provisních nároků. Z toho v praxi snadno mohou vzniknouti spory, neboť názor zaměstnavatele a zaměstnance o potřebnosti výpisu často se bude rozcházeti. Smlouvou mohl by si ovšem zaměstnanec vyhraditi právo na výpis z knih v rozsahu, v jakém mu příslušel podle zákona z r. 1910.

Právo domáhati se, aby zaměstnavatel výpis stvrdil přísahou (čl. XLII uvád. zák. k c. ř. s.), nepřiznávala judikatura zaměstnanci ani podle zákona z roku 1910.

c) Zákon sám odkazuje v § 12, odst. 4 ještě na oprávnění zaměstnance domáhati se předložení obchodních knih z jiných zákonných předpisů plynoucí. Sem náleží zejména procesní povinnost zaměstnavatele předložiti knihy podle čl. 37 obch. zák. resp. podle §§ 303 násl. civ. ř. s., jakož i podle § 34 zák. čl. XXXVII/1875 a § 325 zák. čl. I/1911.

Poznamenati jest, že práva zaměstnancova z §

12, odst. 4 plynoucí nemohou býti smlouvou ani zkrácena ani zrušena (§ 53 zák.)

d) Termín »obchodní knihy« nelze pojímati v užším technickém smyslu obchodního zákona, nýbrž ve smyslu širším, jak to také odpovídá smyslu »obchod« ve předpisech jednajících o provisi. (Viz výše výklad na § 11, odst. 1.)

Obchodní jednatel ustanovený na fixní plat a na provisi prodejní nemůže bez dalšího požadovati provisi nákupní, i když příležitostně mu byla nákupní provise přiznána. Pouhé oznámení smluvních stran nezakládá ještě nárok na provisi. Ž. s. Vídeň 16. X. 1916, Cr VI 656/16, Sb. ž. č. 2711.

Cestující ustanovený pro prodejnu nemá nárok na provisi nákupní. Ž. s. Vídeň 12. VII. 1917, Cr VI 416/17, Sb. ž. č. 2818.

Při úmluvě provise »2% z fakturované částky« přísluší podle § 11 zák. o obch. pom. provise i z obchodů, které příkazce bez důležitého důvodu v osobě druhé smluvní strany stornoval. N. s. 27. I. 1914, Rv I 9/14, Fuchs č. 151.

Ustanovuje-li služební smlouva, že se zaměstnanci mají provise z prodejních obchodů zúčtovati »na základě došlých komisí«, je nároku na provisi nabyto už uzavřením obchodu, nikoliv teprve když dojde zaplacení. Ž. s. Vídeň 16. IX. 1914, Cr VIII 536/14, Sb. ž. č. 2460.

Leží v povaze splátkových obchodů, že jednateli třeba platiti provisi toliko z obchodů, jež podnikatel uznal a které byly provedeny. Ž. s. Vídeň 7. II. 1914, Cr VI 438/14, Sb. ž. č. 2359.

Úmluva, že jednatel může žádati provisi jen při obratu určité výše, může býti neplatná, když plat neodpovídá službám skutečně vykonaným. Ž. s. Brno 9. II. 1912, Cr I 60/12, Sb. ž. č. 2122.

Byla-li částka provise, která zaměstnanci přísluší, už určena vyúčtováním se zaměstnavatelem, je takto určená pohledávka provisní, není-li vyjednáno nic jiného, ihned splatná. Ž. s. Vídeň 16. IX. 1914, Cr VII 1248/14, Sb. ž. č. 2378.

O nároku obvodového zástupce za příkazy, které sám nepředal. N. s. 4. II. 1913, Rv II 1088/12, Fuchs č. 90.

T. zv. okresnímu zástupci přísluší provise z neprovedených obchodů, jen když je uzavřel nebo zprostředkoval (§§ 10, 11 zák. o obch. pom.). N. s. 14. V. 1912, Rv I 390/12, Fuchs č. 59.

Při výhradném zastoupení pro určitý obvod, zejména při výslovném slibu provise i za obchody přímo sjednané, nerozhoduje, zda byl obchod sjednán v místě závodu objednatelova či v místě závodu dodavatelova, nýbrž stačí, že

zboží bylo objednáno odběratelem z onoho obvodu a že jest určeno pro jeho závod (šlo o smlouvu zprostředkovatelskou). N. s. 11. II. 1925, Rv II 52/25, Sb. n. s. č. 4680.

Slíbil-li kdo zástupci, jemuž zadal zastoupení pro určitý obvod, provisi ze všech přímých i nepřímých obchodů, přísluší zástupci provise i z takových obchodů, které byly v přikázané mu oblasti po dobu smluvního poměru učiněny podnikatelem nebo pro něho. N. s. 12. V. 1926, Rv I 780/26, Sb. n. s. č. 6024.

Výhrada určitého územního obvodu pro konání služeb jest podstatnou částí služební smlouvy obchodního cestujícího ve smyslu § 26, č. 2 zák. o obch. pom. N. s. 16. XI. 1933, Rv II 620/31, Sb. n. s. č. 13019.

Nároky cestujícího (na provisi), který podle smlouvy má navštěvovati určité místo a dostávati provise z obchodů v tomto místě, jestliže byl nepoměrně dlouho zaměstnán služebními cestami na jiném místě (§ 1152 obč. zák., § 12 zák. o obch. pom.). Ž. s. Brno 24. III. 1911, Cr I 164/11 Sb. ž. č. 1931.

Provise za zprostředkování prodejových obchodů přísluší také a) z obchodů, které sice byly uzavřeny přímo mezi stranami, které však jednatel působením na kupce připravil, b) z obchodů se stálými zákazníky, nebylo-li právo na provisi obmezeno na získání nových zákazníků. Ž. s. Brno 1. VII. 1901, Cr I 296/01, Sb. ž. č. 631.

I když má zaměstnavatel podle smlouvy právo určovati ceny ve filiálce vedené zaměstnancem, který má pevný plat a provisi, jedná proti poctivosti a víře a je zaměstnanci povinen náhradou, zvýší-li bez věcných důvodů ceny o 20%. Ž. s. Vídeň 14. II. 1901, Cr VI 168/01, Sb. ž. č. 642.

Podle obchodních zvyklostí zaniká nárok zástupce na provisi, když principál na základě přesvědčivých informací o nedostatečné bonitě kupce odstoupí od uzavřené smlouvy. Ž. s. Brno 31. XII. 1903, Cr I 699/03, Sb. ž. č. 898.

Když po pozastavení a odmítnutí plnění, které zprostředkoval zástupce na provisi, byla učiněna a provedena nová objednávka, přísluší zástupci smluvená provise i tehdy, když po druhé bylo vyjednáváno přímo, t. j. bez jeho zprostředkování. Ž. s. Brno 11. IX. 1903, Cr I 478/03, Sb. ž. č. 897.

Obchodnímu cestujícímu, který je činný ve svém bydlišti, nepřísluší cestovní příspěvek. — Uzavře-li cestující proti příkazu na základě plné moci mu udělené prodej bezpodmínečně, ačkoli si měl vyhraditi schválení firmy, která mu příkaz dala, ručí za škodu (§ 1009 obč. zák.). — Nedodá-li firma zboží cestujícím prodané a nechá-li dojíti ke sporu s kupcem, ačkoliv nemohla pochybovati o platnosti obchodu, který její cestu-

jící uzavřel v mezích své plné moci, třebas proti příkazu, zavinila sama škodu, která jí vznikla vedením sporu i podlehnutím ve sporu a musí tuto škodu sama nésti. Ž. s. Praha 12. IV. 1904, Cr II 215/04, z. s. Praha 24. V. 1904, Cg II 14/04, Sb. ž. č. 857.

Přispělo-li k uzavření obchodu několik zprostředkovatelů, přísluší každému z nich jen díl smluvené provise přiměřený jeho činnosti (§§ 888, 889, 1151 a 1152 obč. zák., čl. 1 obch. zák., § 72 živn. ř.). Ž. s. Brno 14. II. 1902, Cr I 64/02, Sb. ž. č. 761.

O provisích z obchodů, které obchodní cestující začal. Ž. s. Brno 9. VI. 1910, Cr I 131/10, Sb. ž. č. 1831.

T. zv. »kniha reflektantů«, do níž zástupce na provisi zapisuje jména koupěchtivých stran, které získal, a předmět koupě, je vlastnictvím principálovým. Ž. s. Teplice 19. XII. 1904, Cr II 25/04, Sb. ž. č. 992.

Zaměstnavatel není podle zákona o obch. pom. povinen, aby zaměstnanci, který má právo na provisi, za účelem zjištění výše provise předložil objednací lístky, které mu zaměstnanec předal. Ž. s. Brno 25. IV. 1916, Cr I 703/16, Sb. ž. č. 2774.

Právo jednatele na provisi žádati výtah z knih, nedává mu ještě právo na výkon přísahy podle čl. XLII uvoz. zák. k c. ř. s. N. s. 8. X. 1912, Rv I 835/12, Fuchs č. 71; stejně N. s. 20. I. 1914, Rv II 1366/13, Fuchs č. 150.

Obchodní pomocník za provisi pracující nemá nároku, aby zaměstnavatel složil vyjevovací přísahu dle čl. XLII uvoz. zák. k c. ř. s. N. s. 12. IX. 1923, Rv I 586/23, Sb. n. s. č. 2926.

Neúplné výpisy z knih (§ 10, odst. 4 zák. o obch. pom.) opravňují zaměstnance jen, aby uplatnil další požadavky, které může prokázati. N. s. 20. I. 1914, Rv II 1366/13, Fuchs č. 150.

Obchodní pomocník nemá proti zaměstnavateli nárok na předložení deníků k vůli zjištění obchodů jím mimo závod uzavřených. Deník není společnou listinou podle § 304, č. 3 c. ř. s., byl-li veden zaměstnavatelem ve vlastním zájmu firmy k vůli přehlednosti a lepší kontrole. N. s. 20. X. 1933, Rv II 938/31, Sb. n. s. č. 12936.

Ten, kdo byl ustanoven výlučným zástupcem firmy pro určitý obvod za provisi z ujednaných obchodů, nemůže se domáhati na zmocniteli, by sdělil mu veškeré zásilky do obchodu onoho fakturované a správnost toho stvrdil přísahou (nešlo o obch. pom.). N. s. 8. V. 1923, Rv I 1574/22, Sb. n. s. č. 2592.

§ 13.

Znemožní-li zaměstnavatel proti smlouvě zaměstnanci, aby vydělal provise neb denní platy

(diety) ve smluveném rozsahu nebo v rozsahu, v jakém se jich mohl nadíti podle ujednaných smluv, přísluší zaměstnanci za ně přiměřená náhrada.

K § 13 zákona.

Ustanovení to převzato z § 12 zákona z r. 1910. Zákon tu různí protismluvní znemožnění výdělku, a to provisí a t. zv. denních platů čili diet. Podle textování osnovy zákona z r. 1910 šlo tu jen o náhradu »zmenšení platů« (Schmälerung des Entgelts) způsobeného protismluvním jednáním zaměstnavatele. Text pozdější, do zákona z r. 1910 a z něho do nového zákona přešlý, zvolen se zřetelem k tomu, že z diet sluší nahraditi jen to, co by bylo zaměstnanci jako zisk z nich zůstalo, tedy přebytek přes hotové výlohy. Mají-li diety ráz paušálu, jehož uspořená část, t. j. přebytek nad hotové výlohy, má povahu zaměstnancova platu.

Upozorniti jest na to, že musí se jednati o újmu vzešlou zaměstnanci protismluvním jednáním zaměstnavatele, a to takovým, že se jím znemožní výdělek provise nebo denních platů buď v rozsahu ujednaném (na př. ujištěním resp. »zaručením« minimálního výdělku na provisích a dietách) nebo v rozsahu, v jakém se jich zaměstnanec »mohl nadíti podle ujednaných smluv«.

Protismluvní činnost zaměstnavatele mohla by tu záležeti v tom, že nevyřizováním prodejů, dodávek a prací zaměstnancem pro něho ujednaných zabraňuje resp. obmezuje nabytí provisních nároků zaměstnancem (viz § 12, odst. 1). Arci nemá zaměstnanec nárok na to, aby zaměstnavatel uznal resp. schválil smlouvy proň od zaměstnance zprostředkované anebo bez jeho zmocnění ujednané, tak že neuznání smlouvy takové není již o sobě zaměstnavatelovým

jednáním protismluvním; přece však by mohlo takové jednání spatřováno býti v tom, kdyby zaměstnavatel — nemaje závažných důvodů konkretními případy daných — soustavně odmítal obchody zaměstnancem ujednané ve způsobu a v rozsahu odůvodňujícím úsudek, že činí tak v úmyslu vůči zaměstnanci škodném.

Poznamenati jest, že jednání zaměstnavatelovo podle § 13 může také, porušujíc podstatná ustanovení smlouvy, býti podle § 33, čís. 2 in fine pro zaměstnance důvodem předčasného zrušení smlouvy vystoupením z pracovního poměru.

Kdežto obdobný předpis § 12 zák. z r. 1910 byl právem relativně donucovacím, není § 13 nového zákona pojat ve výpočet § 53. — Přes to však bylo by úmluvu o vyloučení náhradního nároku zaměstnanců podle § 13 příslušícího pokládati za neplatnou jakožto příčící se dobrým mravům.

Nárok komerčního ředitele továrního podniku, jehož plat záležel z provise z obratu v podniku, na odškodnění za provisi, jež prý mu ušla omezením provozu podniku, jest posuzovati podle § 12 zák. o obch. pom., nikoli podle § 1155 obč. zák. Pokud se neprohřešil podnikatel na smlouvě, omeziv výrobu. N. s. 28. III. 1930, Rv I 36/30, Sb. n. s. č. 9778.

Není-li jinak umluveno, má se cestovní doba říditi požadavky obchodního provozu a pak zvyklostmi odvětví, v němž je cestující činný. Příkazy, aby zaměstnanec s cestou sečkal, jsou-li v těchto mezích, neznemožňují cestujícímu proti smlouvě jeho činnost. N. s. 20. I. 1914, Rv II 1366/13, Fuchs č. 150.

Znemožní-li zaměstnavatel zaměstnanci proti smlouvě činnost (§ 12 zák. o obch. pom.), má zaměstnanec nárok ne na celé diety, nýbrž jen na rozdíl mezi dietami a hotovými výlohami. Tato částka odpovídá »přiměřené náhradě« ve smyslu § 12. — Diety nezahrnují jen náhradu hotových výdajů, nýbrž nad to jakýsi zisk pro zaměstnance. N. s. 13. V. 1914, Rv II 528/14, Fuchs č. 169.

Nepořádné dodávání zboží, neúčelné určení cen atd. dohromady by mohly odůvodniti nárok na náhradu ušlé provise podle § 12 zák. o obch. pom. Ž. s. Brno 9. II. 1912, Cr I 60/12, Sb. ž. č. 2122.

Cestujícímu náleží poměrná náhrada cestovních diet, když mu bylo bez důvodu zabráněno v cestách, které mu byly

zaručeny. Ž. s. Praha 6. II. 1909, Cr II 77/09, z. s. Praha 6. III. 1909, Cg II 4/09, Sb. ž. č. 1667.

Obchodní zástupce, který byl odvolán z obchodní cesty, jež neměla úspěch, a kterého se k cestování dále nepoužívalo, ztrácí nárok na náhradu t. zv. osobních výdajů za cestovní dobu, obvyklou v příslušném odvětví, jen prokáže-li se, že neúspěch zavinil. Ž. s. Brno 5. V. 1904, Cr I 258/04, Sb. ž. č. 1082.

Výhrada, pojatá do smlouvy s obchodním cestujícím, že ve výpovědní lhůtě mohou býti cesty odloženy, nezbavuje obch. cestujícího bez dalšího nároku na onu část cestovních útrat, které jsou hotovou náhradou za volnou, resp. zčásti volnou výživu (čl. 1 a 61 obch. zák., § 1155 obč. zák.). Ž. s. Brno 8. VII. 1903, Cr I 375/03, Sb. ž. č. 903.

Diety tvoří část smluvní odměny obch. cestujícího. Ustanovení smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a obch. cestujícím »cestovní disposice jsou úplně vyhrazeny šéfovi«, třeba tak vykládati, že šéfovi přísluší jen určení směru a doby nástupu, resp. návratu z cesty, nikoli však rozhodnutí, zda cestující vůbec má cestovati čili nic. Ž. s. Praha 13. III. 1901, Cr I 254/01, z. s. Praha 19. IV. 1901, Cg VI 115/01, Sb. ž. č. 378.

Smluvené cestovní útraty tvoří část smluvních požitků obch. cestujícího a zaměstnavatel je nesmí bez důvodu zkracovati tím, že zaměstnance neposílá na cesty. Ž. s. Plzeň 31. XII. 1900, Cr II 12/00, kr. s. Plzeň 31. I. 1901, Cg IV 8/01, Sb. ž. č. 293.

Byl-li zaměstnanec, obchodní pomocník, přijat do služeb obchodní firmy a bylo-li ujednáno, že může býti použit nejen k cestování, ale i k pracem kancelářským, nemůže uplatňovati nárok na diety a provisi za dobu, po kterou pro firmu necestoval, nýbrž neosvědčiv se v uzavírání obchodů pro firmu při cestování, byl povolán v té době k pracem kancelářským. Ž. s. Brno 23. V. 1923, Cr I 100/23, Sb. ž. O. N. č. 104.

Konal-li cestující odvolaný z cesty bez námitek práci v obchodní místnosti principálově, nemůže se za ten čas domáhati náhrady ušlých cestovních diet. Ž. s. Vídeň 23. III. 1907, Cr VI 547/07, Sb. ž. č. 1369.

§ 14.

(1) Zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel svěřil ujednávati nebo zprostředkovati obchody, nesmí bez zaměstnavatelova svolení od jiné osoby pro sebe nebo pro jiného si dáti slíbiti nebo přijmouti provisi nebo jakoukoliv odměnu za to, že obchod

ujedná nebo zprostředkuje nebo že jej neujedná nebo nezprostředkuje.

(2) Zaměstnavatel může se domáhati, aby mu zaměstnanec vydal provisi nebo odměnu neprávem přijatou, nepozbývaje tím nároku na náhradu skutečné škody, která mu snad kromě toho povstala.

(3) Tento nárok zanikne, nevymáhá-li jej zaměstnavatel soudně do šesti měsíců po tom, kdy se dověděl o zaměstnancově jednání, nejpozději však ve třech letech po tom, kdy provise nebo odměna byla zaměstnanci dána.

K § 14 zákona.

A. Jest to předpis, ve kterém — v širší poněkud úpravě než v § 13 zákona z r. 1910 — došla výrazu smluvní povinnost věrnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, příznačná pro pracovní smlouvu pod nový zákon spadající. Základní myšlenka jeho jest příbuzná ustanovením jednak § 29 o zápovědi soutěže, jednak §§ 12 a 30 zákona proti nekalé soutěži jakož i zákona čís. 178/1924 o úplatkářství. Zákon z r. 1910 obsahoval obdobné ustanovení v § 13, arci vykazuje přítomný § 14 širší dosah než § 13 zák. z r. 1910.

Blíže jest uvésti:

1. Předpis § 14 vztahuje se na každého zaměstnance pověřeného zaměstnavatelem ujednáváním nebo zprostředkováním obchodů (ve smyslu širším: viz výše výklad na § 11, odst. 1).

2. Zaměstnanci se zapovídá bez zaměstnavatelova svolení od jiné osoby (t. j. od kohokoli třetího, nejen od toho, s kým pro zaměstnavatele jedná) přijmouti provisi nebo jakoukoli odměnu za to, že obchod ujedná nebo zprostředkuje anebo že tak neučiní. Tento subjektivní účelový vztah resp. tato intence jest tu podstatným rysem skutkové podstaty pod zápověď spadající.

Poznamenati jest, že pod zápověď spadá i přijetí odměny s direktivou zaměstnavateli prospěšnou, děje-li se tak ovšem bez zaměstnavatelova svolení.[1]) I v takovém případě jde o porušení věrnosti, ethického to momentu charakterisujícího služební smlouvu ve smyslu našeho zákona.

3. Zaměstnanec nesmí si provisi nebo odměnu v intenci výše zmíněné ani dáti slíbiti ani ji přijmouti, a to ani pro sebe ani pro jiného.

4. Jednání zaměstnance proti zákazu § 14 jest

a) porušením služební věrnosti podle § 34, čís. 1 zákona a jest za všech okolností »důležitým důvodem«, pro který jest zaměstnavatel oprávněn zaměstnance předčasně propustiti.

b) Dále může se zaměstnavatel podle § 14, odst. 2 toho domáhati, aby mu zaměstnanec vydal provisi nebo odměnu neprávem přijatou. Ovšem jest předpokládati, že tu jde o odměnu, která vůbec dopouští vydání.

Otázkou jest dále, zdali přes ztrátu nebo zánik věci odměnou dané zůstává nárok zaměstnavatele jakožto nárok na vydání hodnoty. Jest asi přisvědčiti, ježto ustanovení § 14 má — podobně jak tomu bylo v zákoně z r. 1910 — nejen účel represse vůči zaměstnanci za porušení věrnosti, nýbrž v jisté míře také funkci abstraktní náhrady škody, kterou zaměstnavatel zhusta nebude moci jako hmotnou škodu prokázati, kterou však přece možno při nevěře zevně takto dokumentované předpokládati.

c) Mimo to může býti zaměstnavatelem uplatněn nárok na náhradu »skutečné škody«, která mu snad kromě toho povstala. »Skutečnou škodu« lze v této souvislosti pojímati jakožto hmotnou škodu

[1]) Na př. tertius má zájem na tom, aby došlo k určité smlouvě, která jest ostatně pro zaměstnavatele naprosto příznivá, takže tu zájmy třetího se zaměstnavatelovými ani nekollidují. Třetí osobou jest na př. sám zprostředkovatel obchodu z protější strany.

jsoucí prokazatelně ve příčinné souvislosti se zaměstnancovým porušením služební věrnosti.

5. Nárok na vydání provise resp. odměny zaniká, když ho zaměstnavatel soudně nevymáhá do šesti měsíců po nabytí vědomosti o zaměstnancově »jednání« — při čemž tato vědomost musí zajisté zahrnovati také kvalifikaci jednání toho jako nevěry — nejpozději pak ve třech letech po tom, kdy provise nebo odměna byla zaměstnanci dána.

Jde tu o lhůty stejného rázu jako v § 29, odst. 3 nového zákona resp. v § 7, odst. 3 zákona z r. 1910. (V § 13 zák. z r. 1910, jenž odpovídá novému § 14, nejsou ustanoveny lhůty k výkonu zmíněného nároku.) Povaha lhůt těch je sporná; různost počínacího terminu svědčí povaze první lhůty (šestiměsíční) jako promlčecí, druhé (tříleté) jako preklusivní;[1]) ovšem jest tato absolutní časovou mezí pro zmíněné nároky.

B. Jakožto praktické pro poměr soukromých zaměstnanců jest v této souvislosti uvésti také předpisy *zákona proti nekalé soutěži* čís. 111/1927 o podplácení. Jsou to ustanovení §§ 12 a 30:

6. Podplácení.

§ 12. (1) Kdo v hospodářském styku osobě ve službách nebo v příkazu podniku činné přímo nebo nepřímo nabídne, slíbí nebo poskytne dar či jiný prospěch k tomu cíli, aby jejím nekalým postupem docílil pro sebe nebo pro jiného přednosti při soutěži na úkor jiných soutěžitelů, může býti žalován, aby se zdržel tohoto jednání a nahradil škodu.

(2) Totéž platí o osobě ve službách nebo v příkazu podniku činné, která v hospodářském styku přímo nebo ne-

[1]) Viz pro § 7 zák. z r. 1910 Hermann-Otavský, Obch. z. str. 532 a Wenig str. 229. — Při citaci tohoto názoru v Hartmannově komentáři str. 177 jsou uvedené lhůty omylem přehozeny. — Různost právní povahy těchto lhůt jeví se ve praktických důsledcích tím, že k preklusi béře soudce zřetel ex officio, kdežto k promlčení přihlíží jen, bylo-li namítnuto (§ 1501 obč. z.). Mimo to promlčení se po případě přetrhuje resp. staví, prekluse nikoli.

přímo žádá, přijme nebo slíbiti si dá dar či jiný prospěch za tím účelem, aby nekalým postupem zjednala někomu přednost při soutěži na úkor jiných soutěžitelů.

5. Přečin podplácení.

§ 30. (1) Přečinu podplácení se dopouští, kdo v hospodářském styku osobě ve službách nebo v příkazu podniku činné přímo nebo nepřímo nabídne, slíbí nebo poskytne dar či jiný prospěch k tomu cíli, aby jejím nekalým postupem docílil pro sebe nebo pro jiného přednosti při soutěži na úkor jiných soutěžitelů.

(2) Stejného přečinu se dopouští osoba ve službách nebo v příkazu podniku činná, která v hospodářském styku přímo nebo nepřímo žádá, přijme nebo slíbiti si dá dar či jiný prospěch za tím účelem, aby nekalým postupem zjednala někomu přednost při soutěži na úkor jiných soutěžitelů.

(3) Prospěch majetkový, jenž byl přijat, nebo jeho hodnota, propadá ve prospěch státu.

Civilní žalobu (zdržovací a odstraňovací) může tu podle § 15 podati každý soutěžitel, jakož i každá korporace podle stanov povolaná hájiti hospodářské zájmy soutěžitelů činem dotčené. Škodou jest tu rozuměti též ušlý zisk. Nároky se promlčují: v šesti měsících ode dne, kdy oprávněný se dověděl o činu, pokud se týče, o škodě a osobě zavázaného; bez ohledu na tuto vědomost ve třech letech ode dne, kdy se stal čin k žalobě opravňující (§ 23). Obžalobu pro přečin § 30 může podati každý soutěžitel, jakož i korporace v § 15 zmíněná do šesti týdnů ode dne, kdy oprávněný se dověděl o trestném činu a osobě pachatelově, jinak žalobní právo zaniká (§ 34).

C. Ze zákona čís. 178/1924 Sb. z. a n. o trestním stihání úplatkářství jest připomenouti § 6. Podle tohoto jsou veřejnými činiteli, na něž se zákon vztahuje, orgány a zaměstnanci státu, země, okresu, obce nebo jiné veřejnoprávní korporace, veřejných podniků, ústavů a fondů. Veřejným činitelům tuto uvedeným jsou, vyjímaje případy § 5, na roveň postaveny orgány a zaměstnanci bank, spořitelen, záložen a jiných peněžních ústavů, hospodářských a výdělečných společenstev a ústavů povinného pojištění, jiných pak soukromých podniků a ústavů, pokud jsou pod státním dozorem.

Předpis § 13 zák. o obch. pom. vztahuje se též na advokátního solicitátora, který za práce konané mimo úřední hodiny přijal od strany odměnu. N. s. 22. VII. 1919, Rv I 339/19, Sb. n. s. č. 242.

Zaměstnavatelovo právo žádati, aby mu zaměstnanec vydal bezprávně přijatou provisi neb odměnu (§ 13 zák. o obch. pom.), nezávisí na průkazu, že zaměstnanec za přijatou provisi nebo odměnu vykonal také činnost pro třetí osobu, od níž provisi nebo odměnu obdržel. Záleží jen na tom, že odměna nebo provise, již zaměstnanec přijal od toho, s kým uzavřel nebo zprostředkoval obchod pro zaměstnavatele, byla přijata bezprávně. Zaměstnavateli přísluší právo stanovené v § 13, odst. 2 zák. o obch. pom. nejen tehdy, byla-li mu způsobena skutečná škoda. Zaměstnavatel má vždy proti zaměstnanci nárok na vydání provise zaměstnancem bezprávně přijaté, ale nárok na náhradu škody by mohl vedle toho uplatňovati jen potud, pokud jeho škoda převyšuje provisi (odměnu) bezprávně přijatou. N. s. 17. XI. 1933, Rv I 1719/31, Sb. n. s. č. 13024.

Přijetí zpropitného při jízdném podle tarifu nenáleží pod § 13 zák. o obch. pom. N. s. 18. III. 1913, Rv VIII 75/13, Fuchs č. 98.

Proto, že se zaměstnanci dostalo odměny podle § 13 zák. o obch. pom. nepřípustné, nemůže zaměstnavatel bráti v odpor obchod uzavřený mezi zmocněným zaměstnancem a osobou třetí. N. s. 18. III. 1913, Rv I 256/13, Fuchs č. 97, Gl. U. n. ř. č. 6352 (repertorium nálezů 219).

§ 15.

Podíl na zisku.

(1) Záleží-li zaměstnancův plat podle smlouvy zcela nebo částečně v podílu na zisku ze všech nebo z určitých obchodů nebo má-li býti jinak podle smlouvy rozhodným pro výši platu zisk z provozování podniku nebo závodu, zúčtuje se za uplynulý obchodní rok podle účetní uzávěrky, není-li jinak ujednáno. Zaměstnavatel je povinen podíl na zisku vyúčtovati zaměstnanci bez průtahu po schválení nebo vyhotovení účetní uzávěrky za obchodní rok, a není-li jinak umluveno, vyplatiti mu podíl na zisku.

(2) Netrval-li pracovní poměr po celý rok, přísluší zaměstnanci při jeho skončení poměrná částka podle doby, po kterou pracovní poměr trval.

(3) Zaměstnanec má právo nahlédnouti do obchodních knih, pokud je toho třeba, aby mohl zkoumati správnost vyúčtování.

K § 15 zákona (Podíl na zisku).

Předpis jest převzat, s jistým rozšířením, z § 14 zákona z r. 1910. Náležejí sem případy, v nichž pro výši platu zaměstnancova jest podle smlouvy zcela nebo zčásti rozhodným zisk z provozování podniku nebo závodu[1]) anebo třebas i jen podíl na zisku z určitých obchodů, čímž se arci nemíní obchody individuálně určité, nýbrž obchody určené co do kategorie, druhu, skupiny.

A. Zákon upravuje poměr tohoto t. zv. commis intéressé[2]) v těchto směrech:

1. Zaměstnavatel jest povinen podíl na zisku zaměstnanci vyúčtovati za uplynulý obchodní rok bez průtahu po schválení nebo vyhotovení účetní závěrky, není-li jinak ujednáno, a vyplatiti mu podíl na zisku. Že se tu mluví zvláště o schválení a vyhotovení závěrky, souvisí asi s tím, že účetní závěrka podléhá někdy formálnímu schválení určitým orgánem, na př. vzhledem k právní formě resp. organisaci podniku.

[1]) »Podnik« a »závod« lze v této souvislosti rozeznávati v tom směru, že »podnikem« rozuměti jest celek organisace podnikatelské, »závodem« část podniku provozovanou v jiném místním středisku, tedy zejména t. zv. závod odštěpný obchody samostatně provozující. (Randa, Obch. pr., str. 91 násl.) Tu by mohl býti plat zaměstnance, ustanoveného na př. u tohoto závodu, určen tantiémou čistého zisku vypadajícího z obchodování tohoto odštěpného závodu.

[2]) Z domácí literatury viz: Randa, Zákon o obch. pom. str. 14 násl., Heller v Právníku 1896, Krčmář O smlouvě námezdní str. 128, Wenig str. 219.

2. Skončí-li se pracovní poměr před průběhem roku, má zaměstnanec při tomto skončení nárok na poměrnou částku zisku podle doby, po kterou pracovní poměr trval. Arci jsou případy, kde nárok bude moci býti určen co do svého rozsahu teprve po zakončení roku; tu pak se eo ipso odsunuje také jeho splatnost. [Viz též níže výklad pod písm. c).]

3. Zaměstnanec má právo nahlédnouti do obchodních knih, pokud jest toho třeba, aby mohl zkoumati správnost vyúčtování. Práva na opis bilance nemá. — V příčině názvu »obchodní knihy« viz výše výklad na § 12, odst. 4, pod písm. d). V § 14 zák. z r. 1910 byla zmínka jen o knihách vůbec. [Viz též níže výklad pod písm. e).]

B. Blíže zbývá uvésti:

a) Ustanovení § 15 — podobně jako již § 14 zákona z r. 1910 — má význam zásadní prokazujíc, že povaha poměru služebního (pracovního) není na překážku, aby mzda byla určena zcela nebo zčásti podílem na zisku, a uznává se tím tudíž tantiémový poměr pracovní. Popřena jest tím t. zv. teorie societní pojímající t. zv. commis intéressé za společníka. V příčině svého platu jest c. i. věřitelem zaměstnavatele, a jenom zvláštní povaha jeho platu jest příčinou, že mu zákon přiznává kontrolní prostředky, které připomínají v jisté míře práva společenská.[3])

b) Kriterion poměru, o nějž jde, jest účast zaměstnance na zisku. Kde není této, jde o poměr jiného rázu a nelze použíti naň norem § 15. Nenáleží tudíž pod tento pojem zaměstnanec, jehož plat jest určen procentem denního hrubého výtěžku (»Tageslosung«) nebo ročního obratu; jde tu sice o poměr s partiárním vytčením platu, není to však poměr tantiémový. Poznamenati jest ještě, že podílem na zisku

[3]) Zejména přibližuje se tu poměr zaměstnanecký k poměru tichého společníka.

rozuměti jest kvotu zisku provozovacího, nikoli zisku při zcizení závodu.[4])

c) K odst. 2 v § 15 jest uvésti, že slova »při jeho skončení« nejsou šťastně volena, neboť podle souvislosti celé věty mohou znamenati jen »při skončení pracovního poměru«. To však není správné: nárok bude lze konstatovati, t. j. nárok bude substanciován teprve po skončení obchodního roku na základě bilance; ježto jest zcela dobře možno, že v době samého skončení poměru by se mohl konstatovati čistý zisk, avšak až do skončení obchodního roku, k jehož konci se bilance činí, se tento zisk zmenší nebo dokonce zmizí. (Viz Mayer-Grünberg, str. 183.)

d) Poznamenati jest, že členové dozorčí rady akciových bank mohou míti odměnu podle stanov, ale musí to býti pevný roční peníz, nesmí to býti tantiéma. (§ 11, odst. 7 zák. čís. 239/1924 ve znění čl. XXII zák. č. 54/1934.)

e) V příčině práva zaměstnance nahlédnouti do knih jest se tázati, zdali jde tu o právo ryze osobní, tak že by jen jím samým mohlo vykonáno býti. Svědčilo by to zájmu zaměstnavatele, nepřipustiti třetí osoby k nahlédnutí do knih; ovšem se utkávají s tím zájmy zaměstnanců tantiémových, kteří zhusta nebudou k tomu dosti kvalifikováni, aby sami se mohli z knih orientovati, a kterým nemá býti odepřena možnost informovati se z knih za přispění znalců. Také postupitelnost tantiémového nároku nepodléhá pochybnosti, a tato rovněž povede po případě k tomu, že jiná osoba než tantiémový zaměstnanec bude míti přístup ke knihám.

Toto právo nahlédnouti do knih jest rázu hmotněprávního, oprávněný je vykoná mimosoudně; jen kdyby zaměstnavatel tomu odpíral, nastoupí zaměstnanec arci žalobou.

[4]) Viz Mayer-Grünberg, str. 179 násl.

Proto pouze, že zaměstnancova odměna záleží v podílu na zisku, nepřestává smluvní poměr býti poměrem služebním. N. s. 17. VI. 1919, R I 232/19, Sb. n. s. č. 202.

Zaměstnanec se nestává společníkem už tím, že má jen podíl na čistém zisku. Účetní základna, na které se strany dohodly, váže soud, i když je v rozporu s pojmem čistého zisku. V takovém případě je právo na nahlédnutí do knih (§ 14 zák. o obch. pom.) obmezeno na smluvené bilanční podklady. N. s. 16. IV. 1914, Rv I 304/14, Fuchs č. 167.

Obchodní pomocník ustanovený podle § 10 zák. o obch. pom. na provisi (commis intéressé) má vedle práva na sdělení výpisu z knih právo nahlédnouti do knih (§ 14 zák.). Výpis musí vykazovati stranu »Má dáti« a »Dal« jednotlivých obchodů. Nárok na přísežné potvrzení správnosti a úplnosti výpisu z knih podle čl. XLII uvoz. zák. k c. ř. s. zaměstnanci nepřísluší. N. s. 22. X. 1912, Rv II 1051/12, Fuchs č. 77; podobně N. s. 21. X. 1913, Rv I 794/13, Fuchs č. 122.

Zaměstnanec, který má právo na tantiemu, nemůže odporovati bilanci proto, že některé kusy majetkové byly nízko oceněny. Ž. s. Plzeň 12. XII. 1911, Cr II 61/11, Sb. ž. č. 2000.

Obchodní pomocník, mající nárok na tantiemu dle obchodního zisku, může sice žádati o vyúčtování zisku, nikoli však o přísežné dotvrzení správnosti vyúčtování. N. s. 1. VI. 1920, Rv I 218/20, Sb. n. s. č. 531; stejně N. s. 11. VII. 1922, Rv I 383/22, Sb. n. s. č. 1774.

V případě § 14 zák. o obch. pom. nepřísluší obchodnímu pomocníku právo žádati předložení knih a dokladů, nýbrž se musí při zkoumání bilance obmeziti jen na číselný souhlas bilance s knihami a na výtky omylů nebo zřejmých nesprávností, vyjímajíc případy vědomě nesprávných zápisů. N. s. 12. I. 1933, Rv II 368/31, Sb. n. s. č. 12259.

Bol-li zamestnancovi zaistený podiel na čistom zisku zo zamestnávateľovho podniku s tým, že je zamestnanec povinný uznať zistenie zamestnávateľovej účtárne o vyúčtování čistého zisku, je tým v jadru veci presunuté bremeno dokazovacie. Nie je vecou zamestnávateľa, dokazovať spravnost jednotlivých položiek v knihách, zamestnancom vytýkaných, naopak je na zamestnancovi, dokázať nesprávnost ním vytýkaných položiek. Zostává však povinnosťou zamestnávateľa sostaviť podle knih účetnicky správnu bilanciu. Nevytýkal-li zamestnanec konečnú bilanciu z predchádzajúceho roku, je táto bilancia nezmeniteľnou počiatočnou bilanciou nasledujúceho roku. — Zamestnancov podiel na čistom zisku je súčasťou jeho služebného platu. Splatnou sa stáva táto pohľadavka koncom príslušného hospodárskeho roku.

N. s. 26. V. 1930, Rv III 1270/29, Úr. sb. č. 467.

Zaměstnanec má právo na tantiemu připadající na dobu výpovědní, i když v té době podle dohody v podniku již nebyl činný. N. s. 15. X. 1912, Rv II 766/12, Fuchs č. 72.

Byl-li služební poměr zrušen řádnou výpovědí, nelze přiznati podíl na zisku, byl-li ve výpovědní době podnik pasivním. N. s. 21. XI. 1929, Rv II 102/29, Sb. n. s. č. 9399.

Žalobě o vyúčtování zisku k vůli výpočtu smluvního nároku na podíl na zisku (na tantiemu) ve smyslu § 14 zák. o obch. pom. nelze vyhověti, je-li nárok na tantiemu již promlčen (§ 1486, č. 5 obč. zák.). N. s. 6. X. 1932, Rv I 836/31, Sb. n. s. č. 11952.

§ 16.

Remunerace a podobné odměny.

Má-li zaměstnanec nárok na periodickou remuneraci nebo na jinou zvláštní odměnu, přísluší mu z ní, když byl pracovní poměr zrušen před dospělostí nároku, částka, která odpovídá poměru pracovního období, za něž se odměna poskytuje, k době, po kterou v tomto období pracovní poměr trval.

K § 16 zákona (Remunerace a podobné odměny).

I. V tomto předpisu převzatém z § 16 zákona z r. 1910 upravuje se pouze jedna z otázek vznikajících v příčině t. zv. periodických remunerací nebo jiných zvláštních odměn vyplácených zaměstnanci ve způsobu různícím se od běžného služného, od provisí a od podílu na zisku. Odměny ty poutají se zpravidla ke průběhu určitého časového období, jsou totiž »za období to« poskytnuty, jsou období tomu korrelativní. Jsou formou resp. součástí zaměstnancova platu (§ 9). Na akty pouhé liberality (darování) se arci předpis § 16 nevztahuje; ovšem takovou povahu výplat resp. přídavků nelze presumovati, a ani název

»gratifikace« povaze takové nesvědčí, neboť užívá se ho i při odměnách zcela nesporně do platu náležejících. § 16 upravuje otázku, jak to jest s nárokem na takovou odměnu, když pracovní poměr se zruší před dospělostí nároku toho. Zákon ustanovuje, že nárok se zaměstnanci zachovává, arci v redukované výši, která odpovídá poměru služebního období, za které se odměna poskytuje, ke služební době v období tomto uplynulé.

Jde o trojčlenku: Neznámá veličina X jest částka, která má z remunerace zaměstnanci připadnouti; tato neznámá se má k celkové sumě remunerace tak, jako odsloužená část období remuneračního k celkovému trvání období toho. Příklad: Remunerace koncem roku splatná obnáší 5000 Kč; zaměstnanec opouští službu koncem dubna. Výsledek jest, že z remunerace mu připadá jedna třetina.

§ 16 jest jus cogens ve prospěch zaměstnance; tento nesmí býti zkrácen v důsledku dřívějšího skončení pracovního poměru více, než to zákon dopouští, totiž přes maximální mez poměrné redukce vytčené v § 16.

Prakticky důležitým momentem jest zde zmíněná výše korrelativita odměny vůči určitému období. Nemusí to býti arciť období roční. Kdyby na př. odměna vyplácená koncem roku byla zvýšena vzhledem k tomu, že loňského roku vůbec odpadla, bude dlužno počítati s remuneračním obdobím dvouletým, z čehož vyplyne ovšem zaměstnanci příznivější celkový výsledek.

Poznamenati jest, že zákon nerozeznává v této otázce, jakým způsobem se pracovní poměr končí, zejména, zdali jest to zakončení s hlediska zaměstnance dobrovolné či nikoli.

II. Po jiných stránkách se zákon remuneracemi, jak výše bylo naznačeno, nezabývá a jmenovitě nedal žádné ustanovení o tom, kdy zaměstnanci přísluší

právo na remuneraci, ač v přípravných pracích i na to bylo pomýšleno. (Srv. vysvětlivky k § 16, výše str. 50, a zprávu soc. pol. výboru senátu, výše str. 95.)

Zaměstnanec může míti právo na remuneraci zásadně jen podle smlouvy, která ovšem může býti uzavřena i mlčky, a není-li o tom ve smlouvě nic vyjednáno, podle místního zvyku (§ 4, odst. 3). Judikatura k § 16 zákona z r. 1910 po většině byla v uznávání práva na remuneraci zaměstnancům hodně příznivá, zvláště pokud vyvozovala právo na remuneraci již z toho, že remunerace byla zaměstnanci nebo ostatním zaměstnancům podniku po nějaký čas poskytována.

Podle výslovného předpisu § 9 nového zákona sluší na remuneraci hleděti jako na součást platu zaměstnancova a právo na remuneraci by tedy mělo býti vytčeno v potvrzení, o němž jedná § 5. Okolnost, že v potvrzení vydaném podle § 5 nebude o remuneraci ani zmínky, bude tedy vážným argumentem pro názor, že zaměstnanci remunerace nepřísluší. Ovšem nemá potvrzení podle § 5 význam konstitutivní a nejsou platně (třebas mlčky) ujednané dohody (nebo místní zvyk) zvráceny tím, že jejich obsah do potvrzení pojat nebyl.

III. Ojediněle se vyskytují předpisy, které zakazují poskytovati zaměstnancům remunerace. Sem patří na př. § 15, odst. 5 a § 17, odst. 2 zákona o vystěhovalectví č. 71/1922 Sb. z. a n. (srv. poznámky k § 9).

Příslib remunerace libovolné výše zakládá právní nárok zaměstnance na ni (§ 16 zák. o obch. pom.). Výše se určí podle výše remunerací pravidelně placených v dřívějších letech. N. s. 3. XII. 1912, Rv II 981/12, Fuchs č. 82.

Roční remunerace podle § 16 zák. o obch. pom. není dobrovolné poskytnutí za to, že zaměstnanec po celý rok vytrval ve službě. Remunerace pravidelně poskytovaná podle obchodních zvyklostí zachovávaných ve služebním místě zakládá pro zaměstnance právní nárok. N. s. 10. II. 1914, Rv I 136/14, Fuchs č. 154.

Ustanovení služební instruk-

ce (banky), které zaměstnanec uznal za závazné, že remunerace je dobrovolná odměna, ročně povolovaná správní radou na návrh ředitelství, nebere zaměstnanci, který v služební době pravidelně remuneraci dostával, v posledním roce však nebyl pro ni navržen, právo na remuneraci ve výši správní radou všeobecně ustanovené, jestliže služební výkony zaměstnavatele nijak nepoškozovaly. N. s. 31. III. 1914, Rv II 140/14, Fuchs č. 164.

Smluvní ujednání, podle něhož má zaměstnanec míti nárok na remuneraci nebo na jinou zvláštní odměnu teprve po uplynutí určité služební doby, je neplatné (§§ 16, 40 zák. o obch. pom.). — Platné je však ujednání, že nárok na zvláštní odměnu je dán teprve při dosažení určitého obratu zboží. — V pochybnostech nelze odměnu slíbenou — vedle pevného platu — ve formě procent z obratu považovati za provisi ve smyslu §§ 10 a násl. N. s. 17. II. 1914, Rv II 1454/13, Fuchs č. 155.

Obvyklá remunerace, vyplácená zaměstnanci dva roky po sobě, tvoří součást jeho platu podle § 6 zák. o obch. pom. a přísluší zaměstnanci v poměru k uplynulé služební periodě i tehdy, když sám služební poměr zrušil (§ 16 zák.). — Usnesení valné hromady, že se remunerace poskytne jen zaměstnancům (bankovního) podniku, kteří do určité doby byli ve službě, je neplatné (§§ 16, 40 zák.). N. s. 4. II. 1914, Rv I 1267/13, Fuchs č. 151b).

Zaměstnanec má nárok na novoroční remuneraci v obchodním domě obvyklou, ačli nejsou zvláštní důvody, aby mu byla odepřena. Ž. s. Vídeň 13. I. 1911, Cg V 834/10, Sb. ž. č. 1946.

Nárok zaměstnance na periodickou remuneraci může býti odvozován také z toho, že zaměstnanec věděl, že se všem zaměstnancům podniku remunerace obvykle dostává. Ž. s. Brno 8. I. 1914, Cr II 11/14, Sb. ž. č. 2574.

Remunerace přísluší také, když se poskytuje s takovou pravidelností, že zaměstnanec s tímto příjmem může počítati. Ž. s. Vídeň 10. VII. 1912, Cr VI 1265/12, Sb. ž. č. 2187.

Vyplácením roční remunerace zaměstnavatelem a jejím přijetím od zaměstnance zakládá se pro obchodního pomocníka nárok na remuneraci i v roce příštím. Ž. s. Mor. Ostrava 23. II. 1926, Cž I 3/26, Sb. ž. s. č. 4.

Nárok na remuneraci může zaměstnanci vzniknouti i zvyklostí v zaměstnavatelově podniku. N. s. 15. XII. 1928, R I 843/28, Sb. n. s. č. 8560.

Nárok na periodickou remuneraci může se opírati buď o smluvní ujednání stran nebo o obchodní zvyklosti v místě, kde je zaměstnavatelův závod, nebo může býti podle okolností založen i tím, že zaměstnavatel vyplácí ve svém podniku remunerace po delší do-

bu pravidelně, třebas dobrovolně a ne vždy ve stejné výši. Pravidelné poskytování remunerací je spatřovati po případě v tom, že byly v podniku zaměstnavatele vypláceny po tři léta. N. s. 31. III. 1931, Rv I 567/30, Sb. n. s. č. 10661.

Novoročné se stalo vyplácením a přijímáním po celou dobu služebního poměru součástí zaměstnancovy odměny za konané práce. N. s. 9. XII. 1931, Rv I 1681/30, Sb. n. s. č. 11242.

Remunerácia, ujednaná v pevnej sume, je súčasťou služobných požitkov a nezáleží na tom, s jakým výsledkom skončilo sa obchodovanie. N. s. 3. IV. 1925, Rv III 200/24, F. Z., str. 455.

Nárok na remuneráciu (tantiemy) môže byť pre zamestnanca založený aj tým, že zamestnávatel vo svojom závode po dlhšiu dobu pravidelne — trebárs nie v rovnakých sumách — poskytoval svojim zamestnancom takéto odmeny. — K záveru, že nárok na remuneráciu je po práve, môže viesť tiež značný nepomer medzi nízkymi riadnými služobnými požitkami zamestnanca a jeho vysokými remuneráciemi v jednotlivých predchozích rokoch. — Spôsob vypočítania remunerácie, podmienenej čistým ziskom podniku, jestli v predchozích rokoch vyplácaná bola v rôznych sumách. N. s. 18. II. 1932, Rv IV 723/31, Úr. sb. č. 890.

Zamestnanec má právny nárok na remuneráciu, ktorá mu bola služebnou smluvou prislúbená a každoročne vyplácaná. N. s. 10. III. 1933, Rv III 732/32, Úr. sb. č. 1213.

Obchodní pomocník, jenž maje voliti mezi zlepšením platu a remunerací se rozhodl pro remuneraci, má na ni nárok i v budoucnosti. Ž. s. Vídeň 23. X. 1911, Cr VI 2079/11, Sb. ž. č. 2032.

Třebas úředník podepsal při vstupu do zaměstnání prohlášení, že nemá nároků na roční remuneraci, přece má na tuto nárok, byla-li mu v předchozích letech placena a tak mlčky jeho služební požitky zvýšeny. Ž. s. Praha 22. X. 1924, Cž 694/24, z. s. Praha 25. II. 1924, Ck 173/24, Sb. ž. O. N. č. 139.

Podepsal-li prohlášení o poskytnutí roční remunerace úředníku předseda představenstva družstva sám, ač dle stanov měl býti na prohlášení tom spolupodepsán též druhý člen představenstva, je takové prohlášení pro družstvo závazným; toto může se hojiti jedině na tom, kdo jednal proti předpisům stanov a družstvu škodu způsobil, v tomto případě na předsedovi. Ž. s. Brno 23. I. 1924, Cž 22/24, Sb. ž. O. N. č. 115.

Na otázku, zda přísluší remunerace, třeba odpověděti podle obecných právních zásad o smlouvách. Ž. s. Vídeň 18. XI. 1912, Cr VI 1884/12, Sb. ž. č. 2194.

Neurčitý příslib gratifikace nezakládá právní nárok na vánoční remuneraci. Ž. s. Ví-

deň 18. I. 1912, Cr VI 387/12, Sb. ž. č. 2099.

Ustanovení smlouvy, že udělení novoroční remunerace je vyhrazeno zaměstnavatelově libovůli, nepozbývá platnosti tím, že se ve služební době remunerace vskutku každoročně poskytovala. N. s. 29. IV. 1914, Rv II 477/14, Fuchs č. 168.

Zákonem není vyloučena dohoda stran, že dosavadní remunerace nebude napříště vyplácena. N. s. 8. II. 1934, Rv I 91/34, Sb. n. s. č. 13259.

Zaměstnanci nevzniká nárok na remuneraci, ani když každoročně určitou remuneraci dostával, je-li mu známo, že výplata remunerace každého roku závisí na zvláštním rozhodnutí zaměstnavatele. Ž. s. Vídeň 20. IX. 1916, Cr IX 192/16, Sb. ž. č. 2635.

I když je podle místních zvyklostí novoroční remunerace obvyklá, nemá na ni zaměstnanec nárok, když z okolností jde najevo, že zaměstnavatel nechtěl remuneraci poskytnouti. Ž. s. Teplice 9. I. 1911, Cr I 5/11, kr. s. Litoměřice 8. II. 1911, Cg VIII 1/11, Sb. ž. č. 2199.

Byl-li zaměstnanec převzat do služby pouze za pevně dohodnutý měsíční služební plat, nemá nároku na novoročné a příbytečné, byť poskytování těchto požitků bylo podle místních zvyklostí obvyklo. N. s. 29. XI. 1922, Rv I 448/22, Sb. n. s. č. 2063.

Předpokladem §§ 6 a 16 zák. o obch. pom. je, že o remuneraci nebyla uzavřena smlouva nárok na remuneraci vylučující. Z. s. Praha 3. VI. 1924, Ck II 100/24, Sb. ž. O. N. č. 122.

Nárok na remuneraci vzniká toliko smlouvou. Z. s. Praha 3. IX. 1926, Ck II 93/26 (citováno v poznámce k Sb. ž. s. č. 4).

Dostal-li zaměstnanec dříve remuneraci v jiné výši, než bylo v místě obvyklé, jde o remuneraci danou mimo rámec služební smlouvy, o remuneraci neobligatorní a v místě neobvyklou, na kterou si zaměstnanec nemůže činiti nárok ani ze smlouvy ani ze zákona. Ž. s. Ústí n. L. 29. I. 1931, Cž 5/31, Sb. ž. s. č. 78.

Výše remunerace se řídí podle částky, v jaké byla dříve poskytována, jinak podle místního zvyku nebo podle výše měsíčního platu. Ž. s. Teplice 31. X. 1913, Cr I 220/13, Sb. ž. č. 2468.

Zaměstnanec nemá nárok na příslušný díl novoroční remunerace za dobu, po kterou byl sice podle dohody se zaměstnavatelem v jeho službách, ale nebyl zaměstnáván. Ž. s. Teplice 29. III. 1912, Cr I 69/12, Sb. ž. č. 2198.

Remunerace, na kterou je nárok, nemůže býti odňata jednostranným opatřením zaměstnavatele a nárok na ni se neztrácí proto, že je zaměstnavatel s chováním zaměstnance pouze nespokojen. Ž. s. Brno 25. VII. 1912, Cr I 380/12, Sb. ž. č. 2263.

Ustanovovala-li kolektivní

smlouva, že zaměstnanci s kratší služební dobou mají nárok na část novoročného, úměrnou odsloužené době, je zásady té použíti i na případ, neodslouží-li zaměstnanec celý služební rok. N. s. 16. XI. 1929, Rv I 1135/29, Sb. n. s. č. 9384.

Zaměstnanci náleží podle § 16 zák. o obch. pom. část bilanční remunerace, i když se služební poměr skončí před uzavřením bilance. Ž. s. Vídeň 2. X. 1915, Cr VII 703/15, Sb. ž. č. 2539.

Předčasným důvodným vystoupením ze služby dospívá ihned nárok na remuneraci, která závisela na výsledku bilance za obchodní rok. Výši takové remunerace třeba určiti podle § 273 c. ř. s. se zřetelem na remunerace poskytnuté v dřívějších letech. Při bezdůvodném předčasném propuštění má zaměstnanec nárok na remuneraci za celou dobu uvedenou v § 29 zák. o obch. pom. N. s. 10. IX. 1912, Rv V 2079/12, Fuchs č. 66.

Nárok na poměrnou část smluvené novoroční remunerace přísluší i při odůvodněném propuštění. Ž. s. Vídeň 28. IX. 1910, Cr VII 284/10, Sb. ž. č. 1815.

Propouštěcí důvody samy o sobě neodůvodňují ztrátu smluvené remunerace. Ž. s. Brno 6. II. 1912, Cr I 47/12, Sb. ž. č. 2121.

Obchodní pomocník, který vedle novoroční remunerace má každoročně odměnu za bilanci, nemůže při zrušení služebního poměru žádati ani kvotu odměny za bilanci, když s bilančními pracemi ještě ani nezačal. Ž. s. Mor. Ostrava 25. IV. 1913, Cr I 26/13, Sb. ž. č. 2326.

Odměnu přislíbenou — vedle remunerace — za uzávěrku knih a za odevzdání bilance nelze posuzovati podle § 16 zák. o obch. pom., nýbrž podle obecných ustanovení o služební smlouvě. Ž. s. Praha 16. I. 1915, Cr II 27/15, Sb. ž. č. 2578.

Nárok na bilanční přídavek předpokládá skutečně vynaloženou námahu při sestavování bilance. Vystoupí-li tedy úředník dříve, nežli se bilance sestavuje, a neúčastnili se proto prací se sestavováním bilance, nemá nároku ani na nějakou kvotu bilančního přídavku. Ž. s. Brno 15. V. 1924, Cž 108/24, Sb. ž. O. N. č. 129.

§ 17.

Jiné požitky.

(1) Vládním nařízením může býti po slyšení příslušných zájmových organisací zaměstnavatelů a zaměstnanců zapověděno pro podniky

určitého druhu nebo pro určitá místa nebo pro určité obvody, aby byly zaměstnancům poskytovány na srážku platu obytné místnosti, strava nebo prostředky spotřeby.

(2) Poskytuje-li zaměstnavatel byt nebo stravu jako naturální požitky, je povinen to činiti tak, aby vyhovovaly zdraví, mravnosti a náboženskému přesvědčení zaměstnance.

(3) Naturální požitky buď též poskytovány v obdobích v místě obvyklých a okolnostem přiměřených.

(4) Není-li jinak umluveno, počítá se pro náhradu hodnota bytu a jiných naturálních požitků podle průměrných místních cen.

K § 17 zákona (Jiné požitky).

První odstavec reprodukuje celkem ustanovení v příčině zápovědi zmíněné v § 6, odst. 3 zákona z r. 1910. Zůstavuje se zde totiž vládnímu nařízení, aby po slyšení příslušných zájmových organisací zaměstnavatelů a zaměstnanců zapovědělo pro podniky určitého druhu nebo pro určitá místa, anebo — jak se vůči § 6, odst. 3 zákona z r. 1910 přidává — pro určité obvody, poskytovati na srážku platu obytné místnosti, stravu, a jak opět jest přidáno, prostředky spotřeby.

Jde tu o t. zv. zápověď truckovou (Truckverbot) jež došla úpravy již v §§ 78 až 78e živnost. řádu resp. na příslušných místech živnost. zákona. Jako pravidlo vyslovují zákony živnostenské povinnost majitelů živností vypláceti mzdu pomocných pracovníků v hotových penězích, připouštějí však výjimky. Smlouvy a úmluvy předpisům těm se příčící jsou úplně neplat-

né (§ 78c). Předpisy tyto platí pro pracovní poměry podrobené živnostenským zákonům také tenkráte, když podléhají novému zákonu z r. 1934, pokud tento zákon nemá ustanovení jiných (§ 54 nov. zák.).

Z ostatních ustanovení § 17 jest zejména upozorniti na odst. 2, který ukládá zaměstnavateli, poskytujícímu byt nebo stravu jako naturální požitky, povinnost činiti to tak, aby vyhovovaly zdraví, mravnosti a náboženskému přesvědčení zaměstnance. Paralelu v příčině místností pracovních obsahuje § 28 o ochranných opatřeních.

Sankcí zabezpečující plnění této povinnosti bude tu předčasné vystoupení zaměstnance z pracovního poměru podle § 33 čís. 2 a 3 s náhradou požitků, jež mu podle § 37 náležejí, dále nárok na náhradu škody mu zaměstnavatelem způsobené, jakož i posléze, ač to bude zpravidla méně praktické, také nárok na plnění, totiž na dodatečná opatření a zařízení vyhovující smluvním povinnostem v zákoně vytčeným. Nedotčeny zůstávají tím arci také trestní resp. správní (zejména živnostenskoprávní) důsledky z porušení povinností těch pro zaměstnavatele po případě plynoucí.

V posledním odstavci mluví se o »místních cenách«; z účelu normy té vyplývá, že bude tu rozhodnou patrně výše cen přicházejících v úvahu pro zaměstnance, tedy cen místa, které bude podle konkretního případu místem úkoje pro potřeby jeho resp. jeho rodiny naturálními požitky kryté.

§ 17 není uveden ve výpočtu norem relativně donucovacích (§ 53). Arci již z povahy věci vyplývá kogentnost, a to absolutní, event. zápovědi dané vládním nařízením podle odst. 1, jakož i předpisu v odst. 2 obsaženého.

§ 18.

Zálohy na plat.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci zálohu na jeden běžný plat, zaúčtuje se záloha při nejbližších výplatách podle příslušné úmluvy. Jde-li o zálohu větší, platí o splacení zálohy úmluva o tom sjednaná.

K § 18 zákona (Zálohy na plat).

Zákon z r. 1910 neznal nároku na zálohy platové, a také ne občanský zákon v té době. Teprve třetí dílčí novela v § 1154a uznává právo takové při smlouvě služební, arci však pouze při mzdě od kusu anebo od jednotlivých výkonů.

Předcházející osnovy ministerstva spravedlnosti navrhovaly přiznati zaměstnancům právo záloh nejen na provisi již vydělanou, nýbrž i na běžný plat, osvědčil-li zaměstnanec závažné důvody. (Vysv.) V § 12, odst. 3 se právo záloh na vydělanou provisi za určitých podmínek přiznává, dále však zákon nešel. Na tomto stavu věci nemělo býti zajisté ustanovením § 18 ničeho měněno, třebas znění první věty (»poskytne-li«) by svědčilo dobrovolnosti zálohy; není však pochyby, že spadá pod předpis ten záloha jak povinná, tak i dobrovolná. Ostatně jde o předpis dosahu jen skrovného a rázu arci dispositivního. Celkem lze říci, že by platilo totéž, i kdyby tu ustanovení § 18 vůbec nebylo.

Zálohy na plat stanou se zrušením služebního poměru ihned splatnými. N. s. 21. XII. 1910, Rv VI 551/10, Fuchs č. 1.

Právní povaha záloh: N. s. 2. V. 1911, Rv II 320/11, Fuchs č. 12.

Právní povaha záloh na plat. Platnost úmluvy, že záloha má býti splacena srážkami s měsíčního platu; nelze přes existenční minimum sraziti platy učiněné za zaměstnance jiným věřitelům; nelze dodatečně odpočísti srážky, které

zaměstnavatel dobrovolně neprovedl. N. s. 4. I. 1915, Rv I 1062/14, Gl. U. n. ř. č. 7224.

Zabaven-li nárok ze služného, jest zaměstnavatel oprávněn sraziti si ze zabaveného služného zálohu, již poskytl zaměstnanci do doby, než doručeno mu bylo usnesení zabavovací. N. s. 13. IV. 1920, Rv I 174/20, Sb. n. s. č. 485.

Nejde-li o zálohu na plat, nýbrž o plat předem vybraný, nemůže vymáhající věřitel po dobu, po kterou bylo dlužníkovi předem placeno, požadovati na dlužníkovu zaměstnavateli jako poddlužníku placení z důvodu zabavení služebních platů. N. s. 30. VI. 1932, R I 289/32, Sb. n. s. č. 11807.

Při zrušení pracovního poměru jest zaměstnavatel oprávněn sraziti při poslední výplatě vydělané mzdy celou zaměstnanci vyplacenou zálohu. Ž. s. Teplice-Šanov, 19. III. 1926, Cž I 99/26, Sb. ž. s. č. 5.

Odepření zálohy, která byla smluvně přislíbena, je bezprávným zkrácením platu. Ž. s. Vídeň 4. IX. 1915, Cr VII 641/15, Sb. ž. č. 2540.

V prohlášení zaměstnance, že bude konati smluvené služby, jen dostane-li zálohu, je spatřovati odpírání služeb. Ž. s. Vídeň 11. IX. 1916, Cr VI 610/16, Sb. ž. č. 2659.

Úmluva, že záloha na služné má býti srážena určitými částkami týdně ze mzdy, platí pouze do té doby, dokud trvá poměr služební. Při zrušení poměru služebního jest celý zbytek zálohy splatný. Ž. s. Brno 26. VIII. 1926, Cž I 187/26, P. R. VII., str. 128, č. 7.

Bez výslovného ujednání nemá obchodní cestující nárok na zálohu na cestovní útraty. Ž. s. Vídeň 12. VI. 1899. Cr VI 370/99, Sb. ž. č. 131.

Není-li jinak umluveno, nemá obchodní cestující nárok, aby mu příspěvek na cestovní útraty byl zaplacen předem. Odpírá-li nastoupiti stanovenou cestu, dokud mu nebude zaslán příspěvek na útraty, je to důvod k okamžitému zrušení služebního poměru. Ž. s. Liberec 20. V. 1899, Cr II 9/99, kr. s. Liberec 17. VI. 1899, Cg III 177/99, Sb. ž. č. 272.

Bylo-li při poskytnutí zálohy na plat ujednáno, že má býti srážena v určitých částkách z měsíčního platu, nebrání to, aby smluvní poměr byl vypověděn před úplným zaplacením smluvených srážek. Ž. s. Teplice 28. XII. 1906, Cr II 50/06, Sb. ž. č. 1222.

»Překážky v práci«.

Pod tímto souhrnným názvem upravuje zákon případy, kdy zaměstnanec nemůže svých prací konati z důvodu:

a) nemoci, úrazu a pod. (§§ 19—21),
b) překážek soukromých (§ 22),
c) překážek veřejnoprávních (§ 23),
d) branné povinnosti (§ 24).

Všech případů tuto pod písm. a) až d) vytčených týká se pak ustanovení v § 25 připojené pod dalším běžným písm. e) s rubrikou »Zánik práva na plat«.

Překážky v práci.

a) Nemoc, úraz a pod.

§ 19.

(1) **Nemůže-li zaměstnanec konati práce pro nemoc nebo pro úraz, kterých si nezpůsobil ani úmyslně ani hrubou nedbalostí, podrží právo na plat až do šesti neděl.**

(2) **Tato lhůta se prodlužuje u zaměstnance, jehož pracovní poměr v témž podniku, třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona, v den onemocnění trval už nepřetržitě deset let, o čtrnáct dnů, a za každých následujících pak pět let o jeden týden.**

(3) **Právo podle odstavce 1 přísluší ženám v případě porodu, byly-li v témž podniku alespoň dva roky nepřetržitě zaměstnány ve smyslu tohoto zákona.**

§ 20.

(1) **Zaměstnanec je povinen co možná bez zbytečného odkladu oznámiti nebo dáti oznámiti zaměstnavateli, nemůže-li konati práce pro nemoc nebo pro úraz, a žádá-li to zaměstnavatel, předložiti mu podle možnosti lékařské potvrzení příslušné nemocenské pojišťovny, po kterou asi dobu bude k práci nezpůsobilý. Zaměstnavatel mů-**

že v přiměřených obdobích žádati opětně tento průkaz.

(2) Zaměstnavatel jest oprávněn vyžádati si od nemocného zaměstnance nebo od jeho zástupce předměty, které zaměstnanci svěřil.

§ 21.

Pro překážku v práci, způsobenou nemocí, porodem nebo úrazem jím nezaviněným (§ 19), nesmí býti zaměstnanec předčasně propuštěn, ledaže překážka trvá o čtrnáct dnů déle, než přísluší zaměstnanci plat. Byla-li mu za této překážky dána výpověď, má zaměstnanec přes to nárok na plat po dobu určenou v § 19, třebas pracovní poměr se skončil dříve.

a) K §§ 19 až 21 (a. Nemoc, úraz a pod).

K § 19 zákona.

1. První odstavec § 19 odpovídá celkem odstavci 1 v § 8 zák. z r. 1910. Jako rozdíl dlužno vytknouti, že se v cit. § 8 výslovně uvádí dostavení se překážky »po nástupu služebního poměru«. Věcně platí to také podle nového zákona; překážku nastalou před nastoupením práce jest posuzovati podle § 7.

V zásadě podržel tu již zákon z r. 1910, a činí tak i nový zákon, stanovisko všeob. obchodního zákona (čl. 60), že zaměstnanec ve případě nezaviněné dočasné překážky zachovává do šesti neděl svůj plat.

V § 19 se předpokládá, že zaměstnanec nemůže konati práce, k nimž jest z pracovní smlouvy povinen, a to pro nemoc nebo pro úraz, a že tyto skutečnosti nezpůsobil ani úmyslně ani hrubou nedbalostí. Byly-li skutečnosti ty způsobeny jeho vinou jen prostou (culpa levi), nevadí to podržení platu.

Nedbalost (ani prostou, tím méně pak hrubou) nelze spatřovati v tom, že se zaměstnanec věnuje na př. sportům dnes hojně pěstovaným a rozšířeným, i když tu jde o činnosti, při nichž podle zkušeností snadno dochází ke zraněním a k úrazům (lyžaření, kopaná atp.); jinak ovšem, když by zaměstnanec na př. bez vůdčího listu řídil auto, a pod.

Při nemoci bude zpravidla nesnadno dokázati zavinění. Praxe musila se zabývati touto otázkou zvláště při nemocech pohlavních; za správné sluší považovati stanovisko v některých rozhodnutích vyslovené, že i při pohlavní nemoci lze uznati na hrubou nedbalost, jen když zvláštní okolnosti případu tomu nasvědčují.

2. Na rozdíl od práva posavadního, prodlužuje náš zákon požívání platu ještě přes zmíněných šest týdnů při pracovních poměrech delšího trvání, favorisuje totiž pracovníky stálé, víceleté, počínajíc trváním poměru 10letým. Trval-li totiž pracovní poměr zaměstnancův v témže podniku, třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona, v den onemocnění už nepřetržitě deset let, prodlužuje se doba placená o 14 dnů a při delším trvání než 10 let vždy po pěti letech o další jeden týden. Zákon mluví tu pouze o onemocnění; platí to také ve případě úrazu? Jest zajisté nesnadno nalézti vnitřní důvod pro vyloučení zaměstnanců úrazem postižených z výhod, jichž se dostává onemocnělým. Důraz jest tu položiti na úvodní slova odstavce 2 »Tato lhůta«, kterými se tento odstavec obsahově připojuje k prvnímu.

3. Podle odstavce 3 se právo v odst. 1 uvedené, t. j. právo na plat po šest neděl, — (to není právo na výplatu šestinedělního platu) — vztahuje výslovně také na ženy ve případě porodu, arci jen tenkráte, »když byly v témže podniku alespoň dva roky nepřetržitě zaměstnány« ve smyslu tohoto zákona. Poznamenati

jest, že další prodloužení lhůty podle odst. 2 při porodu nenastává.[1])

Praxe zákona o obchodních pomocnících často stála na stanovisku, že i při porodu třeba zkoumati, zda nešlo o stav přivoděný úmyslně nebo hrubou nedbalostí, a vyskytoval se i názor, že neprovdané ženy nemají s tohoto hlediska nikdy nárok na plat za dobu zmeškanou porodem. Podle nového zákona byl by takový názor zcela jistě nesprávný, neboť stačí fakt porodu, otázka úmyslnosti a zaviněnosti nehraje žádnou roli a také se nečiní rozdíl mezi zaměstnankyněmi provdanými a svobodnými.

Protože právo na plat při porodu, v rozsahu vymezeném v § 19, odst. 3, přísluší zaměstnankyním až po dvouletém nepřetržitém zaměstnání, vzniká otázka, co platí, jestliže porod se stal před touto dobou. Dalo by se uvažovati o tom, že v takovém případě lze porod pokládati alespoň za důležitou překážku, která se týká osoby zaměstnankyně ve smyslu § 22, takže by pak zaměstnankyně po čtrnáctidenním zaměstnání měla právo na plat aspoň za dobu 3 dnů (§ 22, odst. 2). Tímto výkladem by byla pro dobu prvních dvou let trvání pracovního poměru zaměstnankyně zachována praxe zákona z r. 1910, která, nemajíc v zákoně opory pro to, aby s porodem zacházela stejně nebo podobně jako s nemocí, aspoň prohlašovala normální porod za překážku podle § 8, odst. 3, jemuž právě v novém zákoně odpovídá § 22. Než výklad ten sotva bude možno držeti. Když zákon právo na plat při porodu upravuje souběžně s úpravou práva na plat při nemoci nebo při úrazu a při tom výslovně v prvních dvou letech trvání pracov-

[1]) Poznámku ve zprávě sociálně-politického výboru poslanecké sněmovny, že nový zákon uznává oproti judikatuře porod jako nemoc, lze akceptovati jen v jistých mezích, t. j. s výhradou rozdílů v úpravě zákonné z §§ 19 a 20 patrných. — Viz též Hartmann str. 146 násl.

ního poměru zaměstnankyni nedává žádné právo, není dobře možné jí přiznávati aspoň něco na základě jiného ustanovení zákona, které zřejmě chce postihnouti situace, na něž paragraf jednající o nemoci, úrazu a porodu nedopadá.

Zameškání práce pro porod, i když jde o zaměstnankyni, jejíž pracovní poměr netrval ještě dvě léta, nemohlo by však býti nikdy považováno za neodůvodněné a nemohlo by tedy býti uznáno za důvod k předčasnému propuštění podle § 34, č. 4.

O ochraně šestinedělek, pro jejichž pracovní poměr platí podpůrně předpisy živnostenského práva, srv. poslední odstavec § 94 živn. ř. a § 131 živn. zák.

4. Vedle § 19 nového zákona budou ovšem platiti dále předpisy § 55 pensijního zákona a § 155 zákona o sociálním pojištění, týkající se t. zv. léčebné péče. Protože těžisko těchto předpisů je v ochraně zaměstnance proti výpovědi a propuštění, jsou otištěny při § 31 zákona. V této souvislosti třeba se zmíniti jen o druhém odstavci § 55 zákona pensijního, podle něhož má zaměstnanec po dobu provádění léčebné péče právo na služební požitky, pokud závazek vypláceti požitky stíhá zaměstnavatele podle smlouvy nebo podle zákonných předpisů. Protože ani nový zákon výslovně nic neustanovuje o právu zaměstnance na plat po dobu provádění léčebné péče, jde o to, zda můžeme stav, kdy se léčebná péče provádí, klásti na roveň stavu nemoci. Ačkoli léčebná péče se může týkati i osoby, která není v pravém slova smyslu nemocná, t. j. rekonvalescenta, máme za to, že na uvedenou otázku třeba odpověděti kladně. Je-li se zaměstnancem zavedena léčebná péče, ukazuje to, že jeho zdravotní stav nepřipouští, aby se věnoval své normální práci, a třeba ho tedy plně klásti na roveň člověku nemocnému. Pokud neprošla doba určená v § 19 a pokud snad nezaniklo právo na plat podle § 25, má

tedy soukromý zaměstnanec podrobený léčebné péči právo na plat.

5. Zákon o obchodních pomocnících měl v § 8, odst. 2 ustanovení, že částky, které zaměstnanec po čas nemoci nebo úrazu dostává z veřejnoprávního pojištění, nemohou mu býti započteny na plat. Nový zákon o té věci mlčí. Vysvětlivky naznačují, že úmyslem odborné komise, která do svého elaborátu nepojala o dávkách veřejnoprávního pojištění žádné ustanovení, bylo odmítnouti řešení navrhované v některých starších osnovách ministerstva spravedlnosti, jež dovolovaly započtení aspoň určité části příspěvků zaměstnavatelových. Také zpráva soc. pol. výboru poslanecké sněmovny č. t. 2720 dotvrzuje, že na zásadě dosavadního zákona nemělo býti nic měněno.[2])

Pochybnosti by se však přece mohly vyskytnouti, a to vzhledem k § 1156 a) obč. zák. a § 9 zákona č. 244/1922 Sb. z. a n. Podle § 54 nového zákona platí pro pracovní poměr soukromých zaměstnanců občanský zákoník a zákon č. 244/1922 podpůrně, t. j. pokud nový zákon nemá jiných ustanovení. Mohlo by se tedy tvrditi, že když zákon o soukromých zaměstnancích o započítávání dávek veřejnoprávního pojištění neříká ničeho, jest užíti shora uvedených obecných ustanovení (tak Hartmann, str. 147).

Přes to však soudíme, že není naléhavých argumentů, aby se opustilo stanovisko, jež se opírá o přípravné práce a o svědectví osob, které na těchto přípravných pracích měly účast, a jež také jedině se srovnává s celkovou tendencí nového zákona. Slova § 54 zákona »Pokud tento zákon nemá jiných ustanovení« nelze vykládati tak, že by každému paragra-

[2]) Stejně se vyjadřuje ve svém výkladu k novému zákonu (str. 23) Dr. Potužil, jehož názor (jako býv. zástupce zaměstnavatelské skupiny v odborné komisi) sluší považovati za významný.

fu občanského zákoníka nebo zákona č. 244/1922 Sb. z. a n. musil odpovídati zvláštní paragraf nového zákona, zabývající se stejnou látkou (třebas v podrobnostech odchylně).

Užití podpůrných norem je vyloučeno už tehdy, když úprava některé materie v zákoně o soukromých zaměstnancích tvoří uzavřený celek, v němž všechny souvislé otázky jsou přímo nebo nepřímo vyřešeny. Přiznal-li tedy zákon zaměstnanci za určitých podmínek plat, na který by jinak (t. j. bez zvláštních předpisů) právo neměl, a nedovolil-li, aby si zaměstnavatel z tohoto platu něco srazil, je tím otázka platu příslušejícího za oněch podmínek zaměstnanci uspokojivě upravena a není mezery, která by musila býti vyplňována odkazem na podpůrné normy. Bylo by ovšem bývalo daleko správnější, aby se zásada § 8, odst. 2 zákona z r. 1910 zachovala v novém zákoně výslovným předpisem, zvláště když se dalo počítati s tím, že nedostatek podobného ustanovení snadno vyvolá, při srovnávání s předchozím zákonem, interpretační obtíže a pochyby.

6. Nerozhodné je podle §§ 19 až 21 — stejně jako tomu bylo podle § 8 zákona z r. 1910 — o jaký druh pracovního poměru jde, zda o pracovní poměr na určitou či na neurčitou dobu, resp. o jak dlouhou dobu jde při pracovním poměru na dobu určitou. Ani předpisu § 8 zák. o obch. pom. ani novému zákonu by tedy nevyhovoval názor v některých rozhodnutích přijatý, že právo na plat za dobu nemoci zásadně nemá zaměstnanec přijatý toliko na zkoušku nebo na dobu přechodné potřeby.

7. S podmínkou jistého trvání pracovního poměru v témž podniku setkáváme se, vedle § 19, odst. 2 a 3, zejména ještě v § 24 jednajícím o branné povinnosti jako překážce v práci, dále v § 26 (Dovolená), § 31 (Výpověď) a § 56 odst. 3 (ustanovení pře-

chodné). Srv. již výklad výše pod čís. 2, jakož i zejména exkurs níže pod čís. 12 při § 31 zákona.

8. Ustanovení § 19 jest normou ve prospěch zaměstnance relativně donucovací (§ 53).

Nemoc omlouvá nekonání služby nejen tehdy, když je při ní přímo nemožné, aby zaměstnanec službu konal, nýbrž už tehdy, když dalším konáním služby by bylo ohroženo pozdravení. Ž. s. Vídeň 11. III. 1915, Cr VIII 147/15, Sb. ž. č. 2486.

Při pohlavní nemoci lze uznati, že si ji zaměstnanec způsobil hrubým zaviněním (§ 1154 b) obč. zák.), jen když okolnosti tomu nasvědčují. Ž. s. Vídeň 2. V. 1917, Cr I 341/17, Sb. ž. č. 2721.

S dělníkem, v jehož rodině se vyskytl případ nakažlivé nemoci, třeba co do propuštění zacházeti stejně, jako by sám byl bez zavinění pro nemoc k práci neschopen. Ž. s. Vídeň 21. VIII. 1915, Cr II 324/15, Sb. ž. č. 2547.

Nárok na náhradu podle § 1154b), odst. 2 obč. zák. přísluší zaměstnanci, i když onemocnění nebo úrazy nejsou v nijaké souvislosti s pracovním poměrem, pokud ovšem si zaměstnanec onemocnění nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Ž. s. Praha 28. IV. 1927, Cž III 184/27, Sb. ž. s. č. 25.

Plat příslušející nemocnému obchodnímu pomocníkovi zahrnuje také naturální požitky. Na jich místo nastoupí přiměřená náhrada v penězích, když plnění v naturáliích není — vzhledem k ošetřování v nemocnici — účelné. Ž. s. Vídeň 27. II. 1913, Cr VI 513/13, z. s. Vídeň 14. IV. 1913, Cg 515/13, Sb. ž. č. 2234.

Ujednání ve smlouvě s prodejním zástupcem, ustanoveným za plat a provisi, že nárok na plat závisí na skutečných pracovních výkonech, neopravňuje zaměstnavatele, aby srazil poměrný díl platu, připadajícího na dobu nezaviněné nemoci, nepřesahující šest neděl. Ž. s. Mor. Ostrava 3. II. 1911, Cr I 8/11, Sb. ž. č. 1905.

Těhotenství není důvodem pro okamžité zrušení služebního poměru. Ž. s. Praha 7. II. 1928, Cž II 85/28, z. s. Praha 20. III. 1928, Ck II 29/28, Sb. ž. s. č. 55.

Těhotenství, porod a šestinedělí jest pokládati v právním smyslu za stav jednotný, jenž může v každém svém období býti příčinou nemožnosti a přerušení práce, přes to však může býti pouze jednou důvodem k poskytnutí výhody dle § 1154b) obč. zák. Otázku, zda by mělo býti u nevdané ženy přihlédnuto k ustanovení poslední věty § 1154b), odst. 1 obč. zák. (ve znění zákona č. 155/1921 Sb. z. a n.), když dělnice přivodila si těhotenství a porod nezřízeným a nemravným životem, jest vzhledem k tomu,

že půjde tu i o zájmy dítěte, jehož počínající existence by mohla býti ohrožena odepřením výhody § 1154b) obč. zák. matce, zodpověděti záporně. N. s. 5. XI. 1924, pres. 970/24, Sb. n. s. č. 4334.

Také při pracovní neschopnosti způsobené úrazem při sportu má zaměstnanec nárok na percentuální přídavek podle § 1154b) obč. zák. Výkon sportu není sám o sobě hrubou nedbalostí a vytýkanou hrubou neopatrnost zaměstnancovu bylo by třeba dokázati. Vhrs 16. XI. 1932, č. 199/32, Beránek č. 303.

Odškodné dle § 1154b) obč. zák. náleží zaměstnanci nemocnému jen tehdy, když nemocí tou je mu konání služeb úplně zabráněno. Ž. s. Mor. Ostrava 30. IV. 1920, Cr II 45/20, Sb. ž. O. N. č. 2.

Ustanovení § 8 zák. o obch. pom., dle něhož má zaměstnanec nárok na šestinedělní služné při nezaviněném onemocnění, nevztahuje se na služební poměr na zkoušku, nýbrž na služební poměr trvalý. Ž. s. Praha 5. III. 1924, Cž 188/24, z. s. Praha 4. IV. 1924, Ck 22/24, Sb. ž. O. N. č. 124.

Zaměstnavatel není oprávněn započísti obchodnímu pomocníku do služebních požitků to, co obchodní pomocník pobíral za nemoci z důvodu veřejnoprávního pojištění, při čemž je lhostejno, zda pojišťovací příspěvky platil zaměstnavatel či zaměstnanec (§ 8, odst. 2 zák. o obch. pom.) N. s. 28. V. 1924, Rv II 142/24, Sb. n. s. č. 3922.

K § 20 zákona.

Předpisem tímto se zaměstnanci ukládá povinnost oznamovací a povinnost předložiti k žádosti zaměstnavatele »podle možnosti« lékařské potvrzení, po kterou asi dobu bude k práci nezpůsobilý; podle § 34, č. 4 jest tu sankce předčasného propuštění zaměstnance.

Ustanovení § 20 platí i při nemocích a úrazech, při nichž zaměstnanec, protože si je způsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, nemá právo na plat podle § 19.

Zaměstnanec má povinnost oznámiti zaměstnavateli své onemocnění nebo úraz z vlastní iniciativy, kdežto lékařské potvrzení příslušné pojišťovny je povinen předložiti, až když byl k tomu zaměstnavatelem vyzván. V obou případech sluší vzhledem k slo-

vům »co možná« a »podle možnosti« vykládati povinnost zaměstnancovu liberálně.[1]) Důvodem k předčasnému propuštění je porušení povinností podle § 20 teprve za podmínek § 34, č. 4 (vyzvání zaměstnavatele, nevyhovění do tří dnů bez náležitého důvodu). Smlouvou by ovšem mohl zaměstnanec vzíti na sebe přísnější závazky, ježto § 20 není pojat ve výpočet norem kogentních v § 53. Porušení smluvní povinnosti, aby zaměstnanec svou nepřítomnost pro ochuravění ihned ospravedlnil zasláním lékařského vysvědčení, mohlo by tedy podle okolností býti důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru stejně, jako se uznávalo dosud. (N. s. 29. IV. 1913, Rv I 361/1913, Fuchs č. 102.)

O tom, zda také při t. zv. léčebné péči podle § 55 pensijního zákona a § 155 zákona o sociálním pojištění má zaměstnanec povinnost oznamovací nebo povinnost předložiti lékařské potvrzení, viz vysvětlivky k § 34, č. 4 (výše str. 67). Co bylo řečeno o § 55 pensijního zákona v poznámkách k § 19, podporuje stanovisko, jaké podle vysvětlivek zaujímala odborná komise.

Podle odst. 2 jest dále zaměstnavatel oprávněn vyžádati si »od nemocného zaměstnance nebo od jeho zástupce« předměty, které zaměstnanci svěřil.

Slova v uvozovkách uvedená budí tu jistě pochybnosti: Obmezuje se tento nárok na případ nemoci zaměstnancovy? Neplatí to také ve případě jeho úrazu? Sotva jest tu vnitřního důvodu pro differenciaci, bude při nejmenším analogicky použíti předpisu toho také na případ úrazu.

Další otázka vzchází, jak jest s hlediska právního

[1]) Jestliže tedy na př. zaměstnanec není — ať z jakýchkoli důvodů — léčen lékařem okresní nemocenské pojišťovny, nemůže na něm zaměstnavatel žádati potvrzení lékaře pojišťovny a musí se spokojiti s potvrzením ošetřujícího lékaře. Jinak Hartmann, str. 149.

pojmouti nárok zaměstnavatele proti zástupci nemocného zaměstnance. Nelze míti za to, že tu měla býti ex lege utvořena speciální povinnost zástupcova vůči zaměstnavateli. Pasivně legitimován k event. žalobě bude tu zaměstnanec sám. Proti zástupci by po případě mohla míti průchod žaloba vlastnická, jsou-li ony předměty vlastnictvím zaměstnavatele.

Poznamenati jest, že v § 20 není zmínky o případu porodu resp. šestinedělí zaměstnankyně. Extensivní výklad tu nemá po našem soudu místa, hledíc k tomu, že hned v následujícím § 21 jsou všechny tři případy vypočteny.

Na žádost zaměstnavatele musí nemocný zaměstnanec předložiti vysvědčení lékaře nemocenské pokladny o neschopnosti k práci. Ž. s. Praha 18. I. 1913, Cr II 29/13, Sb. ž. č. 2483.

Zaměstnanec, který nekoná práci, má na žádost včas prokázati důvod (předložiti vysvědčení o nemoci). Ž. s. Vídeň 3. II. 1913, Cr VI 426/13, Sb. ž. č. 2233.

Zaměstnanec, kterému nemoc překáží v konání služby, má se postarati, aby mohl zaměstnavateli prokázati svoje onemocnění. Má-li jako člen nemocenské pokladny možnost dáti se lékařem bezplatně vyšetřit, má toho použíti. Ž. s. Vídeň 27. II. 1915, Cr VII 214/15, Sb. ž. č. 2485.

Zaměstnanec není povinen se dáti prohlédnout lékařem, i když toho zaměstnavatel žádá, jde-li o onemocnění jen nepatrné a zaměstnanec hned po vyzvání zaměstnavatelově nastoupí zase práci. Ž. s. Krnov 8. XI. 1926, Cž 22/26, Sb. ž. s. č. 19.

Aby se zaměstnanec hlásil nemocným u zaměstnavatele a přinesl o své nemoci potvrzení pokladničního lékaře, není předpokladem nároku podle § 1154b) obč. zák. Ž. s. Mor. Ostrava 22. XII. 1931, Cž 411/31, Pr. pr. 1932, str. 23.

K § 21 zákona.

Převzato tu ustanovení § 9, odst. 1 zák. z r. 1910 s rozšířením na případ porodu zaměstnankyně. »První věta zlepšuje postavení zaměstnanců tím, že dovoluje zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem teprve tehdy, když prošlo 14 dnů po uplynutí doby, za kterou přísluší zaměstnanci podle § 19 plat, kdežto

podle dosavadního zákona mohlo se tak státi, hned jakmile prošla doba, po kterou byl zaměstnanci plat zajištěn ustanovením § 8.« (Vysv.; viz výše str. 55.)

Druhá věta § 21 jest odůvodněna možností, »že výpovědní lhůta je kratší než lhůta podle § 19, odst. 2 (v době mezi 10 a 15 roky je výpovědní lhůta šestinedělní kvartální, ale při onemocnění má zaměstnanec právo na plat po 8 neděl, tak že onemocněl-li by zaměstnanec v osmém nebo v sedmém týdnu před koncem kalendářního čtvrtletí, mohl by se výpovědí jeho pracovní poměr skončiti dříve, než by osminedělní lhůta podle § 19, odst. 2 uplynula.)« (Vysv.)

K první větě § 21 jest poznamenati, že arci se také při nemoci předpokládá, že jest nezaviněná; bylo by se odporučovalo buď'to vůbec vypustiti na tomto místě attribut nezaviněnosti, anebo jej uvésti nejen při úrazu, nýbrž i při nemoci. Z citace § 19 v § 21 plyne, že attribut nezaviněnosti se vylučuje jednak zúmyslností, jednak hrubou nedbalostí, nikoli však zaviněním prostým.

§ 21 jest relativní jus cogens ve prospěch zaměstnance.

I v nemoci může býti zaměstnanec vypověděn. N. s. 3. X. 1911, Rv I 934/11, Fuchs č. 24.

Důvodem propuštění (§ 27, č. 5 zák. o obch. pom.) je jen nemoc, která po šestinedělním trvání zaměstnanci vskutku brání, aby konal služby výslovně smluvené. N. s. 24. X. 1911, Rv II 890/11, Fuchs č. 28.

§ 22.

b) Soukromé překážky.

(1) Zaměstnanec podrží po čtrnáctidenním zaměstnání právo na plat, je-li mu bez jeho zavinění nemožno konati práce pro důležité soukromé překážky, týkající se jeho osoby, po čas podle povahy překážky poměrně krátký.

([2]) Nemohl-li zaměstnanec konati práce přes tři dny, může mu zaměstnavatel odpočítati z platu částku připadající na dobu přes tři dny.

([3]) Zaměstnanec je však povinen oznámiti zaměstnavateli předem nebo bez zbytečného odkladu nastalou překážku.

([4]) Nekonal-li zaměstnanec z takových důvodů práci přes čtrnáct dnů v kalendářním roce, může mu zaměstnavatel započítati dobu přesahující čtrnáct dnů do nejbližší dovolené; nekonal-li práci z takovýchto důvodů v kalendářním roce přes třicet dnů, může zaměstnavatel pracovní poměr ihned zrušiti.

K § 22 zákona (b. Soukromé překážky).

Předpis tento týká se — po vzoru § 1154b obč. zák. — pouze takového zaměstnance, který byl již po 14 dní zaměstnán; poskytuje mu přes to, že službu po nějakou dobu nekoná, přece aspoň za určitých podmínek a v jistých mezích nárok platový.

1. Podmínky podržení platového nároku jsou:

a) Čtrnáctidenní předchozí služba[1]), patrně u téhož zaměstnavatele, a to služba effektivní, jak tomu svědčí v odst. 1 slovo »zaměstnání«.

b) Překážka soukromá (na rozdíl od překážek veřejnoprávních a branné povinnosti, jichž se týkají předpisy §§ 23 a 24). Zákon ji kvalifikuje jakožto »týkající se« osoby zaměstnancovy; nemusí to býti fakt nebo vztah v jeho osobě vzniklý, nýbrž může i zvenčí v jeho sféru zasáhnouti, arci však musí to býti překážka důležitá a zaměstnancem nezaviněná.

Zaviněnou jest překážka, byla-li způsobena nebo i jen spoluzpůsobena zaměstnancovou vinou, třebas

[1]) Zákon tu nežádá službu nepřetržitou; stačí, když součet pracovních údobí — arci v témž pracovním poměru — obnáší aspoň 14 dní.

i jen prostou (culpa levi; jinak než v § 19, odst. 1 zák., jakož i v § 1154b, odst. 1 obč. zák., kde přicházejí v úvahu jen zúmyslnost anebo hrubá nedbalost). Důležitost překážky hodnotiti jest z konkretního případu, zejména s hlediska toho, zdali lze usouditi, že stalo se jí zaměstnanci »nemožným« práci konati. Jsou případy, zvláště při překážkách rázu fysického, kde tato nemožnost[2]) — a tím také »důležitost« překážky — jest evidentní, na př. při přerušení dopravy z místa zaměstnancova bydliště do místa služebního; jsou ovšem také překážky, a to povahy zejména morální, kde není této evidence, a bude třeba bedlivě uvážiti psychický, zejména citový moment, jenž zaměstnance od práce zdržel; sem náleží na př. nutná péče o onemocnělého člena rodiny, pohřeb blízké osoby, dohled na dítky za nemožnosti opatřiti zástupce atp.

c) Zaměstnancovo oznámení překážky zaměstnavateli předem nebo aspoň bez zbytečného odkladu. Není tu zcela nepochybné, zdali splnění této oznamovací povinnosti jest podmínkou pro podržení platu čili nic. Kladné odpovědi svědčí slovo »však« v odst. 3, kteréž se logicky může připojovati pouze k odst. 1 a charakterisuje tudíž oznámení v odst. 3 zaměstnanci uložené jakožto podmínku výhody mu v odst. 1 poskytnuté.[3])

2. Pod předpis tento spadá jen přerušení práce »po čas podle povahy překážky poměrně krátký«. Vzhledem k odst. 2 dlužno za to míti (s Hartmannem str. 153), že maximum doby, po kterou tu zůstá-

[2]) Tuto »nemožnost« jest rozuměti arci ve smyslu relativním; dlužno ji uznati i tenkráte, kde by se překážka dala přemoci jen mimořádnou obětí, nebo se zvláštním risikem, které nejsou úměrné zájmu stran na splnění závazku. (Na př. použití létadla při přerušení vlakové dopravy.)

[3]) Také vysvětlivky (výše str. 56) pokládají oznámení za podmínku, na kterou je právo na plat vázáno. Jinak Hartmann, str. 153, pozn. 4.

vá zaměstnanci nezkrácený plat, jsou tři dni, ovšem mohla by to býti doba i kratší podle »povahy překážky« resp. podle způsobené jí nemožnosti práce.

3. Odst. 2 jedná o případu, kde nemožnost konati práce vzešlá zaměstnanci nastalou překážkou přesahuje časovou mez tří dnů; tu »může mu zaměstnavatel odpočísti z platu částku připadající na dobu přes tři dny«. Tato možnost zaměstnavateli daná karakterisuje se jako redukce platového nároku zaměstnanci přiznaného v § 1154b obč. zák., podle jehož prvního odstavce má zaměstnanec v obdobné situaci nárok na mzdu až týdenní.

4. Výhoda v odst. 1 vytčená nezůstává však zaměstnanci veskrze zachována pro případy opakujících se takových přestávek v práci. Přestoupí-li totiž počet zaměstnavatelem placených přestávek pracovních 14 dnů v kalendářním roce, může zaměstnavatel podle § 22 započítati zaměstnanci dobu 14 dnů přesahující do nejbližší jeho dovolené a tím získati pracovní ekvivalent za příslušnou část konaného platu. Přesahuje-li pak souhrn placených přestávek počet 30 dnů v roce kalendářním, může zaměstnavatel pracovní poměr ihned zrušiti. To vysloveno jest také ještě v § 34 v čís. 5.

5. § 22 jest právem ve prospěch zaměstnance relativně kogentním: práva zaměstnanci jím zabezpečená nemohou býti smlouvou ani zkrácena ani zrušena.

Slehnutí manželky zaměstnancovy jest důležitou příčinou podle § 1154b) obč. zák. Ž. s. Plzeň 13. VII. 1926, Cž I 109/26, Sb. ž. s. č. 9.

Důležitou příčinou podle § 1154 b) obč. zák. jest onemocnění družky po slehnutí. Pr. s. Plzeň 11. X. 1932, Cpr 336/32, Sb. pr. s. 23.

K náhradě podle § 1154 b) obč. zák. opravňují onemocnění životu nebezpečné, porod nebo těžké nehody, pokud se tak přihodilo v nejužší rodině, sdílející společnou domácnost, jen tenkráte, bylo-li zaměstnance dokazatelně nezbytně potřebí, aby osobně pomoci poskytl. Vhrs 27. I. 1926, č. 14/26, Beránek č. 304.

Zvolením za poslance není

zaměstnanec zproštěn soukromoprávních povinností a závazků ze svého služebního poměru k soukromému zaměstnavateli. Ustanovení § 20 ústavní listiny vztahují se pouze na zaměstnance jsoucí »ve službách státních« a jiné »veřejné« zaměstnance. Vhrs 9. IV. 1930, č. 23/30, Beránek č. 51.

Účast na zasedání rozhodčí komise zřízené podle zákona o závodních výborech není důležitým důvodem podle § 1154 b) obč. zák. Ž. s. Brno 30. XII. 1926, Cž I 276/26, Sb. ž. s. č. 20.

§ 23.

c) Veřejnoprávní překážky.

(1) Nemůže-li zaměstnanec konati práce po čas poměrně krátký, plně veřejnoprávní povinnosti, které podle zákonných předpisů nemůže odmítnouti (zejména jako svědek nebo porotce), podrží svůj plat.

(2) Zaměstnanec je však povinen oznámiti zaměstnavateli předem nebo bez zbytečného odkladu nastalou překážku a udati, je-li to možno, dobu, po kterou bude trvati.

(3) Pro takovou překážku v práci nemůže býti pracovní poměr zrušen bez výpovědi.

K § 23 (c. Veřejnoprávní překážky).

A. Jsou to překážky způsobené plněním »povinností veřejnoprávních, které zaměstnanec nemůže podle zákonných předpisů odmítnouti«. Příkladmo uvádí zákon povinnost svědeckou jakož i funkci porotce. Náleží sem však zajisté i funkce znalce v řízení trestním (srv. § 119 tr. ř.), funkce soudce laika v nalézacích senátech podle § 211 zákona o přímých daních č. 76/1927 Sb. z. a n. atp. Nenáleží sem však výkon poslaneckého mandátu, kterýž zaměstnanec převzal bez souhlasu zaměstnavatele. (Vysv.; viz výše str. 57.)

Blíže jest uvésti:

1. Předpokládá se nemožnost konati práce po

čas »poměrně krátký«; pro maximum tří dnů, jež jsme seznali při překážkách soukromých (viz výše při § 22 pod č. 2), nedostává se tu podkladu.

2. Zaměstnanec jest povinen oznámiti překážku zaměstnavateli předem nebo bez zbytečného odkladu a udati, je-li to možno, po kterou dobu bude trvati.

3. Zaměstnanec podrží svůj plat resp., správněji řečeno, své právo na plat.

4. Pracovní poměr nemůže pro takovou překážku býti zrušen bez výpovědi.

Ad 2. Oznamovací povinnost jest zde vůči případu § 22 rozšířena o údaj přibližného budoucího trvání překážky; souvisí to s tím, že při veřejnoprávních překážkách mnohem častěji než při soukromých bude lze trvání zvěděti resp. předvídati.

Ad 3. Zaměstnanec podrží právo na plat, t. j. nejen na požitky peněžité, nýbrž i naturální (§ 9).

Ad 4. Veřejnoprávní překážka není tedy nikdy důvodem »důležitým« ve smyslu § 34.

B. Ustanoveními §§ 22 a 23 mají býti, jak tomu svědčí jejich nadpisy i obsah, vyčerpány všechny případy, kdy má zaměstnanec právo na plat přes to, že nepracoval, vyjímajíc případy nemoci, úrazu a porodu nebo plnění branné povinnosti. Zaměstnanec nemá tudíž právo požadovati na zaměstnavateli plat při jiných překážkách v práci, jež se vyskytly na jeho straně, a jmenovitě ne při překážkách, které ani nejsou v pravém slova smyslu soukromého rázu (§ 22), ani se nedají podřaditi §u 23, nýbrž jsou způsobeny výkonem veřejných funkcí, které zaměstnanec na sebe vzal dobrovolně. Sem náleží na př. výkon poslaneckého nebo senátorského mandátu, výkon funkcí v samosprávě, ať územní či zájmové, funkce odborného soudce laika při obchodním soudu nebo senátu atp. Výjimku činí toliko ony funkce, při nichž je zaměstnanec chráněn zvláštními předpisy, jako jsou § 22, odst. 1 zákona ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n.,

o závodních výborech, dále § 11 zákona ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví, ve znění vládního nařízení ze dne 13. července 1934, č. 182 Sb. z. a n., a § 8 prováděcího nařízení ze dne 13. července 1920, č. 434 Sb. z. a n. (zůstalo novelou k tomuto vládnímu nařízení ze dne 13. července 1934, č. 188 Sb. z. a n., nedotčeno).

Jinde, jako na př. podle § 14 zákona ze dne 3. července 1924, č. 170 Sb. z. a n., o hornických soudech rozhodčích, nebo podle § 11 zákona ze dne 14. července 1931, č. 131 Sb. z. a n., o pracovních soudech, je zaměstnavatel zavázán jen poskytnouti zaměstnanci k výkonu funkce potřebný volný čas a jest obmezen v právu zrušiti se zaměstnancem pracovní poměr. (Podrobněji o těchto věcech při výkladu na § 31 a § 34, č. 4.)

§ 23 jest předpisem kogentním ve prospěch zaměstnanců (§ 53).

§ 24.

d) Branná povinnost.

(1) Nemůže-li zaměstnanec konati práce pro plnění své branné povinnosti, kromě presenční služby a jiné činné služby trvající přes šest měsíců, podrží své peněžité požitky po jeden měsíc, trval-li pracovní poměr podle tohoto zákona v témže podniku nepřetržitě alespoň rok.

(2) Jinak platí ustanovení zákona ze dne 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n., o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních).

K § 24 zákona (d. Branná povinnost).

A. Systematicky náleží předpis ten vlastně pod písm. c) anebo měl by míti název »Branná povinnost

zvláště«. Jest to předpis ve prospěch zaměstnancův kogentní (§ 53). Ustanovuje:

1. že plnění branné povinnosti — kromě t. zv. presenční a jiné činné služby trvající přes šest měsíců — nezmenšuje peněžité požitky po jeden měsíc, trval-li pracovní poměr podle tohoto zákona v témž podniku nepřetržitě alespoň rok.

2. Jinak platí ustanovení zákona ze dne 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n., o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních).

Ad 1. Toto ustanovení vzešlo z § 8, odst. 4 zák. z r. 1910, který při pracovním poměru nepřetržitého trvání více než ročního uložil zaměstnavateli nésti břímě peněžitého platu zaměstnancova až do čtyř neděl ve případě nemožnosti konati práce pro vojenské služební povinnosti.

V § 24, odst. 1 se na rozdíl od práva dřívějšího zachovává právo peněžitých požitků na dobu jednoho měsíce, dále se předpokládá nepřetržité aspoň roční trvání pracovního poměru v témže podniku a v osobě zaměstnancově »branná povinnost, kromě služby presenční a jiné činné služby trvající přes šest měsíců«.

V příčině pojmu »branné povinnosti«, jakož i »služby činné« a »služby presenční« jest odkázati ke brannému zákonu rep. Československé z 19. března 1920, č. 193 Sb. z. a n., ve znění novel z 8. dubna 1927, čís. 53 Sb. z. a n., a z 23. února 1934, č. 29 Sb. z. a n. (srv. vyhlášku z 26. února 1934, č. 30 Sb. z. a n.), jakož i ke Branným předpisům vydaným vládním nařízením ze dne 15. září 1927, č. 141 Sb. z. a n.*)

Podle § 2, odst. 3 branného zákona obsahuje *branná povinnost* »povinnost odvodní a služební; k služební povin-

*) Viz komení. vydání těchto norem opatřené Dr. Jar. Vorlem v »Čsl. Kompasu«, sv. XXVI. (1927).

nosti patří buď povinnost k presenční (po případě další činné) službě a k službě v záloze, nebo povinnost ke službě v náhradní záloze, anebo povinnost k činné službě vojenských osob z povolání a ve výslužbě, a to v míru, za mobilisace a ve válce«.

Podle § 1 odst. 3 Branných předpisů náležejí k vojenským osobám v *činné službě:*

»a) vojenské osoby z povolání činně sloužící, jakož i vojenské osoby z povolání na dovolené s čekaným a bez platu;

b) osoby vykonávající zákonitou presenční službu;

c) osoby vykonávající další činnou službu;

d) osoby vykonávající vojenský výcvik;

e) vojenské osoby ve výslužbě, vykonávající činnou službu;

f) příslušníci zálohy a náhradní zálohy vykonávající cvičení ve zbrani (služební), výjimečnou činnou službu podle § 27 branného zákona nebo činnou službu za mobilisace a ve válce;

g) osoby za mobilisace a ve válce předčasně odvedené neb opětně odvedené (počítajíc v to i dobrovolníky na dobu války), jež vykonávají činnou službu.

Kromě toho patří k vojenských osobám v činné službě též příslušníci četnictva, uvedení v odst. 1, písm. b), příslušníci pohraničních stráží, finanční stráže a důchodkové kontroly, uvedení v odst. 1, písm. c) a d) a osoby uvedené v odst. 1, písm. e)«.

O zákonném pojmu *presenční služby* ustanovuje § 17, odst. 4 bran. zák.: »Pokud se tento neb jiné zákony zmiňují o zákonité presenční službě nebo o presenční službě bez bližšího označení, sluší tím rozuměti vedle pravidelné presenční služby uvedené v prvém odstavci též další činnou službu podle posledního odstavce § 61 a zákona ze dne 8. dubna 1927, č. 51 Sb. z. a n., o délce presenční služby.«

Upozorniti jest, že v Národním shromáždění se právě projednává osnova zákona o prodloužení presenční služby.

§ 8, posl. odst. zák. o obch. pom. dává zaměstnanci, který nastoupil vojenskou službu, toliko nárok na peněžité požitky, nikoliv na jiné části platu, na př. na byt. Ž. s. Vídeň 17. VII. 1916, Cr VII 344/16, Sb. ž. č. 2665.

Zaměstnavatel nemůže nařizovati zaměstnanci, by se ucházel o odložení vojenské povinnosti. N. s. 13. X. 1928, Rv I 419/28, Sb. n. s. č. 8377.

Zaměstnanci, který v jednom roce několikráte nastoupil vojenskou službu, přísluší nárok na čtyřnedělní požitky podle § 8, odst. 4 zák. o obch. pom. jen jednou. Ž. s. Praha 29. XII. 1915, Cr II 627/15, Sb. ž. č. 2558.

B. Značné praktické důležitosti jest zákon ze dne 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n., o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních). Zachován byl výslovným ustanovením odst. 2 § 24 nového zákona v platnosti, ovšem s výhradou předpisu odst. 1, který působí i oproti cit. zákonu z r. 1925. (Arg. slovo »Jinak« v odst. 2.) Zákon čís. 61 z r. 1925 ustanovuje:

§ 1. (1) Je-li zaměstnanec podle § 22 branného zákona ze dne 19. března 1920, č. 193 Sb. z. a n., nebo podle § 9, odst. 1., zákona ze dne 7. prosince 1922, č. 370 Sb. z. a n., jímž se stanoví výhody v plnění branné povinnosti, a podle prováděcích předpisů k těmto zákonům a směrnic ministerstva národní obrany povolán ke cvičení ve zbrani (cvičení služebnímu), nesmí jeho zaměstnavatel v období, které počíná u zaměstnanců obstarávajících pracovní výkon vyššího druhu měsíc, u ostatních zaměstnanců deset dnů před nastoupením cvičení a končí sedmým dnem po jeho skončení (ochranná doba), pracovní (služební) poměr vypověděti.

(2) Výpověď daná proti tomuto ustanovení jest právně neúčinná. Výpověď daná zaměstnavatelem před početím ochranné doby, uvedené v odst. 1. tak, že výpovědní lhůta končí během této ochranné doby, jest sice platná, avšak běh výpovědní lhůty končí uplynutím ochranné doby.

§ 2. (1) Zákon tento se nevztahuje na pracovní (služební) poměry, jež u zaměstnanců, obstarávajících pracovní

výkony vyššího druhu, netrvaly nepřetržitě alespoň tři měsíce, u dělníků alespoň osm týdnů.

(2) Zaměstnavatel není povinen přijati sezonního zaměstnance, byla-li v době ochranné skončena práce, na niž byl zaměstnanec přijat.

§ 3. Za dobu, po kterou zaměstnanec pro cvičení ve zbrani (cvičení služební) nemůže svých pracovních povinností vykonávati, nepřísluší jemu plat, počítajíc v to i jiné vedlejší požitky a požitky naturální, vyjímajíc naturální byt, není-li stanoveno jinak smlouvou nebo právními předpisy zvláštních zákonů. (Zákon ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., zákon ze dne 13. ledna 1914, č. 9 ř. z., zákon ze dne 31. ledna 1922, č. 34 Sb. z. a n.).

§ 4. (1) Doba cvičení ve zbrani (cvičení služebního) počítá se zaměstnanci do pracovní (služební) doby ve smyslu pracovní (služební) smlouvy.

(2) Nárok na zákonnou dovolenou není nastoupením cvičení ve zbrani (cvičení služebního) dotčen, rovněž u těch zaměstnanců, jimž zákon nárok na dovolenou nepřiznává, tímto cvičením není dotčen nárok na dovolenou, pokud jim jest smlouvou zaručen.

§ 5. Zaměstnanec jest povinen po ukončení cvičení ve zbrani (cvičení služebního) nastoupiti bezodkladně opět práci (službu). Za dobu, po kterou práci nekonal, ač cvičení ve zbrani (cvičení služební) skončilo, nepřísluší mu plat, počítajíc v to i jiné vedlejší požitky a požitky naturální, vyjímajíc naturální byt. Nenastoupí-li do 7 dnů po skončení cvičení ve zbrani (cvičení služebního) práci, má se za to, že vystupuje, leč by včasné nastoupení bylo znemožněno z důležité příčiny bez jeho zavinění. Překážka nastoupení práce budiž včas zaměstnavateli oznámena.

§ 6. Zaměstnanci, který se do práce vrátil, přísluší dřívější plat, který měl v době nastoupení cvičení ve zbrani (cvičení služebního), i s případnými drahotními přídavky. Budou-li v době trvání cvičení ve zbrani (cvičení služebního) požitky pro příslušnou skupinu zaměstnanců nově upraveny, platí tato

úprava i pro zaměstnance povolané ke cvičení ve zbrani (cvičení služebnímu).

§ 7. Byl-li v podnicích, na něž se vztahuje zákon ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví, a zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o závodních výborech, vzat na místo zaměstnance, konajícího cvičení ve zbrani (cvičení služební) po dobu stanovenou v § 1, odst. 1., zaměstnanec jiný, není při propuštění tohoto jiného zaměstnance zapotřebí spolupůsobení závodní rady ve smyslu §u 2, č. 6 zák. č. 144/1920 Sb. z. a n., anebo spolupůsobení závodního výboru ve smyslu §u 3, lit. g), zák. č. 330/1921 Sb. z. a n., pokud byl tento zaměstnanec prokazatelně již při přijetí do práce upozorněn na prozatímní povahu svého pracovního poměru.

§ 8. (1) Platnost pracovních (služebních) poměrů podle tohoto zákona nezpůsobuje po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebního) dalšího trvání pojistné povinnosti, vyplývající ze všech druhů sociálního pojištění. Povinnost tato však nastává opětně návratem zaměstnance do pracovního (služebního) poměru.

(2) V pojištění nemocenském zůstávají však i po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebního) až do opětného nastoupení do práce (§ 5) nedotčeny nároky příslušníků rodiny; rovněž se toto období včítá do doby členství, pokud výše dávek poskytovaných nemocenskou pokladnou jest odstupňována též podle doby členství.

§ 9. Práva, která příslušejí zaměstnancům na základě ustanovení tohoto zákona, nemohou býti služební smlouvou ani zrušena, ani obmezena.

§ 10. Vláda se zmocňuje, aby nařízením upravila obdobně zachování pracovních (služebních) poměrů pro případ mobilisace nebo mimořádného povolání zálohy v míru.

§ 11. (1) Tento zákon nabývá účinnosti dnem vyhlášení.

(2) Provedením tohoto zákona pověřuje se ministr sociální péče a ministr národní obrany s dohodě se zúčastněnými ministry.

K cit. zákonu čís. 61/1925 jest blíže poznamenati:

Pro soukromé zaměstnance ve smyslu nového zákona platí ochrana podle § 1, jestliže jejich pracovní poměr trval už nejméně tři měsíce nepřetržitě (§ 2, odst. 1). Podrobnosti srv. u § 31.

Právo na plat při povolání k cvičením ve zbrani (cvičením služebním) upraveno je v § 24, odst. 1 (ve spojení s § 25) zákona. Toto ustanovení jest »právním předpisem zvláštního zákona«, na který míří § 3 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. Protože podle § 24, odst. 1 zák. o soukromých zaměstnancích přísluší zaměstnanci toliko peněžité požitky a nikoliv požitky naturální, nemohou si soukromí zaměstnanci, není-li o tom nic ujednáno, činiti nárok na naturální byt, který jinak je zaměstnancům zaručen předpisem § 3 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. Naturální byt by však příslušel oněm soukromým zaměstnancům, kteří nemají právo na plat podle § 24, odst. 1, protože jejich pracovní poměr netrval dosud nepřetržitě jeden rok. Zásada § 4 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. platí i pro soukromé zaměstnance a nutno tedy dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních) započítati do doby trvání pracovního poměru, rozhodné podle § 19, odst. 2, § 22, odst. 1, § 24, odst. 1, § 26, odst. 2 a § 31, odst. 2 a 3 zákona, nebo podle jiných obdobných ustanovení smlouvy o práci.

Dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních) nelze započítati do dovolené vzhledem k § 4, odst. 2 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. ani tehdy, když by zaměstnanec neměl právo na plat podle § 24, odst. 1, protože jeho poměr netrval ještě jeden rok.

§§ 5 až 10 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. platí i pro soukromé zaměstnance. Za podmínek třetí věty § 5 nastalo by předčasné zrušení pracovního poměru s právními následky podle § 36 zák. o soukromých zaměstnancích; odchylkou od toho, co je uvedeno u §§ 32 a násl., není v tomto případě ke zrušení pra-

covního poměru zapotřebí výslovného projevu zaměstnavatelova.

§ 25.

e) Zánik práva na plat.

Zaměstnancovo právo na plat podle §§ 19 až 24 zaniká, skončí-li se pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl ujednán, anebo výpovědí danou před tím, než nastala překážka. Rovněž zaniká, byl-li zaměstnanec právem propuštěn z důvodu opravňujícího zaměstnavatele rozvázati pracovní poměr bez výpovědi.

K § 25 zákona (e. Zánik práva na plat).

Jest to společný předpis pro případy platu podle §§ 19 až 24, podrženého přes nastalé překážky (nemoc, úraz, porod, soukromé překážky, veřejné překážky, branná povinnost), tudíž platu bez konání prací. V jistém počtu případů jest toto právo již a priori časově limitováno: tak ve případech § 19, odst 1 a 2; § 22, odst. 1—4; 23, odst. 1; 24, odst. 1. Pokud pak není takto obmezeno, zaniká podle § 25, jenž má povahu normy dispositivní (§ 53 a contr.):

a) skončí-li se pracovní poměr uplynutím doby, na niž byl ujednán;

b) výpovědí danou před vznikem překážky: dikce tu není arci přesná, neboť nemá to znamenati, že právo na plat končí se výpovědí, nýbrž dostavením se doby, kdy poměr pracovní podle výpovědi se zakončí. To vyplývá nejen z povahy výpovědi, nýbrž i ze znění § 9, odst. 2 zák. z r. 1910 (z něhož § 25 vzešel), kde se praví doslova »anebo v důsledku výpovědi« (něm. »infolge einer früheren Kündigung);

c) propuštěním zaměstnance bez výpovědi po právu nastalým.

Široká dikce zákona, který mluví o tom, že zaměstnanec byl »právem propuštěn z důvodu opravňujícího zaměstnavatele rozvázati pracovní poměr bez výpovědi«, vysvětluje se patrně tím, že v § 21 při nemoci, porodu a nezaviněném úrazu se zapovídá předčasné propuštění, leda že překážka trvá o 14 dní déle než přísluší zaměstnanci plat.

d) Ke případům v zákoně vypočteným dlužno ještě cestou logické interpretace přiřaditi případ další, t. j. ten, kdyby zaměstnanec ze služby bezprávně vystoupil, totiž službu, nemaje důvodu ho k tomu opravňujícího, opustil. (Viz k tomu M. G., str. 143, 144.)

Nárok na peněžité požitky do 4 neděl podle § 8, posl. odst. zák. o obch. pom. přestává, jakmile zaměstnanci už nic nepřekáží, aby se do služby vrátil. Ž. s. Vídeň 20. IX. 1916, Cr IX 192/16, Sb. ž. č. 2635.

Obchodní pomocník, jehož služební poměr podle smlouvy končí dnem před narukováním, nemůže se domáhati čtyřnedělního platu podle § 8, odst. 4 zák. o obch. pom. Ž. s. Praha 16. I. 1915, Cr II 22/15, Sb. ž. č. 2419.

Dovolená.

§ 26.

(1) **Trvá-li pracovní poměr podle tohoto zákona v témž podniku nepřetržitě alespoň šest měsíců, náleží zaměstnanci každého kalendářního roku dovolená pro zotavenou, za které mu přísluší všechny peněžité požitky, a je-li ujednáno, i naturální, pokud jich může užívati. Za stravu a jiné zaopatření, jichž nemohl užíti, s výjimkou bytu, světla a otopu, náleží mu na požádání náhrada v penězích (§ 17, odst. 4).**

(2) **Dovolená činí, trvá-li pracovní poměr zaměstnance v témže podniku, třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona, ne více než**

pět let, dva týdny, trvá-li přes pět let, tři týdny, a trvá-li přes patnáct let, čtyři týdny.

(3) Do této dovolené nezapočítává se doba, po kterou zaměstnanec nemohl konati práce pro nemoc, úraz, veřejnoprávní překážky a brannou povinnost a po kterou nepozbývá práva na plat, jakož i čtrnáctidenní doba podle § 22, odst. 4.

(4) Dovolená budiž pokud možno nepřetržitá. Není-li v podniku více zaměstnanců, na které se vztahuje tento zákon, než tři, nebo vyžaduje-li to nerušené provozování, může býti dovolená poskytnuta po vzájemné dohodě ve dvou obdobích přibližně stejných. Dovolená budiž včas určena, při čemž sluší pokud možno přihlížeti k zaměstnancovým potřebám i k tomu, aby dovolená připadla na dobu vhodnou podle provozovacích poměrů podniku.

(5) Dá-li zaměstnanec sám před nastoupením dovolené výpověď, má právo na poměrnou část dovolené, odpovídající trvání pracovního poměru v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje.

(6) Dostane-li zaměstnanec před nastoupením dovolené výpověď, má právo na celou dovolenou, byl-li v kalendářním roce alespoň půl roku v pracovním poměru. Trval-li pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, přísluší zaměstnanci za každý měsíc poměrný díl dovolené, odpovídající jedné dvanáctině.

(7) Zruší-li zaměstnanec před nastoupením dovolené pracovní poměr z důležitého důvodu, má právo na náhradu v penězích za dobu dovolené, která by mu příslušela, vzhledem k trvání pracovního poměru, podle odstavce předcházejícího. Zruší-li zaměstnavatel pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, nemá zaměst-

nanec právo na dovolenou ani na náhradu v penězích.

(8) Zruší-li zaměstnanec pracovní poměr po využití dovolené před uplynutím kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje, nemaje k tomu důležitého důvodu, nebo je-li propuštěn z důležitého důvodu, může zaměstnavatel požadovati náhradu v penězích za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku. Zaměstnanec je povinen dáti si započítati tuto částku na poslední výplatu služného.

K § 26 zákona (Dovolená).

Právo na dovolenou jest podrobněji vytvářeno ve prospěch zaměstnanců, než tomu bylo podle zákona z r. 1910. Hledící sem normy §§ 26 a 27 jsou povahy ve prospěch zaměstnancův kogentní (§ 53). Blíže jest uvésti:

1. Vesměs se předpokládá jako podmínka pro udělení dovolené: šestiměsíční nepřetržité trvání pracovního poměru podle tohoto zákona v témž podniku. Musí zde býti tudíž:

a) pracovní poměr podle tohoto zákona. Poměry pracovní jiné podléhají po případě zákonu čís. 67/1925 Sb. z. a n.;

b) totožnost podniku. Tato nevylučuje se změnou majitele, a také ne přeměnou právní formy podniku, zůstává-li tento ve svém účelu a jako hospodářská jednotka v podstatě nedotčen;

c) totožnost pracovního poměru. Tato nevylučuje se změnou v zaměstnání ve smyslu tohoto zákona, jak tomu svědčí odst. 2 § 26, jen když zůstanou prací zaměstnance služby převážně kupecké nebo vyšší nekupecké;

d) nepřetržitost poměru toho, tedy jeho kontinuita nejméně šestiměsíční. Tato kontinuita se ne-

ruší prázdní nastalou následkem nemoci, úrazu, slehnutí nebo jiných překážek ať soukromých ať veřejných, a zejména též v důsledku vojenské služby podle zákona čís. 61/1925 Sb. z. a n., a to bez rozdílu, zdali jde o prázdeň ve smyslu předpisů §§ 19 a násl. placenou čili nic; naproti tomu ruší se arciť odstupem podle § 7, dále zrušením nastalým v důsledku neoznámení překážky podle § 7, odst. 2 věty druhé, resp. podle § 22, odst. 4, zakončením smluvního poměru po předchozí výpovědi, jakož i předčasným zrušením smlouvy podle §§ 32 a násl.

2. V § 26, odst. 1 přiznává se zaměstnanci za podmínek výše uvedených nárok na dovolenou každého kalendářního roku (na rozdíl vůči § 17 zák. z r. 1910, jenž mluvil o každém roce, což vykládáno jako rok služební). Jest to dovolená »pro zotavenou«, jak praví zákon, za které přísluší zaměstnanci všechny požitky peněžité; naturální, pokud jich může užívati, mu přísluší jen, je-li to ujednáno; v tomto případě náleží mu za stravu a jiné zaopatření, jichž nemohl užíti, na jeho požádání náhrada v penězích, a to podle průměrných místních cen; na byt, světlo a otop se tento náhradní nárok nevztahuje.

3. V odst. 2 jest dovolená podle trvání pracovního poměru odstupněna za podmínek totožnosti a kontinuity výše vytčených, jak následuje

při trvání od 6 měsíců do 5 let . . . . . 2 týdny,
při trvání od 5 do 15 let . . . . . 3 týdny,
při trvání přes 15 let . . . . . 4 týdny.

Do dovolené se podle odst. 3 nezapočítává jednak placená podle §§ 19, 23 a 24 doba prázdně pro nemoc — zajisté i porod — úraz, veřejnoprávní překážky a brannou povinnost, jednak čtrnáctidenní doba prázdně pro překážky soukromé podle § 22, odst. 4. Naproti tomu může zaměstnavatel při nekonání prací přes 14 dní v kalendářním roce pro nezaviněnou zaměstnancem překážku soukromou,

jeho osoby se týkající, započítati do nejbližší dovolené dobu, o kterou placená pracovní prázdeň překážkou způsobená 14 dní v kalendářním roce přesahuje. (§ 22, odst. 4.)

4. Nepřetržitost dovolené jest v odst. 4 zákonem nařízena, arci s výhradou »pokud možno«; za určitých podmínek [a) jen tři zaměstnanci novému zákonu podléhající nebo b) požadavek nerušeného provozování závodu] dopouští se její dělení na dvě období po vzájemné dohodě. Dále vyžaduje se její určení včas podle potřeb zaměstnancových a v době vhodné podle provozovacích poměrů v podniku. Pozoruhodné jest, že tu dvojnásob proniká legislativní pohnutka ochrany podnikových zájmů.

5. Dovolená jest ve vztahu časové korrelativity k trvajícímu pracovního poměru, t. j. ke kalendářnímu roku jeho trvání; je to rok, »za který« se dovolená poskytuje.[1]) Tato korrelativita proniká v úpravě, které se dostává v § 26, odst. 5 až 8 nároku na dovolenou za zvláštních právních situací, t. j. jednak při výpovědi té neb oné strany před nastoupením dovolené zaměstnancem, jednak při zrušení poměru pracovního, a to zase buď před nastoupením dovolené nebo po jejím využití:

a) Výpověď: Dána jest zaměstnancem před nastoupením dovolené; tu redukuje se jeho právo na část dovolené, která odpovídá trvání pracovního poměru v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje (§ 26, odst. 5).[2])

Dána jest zaměstnavatelem před nastoupením dovolené: tu má zaměstnanec právo na celou dovolenou, byl-li v kalendářním roce aspoň půl roku v pracovním poměru. Nedosáhl-li poměr ten v tomto roce

[1]) V § 27, odst. 1 mluví se o »příslušném« kalendářním roce.

[2]) Tím odstraněna příkrost zákona z r. 1910, podle něhož (§ 17, odst. 5) nepříslušela dovolená zaměstnanci, který dal výpověď.

šesti měsíců, redukuje se dovolená poměrně potud, že mu za každý měsíc pracovního poměru v roce tom přísluší z dovolené jedna dvanáctina (§ 26, odst. 6).

Dobou trvání pracovního poměru třeba rozuměti v obou těchto případech dobu od 1. ledna běžného roku do dne, kdy se danou výpovědí má skončiti pracovní poměr (tedy nikoli do dne, kdy výpověď byla dána).

b) Zrušení pracovního poměru:

aa) Zaměstnancem před nastoupením dovolené z důležitého důvodu, tedy řádně nastalé: tu má zaměstnanec právo na náhradu v penězích za dobu dovolené, která by mu náležela vzhledem k trvání poměru pracovního podle § 26, odst. 6. O tuto náhradu se tedy zvyšují zaměstnancovy nároky podle § 37. — Zrušil-li poměr zaměstnavatel z důležitého důvodu zaměstnancem zaviněného, nemá tento právo ani na dovolenou ani na náhradu. (§ 26, odst. 7.)

bb) Zruší-li zaměstnanec poměr pracovní po využití, t.j. po vyčerpání dovolené před uplynutím kalendářního roku, »za který« se dovolená poskytuje, bez důležitého důvodu, může zaměstnavatel žádati náhradu v penězích za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku. Dodává se, že zaměstnanec jest povinen dáti si započítati tuto částku na poslední výplatu služného. (§ 26, odst. 8.)

6. Zákon neřeší v odstavcích 7 a 8 všechny možné případy, které by se mohly vyskytnouti, a nedotýká se případů, že byl pracovní poměr zrušen

1. před nastoupením dovolené

a) zaměstnancem bez důležitého důvodu,

b) zaměstnavatelem buď bez důležitého důvodu nebo sice z důležitého důvodu, ale nezaviněného zaměstnancem (na př. pro dlouho trvající nemoc),

2. po vyčerpání dovolené

a) zaměstnancem z důležitého důvodu,

b) zaměstnavatelem bez důležitého důvodu.

Případy uvedené pod 2 nemají pro utváření práv a závazků mezi stranami při předčasném zrušení pracovního poměru žádný význam. Dovolená byla vyčerpána, není tedy potřebí o náhradě za ni uvažovati a není také důvodu, aby zaměstnanec za využitou dovolenou poskytoval zaměstnavateli náhradu podle obdoby toho, co je ustanoveno v odstavci 8.

Podobně je tomu s případem pod 1, písm. a). Případ, že zaměstnavatel zruší předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu, dlužno patrně posuzovati podle první věty odstavce 7. Pochybný je případ, že pracovní poměr zrušil zaměstnavatel sice z důležitého důvodu, ale takového, při němž se nedá mluviti o zavinění zaměstnance. Tu lze kolísati mezi analogií první a druhé věty odstavce 7. Zřetel k §§ 36 a 37 zdá se svědčiti spíše názoru pro zaměstnance nepříznivějšímu, že totiž v takovém případě nebude zaměstnavatel povinen dáti zaměstnanci náhradu za dovolenou. Převaha přísluší však po našem soudu analogii první věty odstavce 7 vzhledem též k celkové reformní tendenci nového zákona vůči právu posavadnímu, tak že náhradní nárok bude tu dlužno zaměstnanci přiznati.

Rozhodnutí k § 26 viz u § 27.

§ 27.

(1) Nevyužil-li zaměstnanec dovolené v příslušném kalendářním roce nebo před skončením pracovního poměru, pozbývá na ni práva. Nevyužil-li však dovolené na žádost zaměstnavatele, přísluší mu náhradní dovolená téhož trvání v pozdější době téhož roku anebo náhrada v penězích.

(2) Byl-li skončen pracovní poměr dříve, než zaměstnanec využil náhradní dovolené, náleží mu za ni náhrada v penězích.

(3) **Náhrada v penězích se rovná peněžitým požitkům připadajícím na dobu dovolené.**

K § 27 zákona.

Jedná se tu o právních následcích nevyužití dovolené, t. j. buď vůbec jejího nepoužití nebo jejího nevyčerpání. Jest to případ úzce souvisící s výše zmíněnou korrelativitou dovolené s trváním pracovního poměru. Ustanovuje se tu:

1. Nevyužil-li zaměstnanec dovolené ve příslušném kalendářním roce resp. před skončením pracovního poměru, pozbývá na ni práva (odst. 1, věta první). Stalo-li se to však na žádost zaměstnavatele, přísluší mu náhradní dovolená téhož trvání v pozdější době téhož roku nebo náhrada v penězích (odst. 1, věta druhá). Volba tu přísluší zaměstnanci.

V osnově ministerstva spravedlnosti byly k těmto vyhrazeným případům přiřaděny ještě další, totiž nebyla-li dovolená využita pro překážku sběhnuvší se v osobě zaměstnavatele nebo pro nepředvídané a závažné provozovací poměry. Nyní bude tu použito patrně analogie odstavce prvního, věty druhé; spadala-li by náhradní dovolená mimo kalendářní rok, bude — (v souhlase s Hartmannem str. 168) — rozhodnouti pro náhradu v penězích, obdobným použitím odstavce 2.

2. Byl-li skončen právní poměr před využitím náhradní dovolené, náleží za ni náhrada v penězích (odst. 2).

3. Náhrada v penězích se rovná peněžitým požitkům připadajícím na dobu dovolené (§ 27, odst. 3).

4. Ustanovení o dovolené jsou relativní jus cogens ve prospěch zaměstnance (§ 53). Úmluvy, kterými se zaměstnanci zabezpečují výhody vůči úpravě zákonné, se arci připouštějí, tak na př. dohoda

o přesunu náhradní dovolené na příští rok. (Vysv. str. 61.)

S touto povahou předpisů o dovolené souvisí otázka, zda zaměstnanec musí sám pod sankcí ztráty nároku včas se o dovolenou ucházeti. Nejvyšší soud rozhodl, že zaměstnanec pozbývá nároku na dovolenou, jestliže jej včas neuplatnil, ale proti tomuto názoru vyslovovány byly často námitky.*) Podle nového zákona bude záležeti na výkladu první věty § 27, odst. 1, specielně na výkladu slova »nevyužil-li«. Domníváme se, že slovo to znamená situaci, v které zaměstnanec měl možnost nastoupiti dovolenou (nebo setrvati na dovolené, kterou už nastoupil), a neučinil tak. Možnost nastoupiti dovolenou musí zaměstnanci poskytnouti zaměstnavatel (také § 26, odst. 4 mluví o »poskytnutí dovolené«), nevyčkávaje iniciativy zaměstnancovy, stejně jako musí v pravidelných obdobích poskytovati zaměstnanci plat, nečekaje, až se zaměstnanec o plat výslovně přihlásí. V pouhé okolnosti, že se zaměstnanec o dovolenou neuchází, nelze tedy ještě spatřovati projev vůle, že zaměstnanec nechce dovolené »využíti«, že se jí chce vzdáti; takovým projevem nemůže ostatně vzniknouti platná dohoda, neboť to by se příčilo § 53. Platná dohoda o nevyužití dovolené může býti uzavřena jen v mezích § 27, odst. 1, věty 2, t. j. vzdává-li se zaměstnanec dovolené za dovolenou náhradní nebo za náhradu v penězích. Jinak se zaměstnanec dovolené vzdáti nemůže a právní následek stanovený v první větě § 27, odst. 1 postihne jej toliko tehdy, když mu byl čas dovolené určen a zaměstnanec přes to na dovolenou neodejde. Z tohoto hlediska nelze dosavadní judikaturu o ztrátě nároku na dovolenou (resp. na náhradu za ni) včasným neuplatněním nároku pokládati za srovnatelnu s novým zákonem.

*) Kotek, Příručka pracovního práva, str. 313.

Žádá-li zaměstnanec o dovolenou (§ 17 zák. o obch. pom.) nebo o přiměřený čas k vyhledání nového místa (§ 22), má učiniti zaměstnavateli přesné návrhy stran žádané doby. Odpoví-li zaměstnavatel na nepřesné takové návrhy, že zaměstnanci poskytne, co mu podle zákona patří, nelze v tom spatřovati odmítnutí žádosti. N. s. 24. X. 1911, Rv III 397/11, Fuchs č. 27.

Obchodní pomocník pozbývá nároku na placenou dovolenou, neuplatní-li nárok na dovolenou včas. N. s. 21. XI. 1929, Rv II 102/29, Sb. n. s. č. 9399.

Zaměstnanec není povinen domáhati se dovolené (§ 17 zák. o obch. pom.). Nároku na dovolenou pozbývá zaměstnanec, neuplatnil-li v tom kterém roce nárok na dovolenou včas. N. s. 5. XII. 1929, Rv II 782/28, Sb. n. s. č. 9434.

Obchodní pomocník pozbývá nároku na dovolenou (peněžní náhrady za ni), neuplatnil-li v tom kterém roce svého nároku včas. Lhostejno, že v kolektivní smlouvě nebylo dovoleno zaměstnanci vzdáti se nároku na dovolenou, aniž by byly vytčeny důsledky pro případ, že by nebylo toho předpisu dbáno. N. s. 29. XII. 1923, Rv I 738/23, Sb. n. s. č. 3341.

Jest ponecháno především dohodě stran, by stanovily dobu nastoupení dovolené (§ 17 zák. o obch. pom.) se zřetelem na dobu přiměřenou provozovacím poměrům podniku a to včasně — t. j. v přiměřeném čase před poskytnutím a nastoupením dovolené. Nedohodnou-li se strany o době nastoupení dovolené, je stanoviti čas nastoupení dovolené soudem se zřetelem k zvláštním poměrům toho kterého případu tak, by sice především byly chráněny zájmy provozu podniku, ale by zároveň bylo dbáno i toho, že dovolená má poskytnouti zaměstnanci možnost, aby se zotavil. N. s. 15. IV. 1932, Rv I 353/31, Sb. n. s. č. 11574.

Zaměstnanci je ponecháno na vůli, chce-li se domáhati dovolené. Zaměstnanec pozbývá nároku na dovolenou, neuplatní-li právo na ni v tom kterém služebním roce (jestliže ji bez důvodu nenastoupí). N. s. 4. II. 1932, Rv I 2255/30, Pr. pr. 1932, str. 61.

Převzal-li závod nový majitel, který nevstoupil ve veškerá práva a závazky majitele dřívějšího, nelze pro nárok na placenou dovolenou zaměstnanců započítávati dobu ztrávenou ve službě majitele dřívějšího. Ž. s. Praha 8. VI. 1926, Cž I 372/26, Sb. ž. s. č. 8.

Zdravotní dovolenou nelze včítati do dovolené na zotavenou podle § 17 zák. o obch. pom. Ž. s. Praha 16. I. 1930, Cž I 37/30, Sb. ž. s. č. 75.

Ustanovení, že zaměstnanec po dobu dovolené má nárok na peněžité požitky, týká se toliko dovolených na zotavenou podle § 17 zák. o obch. pom. a ne dovolených jiného

druhu (na př. pro konání vojenské služby). Ž. s. Vídeň 28. V. 1915, Cr IX 206/15, ž. s. Vídeň 30. VI. 1915, Cg XVI 90/15, Sb. ž. č. 2525.

Neodůvodněné překročení dovolené o celý pracovní den je důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 1. VIII. 1912, Cr VI 1344/12, ž. s. Vídeň 20. IX. 1912, Cg V 639/12 Sb. ž. č. 2186.

Zaměstnanec, který opomine se postarati o to, aby zpravil zaměstnavatele o značném — třebas nezaviněném — překročení dovolené, nemá, byl-li proto propuštěn, nárok na náhradu za výpovědní dobu. Ž. s. Vídeň 11. XII. 1916, Cr IX 233/16, Sb. ž. č. 2705.

Nastoupil-li zaměstnanec přislíbenou dovolenou, kterou zaměstnavatel bez důležitého důvodu odvolal, nemůže býti proto propuštěn. Ž. s. Vídeň 30. XI. 1916, Cr VII 519/16, Sb. ž. č. 2712.

Nežádal-li zaměstnanec dovolenou, nemá za ni nárok v penězích. Z. s. Brno 7. V. 1913, Cg I 308/13, Sb. ž. č. 2508.

Nárok na náhradu za nepovolenou dovolenou není nárokem na náhradu škody, nýbrž nárokem z obohacení. Ž. s. Vídeň 14. XII. 1916, Cr VII 537/16, Sb. ž. č. 2717.

Neplatné je smluvní ujednání, že ustanovený lékař podniku má pro dobu své dovolené za sebe zjednati zástupce na své útraty a nebezpečí. Rak. n. s. 20. VI. 1930, 1 Ob 535/30, SZ. XII, č. 147.

§ 28.

Ochranná opatření.

(1) Zaměstnavatel je povinen svým nákladem opatřiti, zaříditi a udržovati pracovní místnosti a nářadí potřebné pro výkon práce tak, aby zaměstnancův život a jeho zdraví byly chráněny, jak to vyžaduje a umožňuje způsob provozování.

(2) Zejména má zaměstnavatel o to pečovati, aby pracovní místnosti, pokud to dopouští způsob provozování podniku a zaměstnání, byly po pracovní dobu světlé, čisté a prosté prachu, aby byly přiměřeně vytápěny a aby bylo dosti sedadel pro zaměstnance v pracovních přestávkách.

(3) Zaměstnavatel je také povinen učiniti vhodná opatření, aby netrpěla mravnost zaměst-

nanců, zejména se zřetelem k jejich věku a pohlaví.

K § 28 zákona (Ochranná opatření).

Jest to vedle ustanovení § 17, odst. 2 sedes materiae sociálně-politických ochranných norem v novém zákoně.

Jde tu o předpis vzešlý z § 18 zákona z r. 1910 a korespondující s ustanoveními § 74 živnost. řádu*) (§ 102 živn. zák.), jakož i s § 1157 obč. zák. ve znění III. dílčí novely a posléze i s § 17 zák. o statkových úřednících čís. 9/1914. Povinnosti vytčené v § 28 jsou tu formulovány — podobně jak tomu jest v § 17, odst. 2 — jakožto závazky zaměstnavatele ze smlouvy vzcházející. I podléhají zejména také sankcím pro smluvní povinnosti daným, tak zejména mohou býti vymáhány i žalobou o zavedení příslušných zařízení a opatření zaměstnavatelem, a to bez přesunu nákladů na zaměstnance. Mimo to jest zanedbání této péče zaměstnavateli uložené v §§ 17 a 28 také pod sankcí předčasného vystoupení z pracovního poměru podle § 33, čís. 3: uvedeno tu jakožto důležitý důvod pro předčasné zrušení poměru zaměstnancem: »zdráhá-li se zaměstnavatel vyhověti

*) Ve znění zákona ze dne 21. dubna 1913, č. 74 ř. z. Z podrobných předpisů nejdůležitější je ministerské nařízení ze dne 23. listopadu 1905, č. 176 ř. z., pro Slovensko a Podkarpatskou Rus vl. nař. ze dne 26. května 1925, č. 114 Sb. z. a n. Valná část těchto předpisů nemá ovšem mnoho významu pro soukromé zaměstnance ve smyslu nového zákona, neboť se týká spíše dělnictva při výrobním procesu. Co do podrobností srv. Buchtela-Štědrý, II., str. 379 násl. — Nad zachováváním podobných předpisů bdí správní úřady; dozor a kontrola přísluší zvláště živnostenským (na Slovensku a v Podkarpatské Rusi »priemyslným«) inspektorům. K součinnosti při dozoru jsou povolány zájmové organisace zaměstnanců; srv. zvláště § 3, odst. 1, písm. e) zákona o závodních výborech č. 330/1921 Sb. z. a n.

zákonným povinnostem na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance«.

Ustanovení § 28 jest v § 53 prohlášeno za jednostranně donucující předpis: práva zaměstnanci podle něho příslušející nemohou býti smlouvou ani zkrácena ani zrušena.

Nedotčeny zůstávají arci trestní resp. živnostenskoprávní následky z porušení smluvních povinností plynoucí, jakož i závazek k náhradě škody zaměstnanci tím vzešlé. (Srv. též výše výklad na § 17, odst. 2.)

Povinnost péče uložená zaměstnavateli v § 18 zák. o obch. pom. má povahu soukromoprávní povinnosti smluvní a její splnění může zaměstnanec vynutiti žalobou. N. s. 22. X. 1912, R III 312/12, Fuchs č. 76.

Majitel živnosti je povinen postarati se o přiměřený prostor, kde by šatstvo, jež zaměstnanci při práci odkládají, bylo chráněno proti zničení, ukradení a poškození. Ž. s. Vídeň 19. IX. 1911, Cr V 1092/11, Sb. ž. č. 2015.

§ 29.

Zákaz soutěže a jiného zaměstnání.

(1) Zaměstnanec nesmí bez svolení zaměstnavatele vykonávati jiné zaměstnání nebo býti jakkoliv činný pro jiný podnik nebo se na něm zúčastniti, ať na svůj nebo na cizí účet. Rovněž nesmí bez svolení zaměstnavatele zúčastniti se zároveň se zaměstnavatelem téže soutěže.

(2) Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, může se zaměstnavatel domáhati náhrady způsobené škody nebo místo ní aby na obchody ujednané zaměstnancem na vlastní účet bylo hleděno jako na obchody ujednané na účet zaměstnavatele a aby zaměstnanec při obchodech ujednaných na cizí účet vydal mu náhradu nebo mu postoupil nárok na ni.

(3) **Zaměstnavatelovy nároky zaniknou po třech měsících ode dne, kdy se dověděl o ujednaném obchodě nebo o tom, že zaměstnanec provozuje jiné zaměstnání nebo samostatný podnik anebo se jiného podniku nebo soutěže účastní, každým způsobem však ve třech letech po ujednání obchodu nebo po skončení soutěže.**

K § 29 zákona (Zákaz soutěže a jiného zaměstnání).

1. Předpis tento vykazuje vůči § 7 zákona z r. 1910, rozšířenému cís. nařízením čís. 8/1915, zejména tyto rozdíly:

Nový zákon »dává o všech soukromých zaměstnancích ustanovení jednotná a v odst. 1 rozšiřuje obmezení zaměstnanců také na výkon jakéhokoliv jiného zaměstnání a na jakoukoli činnost pro jiný podnik nebo účast na jiném podniku. Vůdčí myšlenkou tu bylo, že si zaměstnanec zásadně má svou pracovní sílu reservovati pro svého zaměstnavatele a že se nemá rozptylovati jakýmkoli vedlejším zaměstnáním. Ostatně sami zaměstnanci a jejich odborové organisace v poslední době často se vyslovují proti dvojímu zaměstnání týchž osob, které ubírá práci nezaměstnaným, a ozvaly se i hlasy, aby dvojí zaměstnání bylo přímo zákonem zakázáno. Neplacenou činnost pro spolek, dobročinné zařízení nebo pro odborovou organisaci atp. nelze ovšem považovati za zaměstnání zakázané v § 29, odst. 1, stejně jako na př. občasnou činnost literární, přispívání do časopisů atp.«. (Vysv.)

2. V základním odst. 1 § 29 shledáváme čtverý zákaz:

a) vykonávati jiné zaměstnání;

b) býti jakkoli činný pro jiný podnik;

c) zúčastniti se na něm, ať na svůj nebo na cizí účet;

d) zúčastniti se zároveň se zaměstnavatelem téže soutěže.

Činnosti tu uvedené spadají pod tento zákaz, nejen když se konají proti vůli zaměstnavatele, nebo dokonce proti jeho zápovědi, nýbrž dostačí, dějí-li se bez jeho svolení. Svoliti může zaměstnavatel k činnostem oněm výslovně, nebo i »mlčky«, t. j. konkludentním jednáním, resp. chováním se; z toho hlediska by pak i jeho setrvání v pouhé pasivitě po nabyté vědomosti o jednáních zmíněných mohlo býti pojímáno za konkludentní projev, pokud by soudce, hledě ke konkretní skutkové podstatě, si musil říci, že zaměstnanec poctivý a normálně dbalý smí pokládati mlčení druhé strany za svolení. Tomu bude tak zejména, když zaměstnavatel po delší dobu mlčky trpí zaměstnancovu činnost soutěžní, ačkoli mu známa býti musí; tím více, když, přijímaje zaměstnance do služby, o soutěžní jeho činnosti věděl a přes to ji nepřivedl na přetřes. (Viz Hartmann, str. 174.)

Ad a. Nová dikce vykazuje nejenom v tomto, nýbrž i v ostatních případech značnou šíři. Se zřetelem k tomu, že čím širší jest smysl zákazu, tím užší jest zaměstnancova volnost pracovní a hledíc k celkové tendenci reformy novým zákonem prováděné, bude tu zajisté spíše na místě výklad restriktivní. S toho hlediska vyložíme slovo »zaměstnání« ve smyslu specifickém, který se slovu tomu v našem zákoně aspoň po většině přikládá, totiž ve smyslu činnosti smlouvou pracovní přejímané, t. j. činnosti, k níž se »zaměstnanec« za plat zavazuje, tedy činnosti výdělkové. (Viz slovo »zaměstnání« v § 1, odst. 2, dále § 5, odst. 1, § 8, odst. 3, § 19, odst. 2, § 22, odst. 1, § 26, odst. 2 nového zákona.) Srv. také výše na str. 96 zprávu výboru senátního, uvádějící, že »jiné za-

městnání ve smyslu § 29 jest vykládati jako zaměstnání výdělečné.[1])

Ad b. Jde tu o dikci ještě širší než pod písm. a); slovně náleží sem činnost jakákoli ve prospěch cizího podniku. O nutnosti restriktivního výkladu tu nelze pochybovati; oporu nalezneme po té stránce v sestupné řadě jednání pod písm. a) až d) vypočtených: na prvém místě jest to »zaměstnání« v nesporném smyslu výdělkové činnosti, na místě třetím jest to účast na cizím podniku »na svůj nebo na cizí účet«, tedy zase činnost výdělková, na místě pak čtvrtém jest to účast na téže soutěži, případ to vzešlý generalisací doplňku, kterého se dostalo zákonu z r. 1910 císařským nařízením čís. 8/1915 se zřetelem k zaměstnancům u civilních inženýrů, civilních geometrů a neautorisovaných architektů. Také tu jest nepochybné, že jde o zákaz soutěže zaměstnanců jakožto aktu uskutečňujícího se k účelu v nejširším smyslu výrobním.

Když však v této čtyřčlenné řadě zákazů ve třech případech postihují se zákazem určité akty výdělkově podnikové resp. výrobní, nelze pochybovati, že i ve případě zbývajícím (písm. b) bude dlužno předpokládati činnost výrobně usměrněnou, zpravidla asi v jisté míře organisovanou ke prospěchu cizího podniku (»pro jiný podnik«).

Ad c. Již ve výkladu právě předcházejícím jest zdůrazněno, že také účast na cizím podniku jest činností rázu výdělkového, a že pod toto hledisko spadati budou začasté případy, jichž se dotýká odst. 2 mluvě o »obchodech« ujednaných zaměstnancem jednak na účet vlastní, jednak na účet cizí.

Ad d. Kdežto ve případech a—c není výslovné-

[1]) Praví-li se ve zprávě dále, že zaměstnání to musí býti svou povahou obdobné zaměstnání hlavnímu a náležeti stejnému nebo příbuznému oboru, nelze s tím souhlasiti; zákon se neobmezuje na zákaz soutěže.

ho vztahu k myšlence vyloučení konkurence zaměstnance se zaměstnavatelem, ačkoli jest tato ochrana zaměstnavatele zahrnuta širším dosahem zákonných zápovědí tu daných, jest to jinak ve případu čtvrtém, kde jde o účast zaměstnance zároveň se zaměstnavatelem na téže soutěži a tudíž o případ přímé ochrany zaměstnavatele proti zaměstnancově soutěži.

3. Sankce zákonných zákazů v § 29, odst. 1 uvedených jest vyslovena v odst. 2. Zaměstnavateli přiznává se tu proti zaměstnanci jednak nárok domáhati se náhrady způsobené škody, jednak, místo nároku toho, právo domáhati se:

a) aby na obchody zaměstnancem ujednané na účet vlastní hleděno bylo jako na obchody ujednané na účet zaměstnavatele,

b) aby zaměstnanec při obchodech na cizí účet ujednaných vydal mu náhradu nebo mu postoupil nárok na ni.

Ad a. Jde tu o t. zv. vstupní právo (Eintrittsrecht) zaměstnavatele. Záleží v podstatě v tom, že zaměstnavatel bude moci požadovati na zaměstnanci — tedy nikoli na třetím kontrahentu onoho obchodu — aby byl v příčině obchodu, o nějž jde, uveden v hospodářskou situaci odpovídající stavu, jenž by byl nastal, kdyby šlo o obchod učiněný nikoli na vlastní účet zaměstnancův, nýbrž na účet zaměstnavatele. Tento převezme passivum obchodu, získá však jeho aktivum. Pokud obchod není ještě vyřízen, bude moci zaměstnavatel domáhati se cesse nároků zaměstnancových.

Ad b. »Náhradou« míní se tu odměna za uzavření obchodu, tudíž provise. Náklady, které měl zaměstnanec se zprostředkováním resp. se sjednáním obchodu, bude moci započísti jen, pokud by byly vzešly i v případě, že obchod by býval se stal na účet zaměstnavatelův. (Mayer-Grünberg, str. 109, Hartmann str. 176.)

Poznamenati jest ještě, že název »obchod« v § 29 dlužno pojímati nikoli ve striktním smyslu obchodního zákona, nýbrž, jak jsme to již seznali při výkladu na § 11, odstavec 1, značí to prostě právní jednání resp. smlouvu, odpovídající celkem německému termínu »Geschäft«.

4. Podle odst. 3 § 29 zanikají zaměstnavatelovy nároky výše pod čís. 3 vytčené ve třech měsících ode dne, kdy zaměstnavatel se dověděl o ujednaném obchodě, nebo o tom, že zaměstnanec provozuje jiné zaměstnání nebo samostatný podnik anebo se jiného podniku nebo soutěže účastní. Každým způsobem zanikají nároky ty ve třech letech po ujednání obchodu nebo po skončení soutěže. (Lhůta ustanovená v § 7 zákona z r. 1910 na 5 let tím o dvě léta snížena.) — V příčině právní povahy těchto lhůt viz výše výklad na § 14, čís. 5.

5. Nelze ostatně pochybovati, že podle konkretní situace bude moci zaměstnavatel také nastupovati na zaměstnance žalobou o plnění, t. j. žalobou zdržovací. Mimo to pak jednání zaměstnance proti zákazům § 29 jest »důležitým důvodem« pro předčasné propuštění zaměstnance, v zákoně v § 34, čís. 3 výslovně vytčeným.

6. Ustanovení o zákonném zákazu soutěže a jiného zaměstnání jsou právem dispositivním a ustupují tudíž odchylné úmluvě stran.

7. Konkurující ochranu poskytuje ostatně zaměstnavateli po stránce tu uvažované a v § 29 zákona upravené také zákon *proti nekalé soutěži* z 15. července 1927, čís. 111 Sb. Hledí sem jeho předpisy §§ 14 a 32. Ustanovují takto:

8. Nekalá soutěž osob pomocných a používání její soutěžitelem.

§ 14. (1) Zaměstnanec (vyjma domáckého dělníka), zmocněnec, jednatel nebo cestující přijatý výlučně pro určitý pod-

nik, který bez svolení majitele podniku je výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele, může býti žalován, aby se zdržel takového jednání.

(2) Věděl-li jednající nebo musil-li věděti, že touto činností poškozuje podnik, pro nějž byl přijat, může býti žalován i o náhradu škody.

(3) Stejně může býti žalován i soutěžitel, který služeb takového zaměstnance, zmocněnce, jednatele nebo cestujícího vědomě použije, aby od toho upustil. Věděl-li zaměstnavatel nebo musil-li věděti, že osoba, jejíž služeb takto použil, svojí nedovolenou činností poškozuje podnik, do jehož služeb byla přijata, může býti žalován i o náhradu škody.

7. Přestupek*) nekalé soutěže osob pomocných a používání její soutěžitelem.

§ 32. (1) Přestupku se dopouští zaměstnanec (§ 14), zmocněnec, jednatel nebo cestující, přijatý výlučně pro určitý podnik, který u vědomí, že jest to na škodu tohoto podniku, je bez svolení majitele podniku výdělečně činný v soutěži i pro jiného soutěžitele.

(2) Téhož přestupku dopouští se soutěžitel, jenž u vědomí, že je to na škodu jiného soutěžícího podniku, použije služeb takové osoby (odst. 1), o níž ví, že byla výlučně přijata pro tento jiný podnik.

Provozuje-li zaměstnanec bez svolení zaměstnavatelova samostatnou živnost obchodního jednatelství, kterou také jako takovou ohlásil a která stala se jeho hlavním zaměstnáním, dopouští se jednání, pro které může býti zaměstnavatelem ihned propuštěn (§ 27, č. 3 zák. o obch. pom.). Ž. s. Brno 30. X. 1922, Cr II 363/22, Sb. ž. O. N. č. 82.

Smluvní zákaz, že solová tanečnice v baru nebude jinde vystupovati, vztahuje se na tanec za plat anebo na tanec sloužící nějak k prospěchu majitele jiného podniku. N. s. 17. I. 1930, Rv I 1818/29, Sb. n. s. č. 9536.

*) Obžalobu pro tento přestupek může podati jen ten, jehož se trestný čin bezprostředně dotýká (§ 34, odst. 3, písm. b). Přestupek trestá se peněžitým trestem od 50 do 10.000 Kč nebo vězením (uzamčením) od tří dnů do jednoho měsíce (§ 37, odst. 2).

Tříměsíční lhůta podle § 7 zák. o obch. pom. je lhůta preklusivní. Z. s. Vídeň 18. II. 1915, Cg XVI 16/15, Sb. ž. č. 2494.

Skončení pracovního poměru (§§ 30—35 zákona).

Pod touto rubrikou shrnuje zákon speciální případy následující:

a) Uplynutí doby. § 30.

b) Výpověď. § 31.

c) Předčasné zrušení (§§ 32—35), a zde zase:

aa) zaměstnancem. § 33.

bb) zaměstnavatelem. § 34.

Tím ovšem nejsou vyčerpány všechny případy zrušení pracovního poměru. Jmenovitě se zrušuje tento poměr také smrtí zaměstnance (nikoli smrtí zaměstnavatele, jak plyne z § 52). Pochybné je, zda se pracovní poměr zrušuje také dohodou obou stran (contrario consensu). V případě zcizení nebo propachtování podniku je taková dohoda přípustná podle § 51, odst. 1 (srv. Vysvětlivky, str. 78 a níže výklad na § 51), v jiných případech se však v této otázce utkává zásada smluvní svobody — z níž se všeobecně odvozuje právo stran obapolnou dohodou modifikovati kterékoli smluvní ujednání a tedy i smluvní poměr vůbec rozvázati — s principem nezměnitelnosti některých ustanovení v neprospěch zaměstnance (§ 53). Zvláště úvaha, že dohodou stran nelze pod zákonnou výměru zkrátiti délku výpovědní lhůty (§ 31 ve spojení s § 53), vede k závěru, že není dopuštěna ani dohoda stran, kterou by se zrušoval pracovní poměr ihned, bez jakékoli sebe kratší výpovědní lhůty. Přípustná by byla dohoda o okamžitém zrušení pracovního poměru, jen když by jejím motivem byly skutečnosti, které by se daly zahrnouti mezi důležité důvody podle §§ 32 až 34, předpokládajíc, že nejde o skutečnosti zaviněné za-

městnavatelem, neboť práv podle § 37 se zaměstnanec nemůže ani smlouvou vzdáti.

Vyjmouc případy uplynutí smluvené doby a smrti zaměstnance je k zrušení pracovního poměru vždy potřebí projevu jedné nebo druhé strany (nebo v mezích výše naznačených obou stran). V právu zrušiti pracovní poměr může býti strana — jmenovitě zaměstnavatel — obmezena; srv. níže u §§ 31 a 32. Příkaz zrušiti pracovní poměr nebo jej aspoň modifikovati je vysloven na př. v § 17, odst. 4 zákona o vystěhovalectví č. 71/1922 Sb. z. a n., jenž stanoví podmínky, kdy na žádost ministerstva sociální péče musí býti zaměstnanec ze služby odstraněn nebo aspoň vyloučen ze zaměstnávání při agendě vystěhovalecké.

Skončení pracovního poměru.

§ 30.

a) Uplynutím doby.

([1]) Byl-li pracovní poměr ujednán na určitý čas, skončí se jeho uplynutím.

([2]) Pracovní poměr umluvený na zkoušku může býti oběma stranami kdykoliv zrušen v prvním měsíci zkušební doby. Byla-li zkušební doba jednou ujednána, nesmí býti prodloužena.

([3]) Pracovní poměr ujednaný na čas přechodné potřeby může býti v prvním měsíci zrušen oběma stranami kdykoliv, do konce třetího měsíce pak výpovědí alespoň čtrnáctidenní. Trval-li poměr již tři měsíce, hledí se na něj, jako by byl ujednán bez určení času.

([4]) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí ujednané doby v pracovním poměru se zaměstnavatelovým vědomím, nastává poměr ujednaný na neurčitý čas.

K § 30 zákona [a) Uplynutím doby].

A. Odstavec první jest samozřejmý; obsahově se k němu přiřaďuje odst. 4, ustanovující, že, pokračuje-li zaměstnanec v pracovním poměru se zaměstnavatelovým vědomím, nastává poměr ujednaný na neurčitý čas. Význam výroku toho jest, že poměr pak podléhá zrušení výpovědí podle předpisů § 31.

B. Mezi tyto citované odstavce 1 a 4 jsou vsunuty dva odstavce, které — přesně vzato — vůbec neupravují případy pod subrubriku § 30 [»a) uplynutím doby«] náležející. Jsou to případy

1. jednak pracovního poměru na zkoušku,

2. jednak pracovního poměru na čas přechodné potřeby.

Oba tyto druhy pracovních poměrů jsou odchylkou od případů normálních a musí býti jako takové ujednány (v pochybnosti se tedy nepresumují, nýbrž sluší uznati pracovní poměr za poměr buď na určitý nebo na neurčitý čas podle § 30, odst. 1 nebo § 31, odst. 1).

Ad 1. Zákon nevysvětluje zvláště, co sluší rozuměti pracovním poměrem na zkoušku, ale už z přirozeného smyslu slov plyne, že jde o poměr, při kterém si zaměstnavatel vyhrazuje zkoumati, zda mu bude zaměstnanec vyhovovati, a zaměstnanec, zda se mu místo bude hodit. Rozhodnutí je dáno do volné úvahy (libovůle) stran a je tedy na př. zaměstnavatel, jak níže uvedeno, oprávněn v prvním měsíci propustiti zaměstnance, i když zaměstnanec vyhověl všem požadavkům, které na něho byly kladeny.

Pracovní poměr na zkoušku může býti v prvním měsíci zkušební doby »oběma stranami« kdykoli zrušen bez rozdílu, zdali jest smluven na určitou dobu nebo na neurčitou, bez rozdílu, zdali tu jest »důležitý důvod« (§ 32) pro zrušení čili nic. Slova »oběma stranami« nezhamenají podmínku obou-

stranného souhlasu, neboť takový případ zrušení rozumí se sám sebou,[1]) nýbrž dlužno obrat ten vykládati naopak ve smyslu »jednou nebo druhou stranou«, nebo »každou stranou«, jak se to praví v § 32.

Dále dodává se v odst. 2 o pracovním poměru na zkoušku umluveném, že »byla-li zkušební doba jednou ujednána, nesmí býti prodloužena«. Jaký význam má toto ustanovení? Máme za to, že jest tu zákonem vyslovena naprostá neprodlužitelnost zkušební doby jednou ujednané. Stanoviti délku doby zkušební náleží stranám, ale prodloužiti ji jest z vůle jejich vyňato. § 30 není pojat v seznam norem jednostranně kogentních obsažený v § 53, avšak slovo »nesmí« ukazuje již samo na kogentnost, a to, jak lze souditi, absolutní, ne pouze relativní ve prospěch jedné strany. Touto zápovědí má býti, patrně v zájmu zaměstnance, bráněno příliš dlouhému trvání doby zkušební, provisoria to, v němž nedostává se zaměstnanci postavení normální stability a v jehož prvním měsíci jest dokonce každé chvíle vydán nebezpečí libovolného propuštění; situace ta nemá býti ani s výslovným svolením zaměstnance prodlužována. Prodloužení by bylo neplatné, i kdyby v konkretním případě vyhovovalo zájmu zaměstnancově.[2])

Pracovní poměr na zkoušku končí se, je-li smluven na určitou dobu, uplynutím času, je-li pak smluven na dobu neurčitou, výpovědí podle § 31. Ovšem dají strany, jsou-li obě spokojeny, přejíti poměru tomu prostě v pracovní poměr definitivní; za takový přechod (konkludentní) bude dlužno pokládati, když zaměstnanec po uplynutí ujednané zkušební doby po-

[1]) arciť pokud nejde o případy ze smluvní svobody vyňaté. Viz výše v úvodu před § 30.

[2]) Hartmann (str. 181) nepojímá výrok, o nějž jde, vůbec za jus cogens, poznamenávaje, že tu není sankce a že ustanovení celého tohoto § jsou dispositivní. Avšak slovo »nesmí« svědčí o striktní zápovědi a stejně také spád celé dikce: »Byla-li ... jednou ujednána«.

kračuje v pracovním poměru s vědomím zaměstnavatelovým; jen k tomu výsledku možno tu dojíti použitím odstavce 4 na případ poměru na zkoušku smluveného, ježto prodloužení ujednané zkušební doby jest podle odst. 2 vyloučeno.[3])

Jinak může poměr pracovní na zkoušku smluvený zaniknouti v prvním měsíci, jak již výše uvedeno, jednostranným zrušením té neb oné strany, a to i zcela bez důvodu, v pozdějším pak průběhu předčasným vystoupením zaměstnance z pracovního poměru nebo předčasným jeho propuštěním z důležitých důvodů podle §§ 32 násl.

Ad 2. Pracovním poměrem na čas přechodné potřeby třeba rozuměti poměr ujednaný jako provisorní, ať už provisornost je odůvodněna povahou podniku (podniky sezonní a kampaňové) nebo jiným zvýšením intensity provozu proti době normální. Důraz je na slově »přechodné« a nikoli na slově »potřeby« a jmenovitě nelze tvrditi, že by pracovní poměr na čas přechodné potřeby nebylo možno ujednati, jestliže by tu přechodné (t. j. časově obmezené) potřeby nebylo.

Kdežto při pracovním poměru na zkoušku — aspoň pojmově — může jíti o výhradu jak zaměstnavatele tak zaměstnance, při pracovním poměru na čas přechodné potřeby výhrada je vždy na straně zaměstnavatele. Jen aby zachována byla rovnost stran (a ovšem také aby zaměstnanci nebyla příliš ztěžována možnost, vyměniti takový labilní poměr za jiný poměr definitivní), dává zákon i v tomto poměru co do zrušení stejná práva zaměstnanci jako zaměstnavateli.

I pracovní poměr na čas přechodné potřeby mohl by býti ujednán na určitou dobu, třebas ne napřed

[3]) K témuž výsledku jest dojíti, když strany prodloužily zkušební dobu a na základě toho prodloužení pokračují ve služebním poměru putativně zkušebním. Prodloužení o sobě neplatné obrací se tu cestou konverse v ujednání poměru definitivního.

určenou podle kalendáře (na př. do dokončení nějakého pracovního výkonu).

Zvláštní ustanovení o pracovním poměru na čas přechodné potřeby má § 10 vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. (srv. v Dodatcích).

Při pracovním poměru na čas přechodné potřeby jest co do zrušitelnosti jeho lišiti trojí období:

a) V prvním měsíci může býti poměr zrušen každou ze stran kdykoli, a to i bez důležitého důvodu, a arci bez výpovědi;

b) do konce třetího měsíce po výpovědi aspoň čtrnáctidenní;

c) od čtvrtého měsíce platí za poměr na neurčito sjednaný, a podléhá tudíž zrušení po řádné výpovědi, t. j. podle § 31.

C. Zákon přiznává v odst. 4 konkludenci určitému chování se stran po uplynutí ujednané doby: se strany zaměstnance předpokládá »pokračování v pracovním poměru«, se strany zaměstnavatele pak pouze vědomí o tom: tato skutková podstata jest již po zákonu prodloužením poměru na neurčitý čas. Není pochyby, že tak jest rozuměti slovům zákona »*nastává poměr* ujednaný na neurčitý čas«. Nejde tu nikterak o poměr nový, nýbrž jest to pouhé prodloužení poměru se zachováním plné jeho právní kontinuity.[4])

Zákon ostatně nijak nevylučuje, aby strany neujednaly po projití doby původně smluvené znovu pevnou lhůtu trvání pracovního poměru (ledaže by se snad tím měly obejíti zákonné předpisy o délce doby výpovědní při pracovních poměrech trvajících určitý čas). Taková nová úmluva na pevnou dobu by mohla býti uzavřena i tam, kde zákon, stanově nejdelší přípustnou dobu pracovního poměru na určitý čas, naznačuje, že uzavírání pracovních smluv v této formě nechce favorisovati. (Srv. na př. § 17a), odst. 1 zákona

[4]) Důležité z hlediska všech ustanovení, která operují s nepřetržitostí resp. pokračováním pracovního poměru.

č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXVII zák. č. 54/1932 Sb. z. a n., podle něhož služební smlouvy se členy představenstva akciové banky a s jejími vedoucími úředníky nesmějí býti uzavřeny na dobu delší než dvou let, a k tomu čl. XLIV bankovního zákona.)

K odstavci 1.

Služebním poměrem na určitý čas je jen takový, při němž byl stanoven konečný termín podle kalendáře anebo doba smlouvy podle určitých časových úseků. Smluvní ujednání pensijních nároků po určité služební době neznamená ještě, že se na tuto dobu určuje trvání smlouvy. N. s. 31. I. 1912, Rv III 491/11, Fuchs č. 43.

Slíbí-li zaměstnavatel zaměstnanci, že si jej ponechá, až si zaměstnanec najde nové místo, je služební poměr sjednán na určitou dobu ve smyslu § 19, odst. 1 zák. o obch. pom. (do nejbližšího kvartálu). Ž. s. Vídeň 20. VIII. 1913, Cr VI 1224/13, Sb. ž. č. 2279.

Služebními poměry na určitou dobu (§ 19, odst. 1 zák. o obch. pom.) nejsou jen ty, jichž konec byl již předem přesně určen podle kalendáře, nýbrž i ony, jichž trvání jest ustanoveno s objektivní určitelností, při nichž sejde jedině na tom, aby vůle smluvníků nepřipouštěla pochybností, že takový služební poměr nemá býti poměrem bez určitého trvání, nýbrž že má trvati určitý, byť prozatím podle kalendáře neohraničený čas, o jehož skutečné délce obě strany nemusí prozatím ani míti jistoty. N. s. 29. X. 1925, Rv I 1335/25, Sb. n. s. č. 5406.

Byl-li zaměstnanec zjednán ke službám na dobu lázeňské sezony, šlo o služební poměr ujednaný na určitý čas. Zaměstnanec, zjednaný na určitou dobu, má právo na ponechání ve službě tak dlouho, dokud neuplyne ujednaná doba nebo dokud pro zaměstnavatele nevznikne důležitý důvod k předčasnému propuštění. Toto právo zaměstnancovo nemůže býti pracovní smlouvou ani zrušeno ani omezeno. N. s. 8. IX. 1931, Rv I 1087/30, Sb. n. s. č. 10971.

Na úmluvu, že služební poměr se má skončiti dnem, kdy bude zastaven provoz v prodejní kanceláři zaměstnavatele, je hleděti jako na určení konečného termínu s účinky podle § 19, odst. 1 zák. o obch. pom. Ž. s. Vídeň 18. II. 1915, Cr VI 334/15, Sb. ž. č. 2512.

Opětovné uzavření služební smlouvy (několikráte přímo po sobě) vždy na jeden měsíc může býti odůvodněno poměry podniku. Rak. n. s. 4. VI. 1929, 1 Ob 527/29, SZ. XI. č. 126.

Služební poměr, smluvený do dokončení díla (meliorací), je ujednán na neurčitý čas. N. s. 11. XI. 1913, Rv III 486/13, Fuchs č. 126.

K odstavci 2.

Byl-li kdo přijat do služeb na zkoušku a s výhradou propuštění, kdyby nevyhověl, dáno jest úplně do uvážení zaměstnavatele, zda uzná zkoušku za vyhovující. N. s. 31. III. 1925, Rv I 264/25, Sb. n. s. č. 4853.

Z prohlášení všeobecného rázu jako »Ponechám si vás, jste-li zdatný« nelze usuzovati, že zaměstnanec byl přijat jen na zkoušku. Ž. s. Brno 10. II. 1903, Cr I 63/03, Sb. ž. č. 917.

Při počítání doby zkušební třeba vpočísti den nástupu služby. Ž. s. Štýrský Hradec 29. III. 1911, Cr II 22/11, Sb. ž. č. 1915.

Byl-li přijat obchodní pomocník do služby od počátku kalendářního měsíce, počítá se služební doba od prvního dne v měsíci, třebas by první dny měsíce byly sváteční a zaměstnanec skutečně započal pracovati až od pozdějšího prvního dne pracovního. Ž. s. Praha 1. III. 1927, Cž II 153/27, Sb. ž. s. č. 29.

Pokud nebylo ujednáno jinak, započítávají se do lhůty, na kterou byl zaměstnanec přijat na zkoušku, i dny sváteční. Ž. s. Praha 24. I. 1928, Cž I 25/28, Sb. ž. s. č. 53.

První měsíc zkušební doby podle § 19 zák. o obch. pom. musí se počítati nikoli 30 dny, nýbrž podle kalendáře. Ž. s. Vídeň 20. III. 1915, Cr VII 311/15, Sb. ž. č. 2520.

Přerušením služební doby neprodlužuje se první měsíc smluvené doby zkušební. Ž. s. Brno 2. VII. 1915, Cr I 176/15, Sb. ž. č. 2775.

Do zkušební doby se nepočítá doba vysazení z práce. Ž. s. Vídeň 12. IX. 1914, Cr VII 1249/14, Sb. ž. č. 2455.

Ustanovení »Výpověď je měsíční« pojaté do smlouvy o služebním poměru uzavřeném na zkoušku na několik měsíců, týká se jen zkušební doby, která následuje po prvním měsíci. Ž. s. Brno 9. X. 1912, Cr II 483/12, z. s. Brno 9. XI. 1912, Cg I 710/12, Sb. ž. č. 2397.

Při ujednání určité zkušební doby přesahující jeden měsíc, lze užíti smluvní výhrady, že poměr může býti kdykoliv zrušen, jen v prvním měsíci; nestane-li se tak, zaniká služební poměr uplynutím smluvené doby. N. s. 5. II. 1913, Rv II 1304/12, Gl. U. n. ř. č. 6294 (repertorium nálezů č. 218).

Byla-li při služební smlouvě určena zkušební doba jednoroční, nemůže po uplynutí prvého měsíce dáti zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Učinil-li tak přece, má zaměstnanec nárok na zaplacení mzdy za celou zkušební dobu.

N. s. 8. IX. 1931, Rv I 1064/30, Sb. n. s. č. 10970.

Aj bol-li ujednaný pracovný pomer na skúšku na dobu dlhšiu než jeden mesiac, platí predpis § 12, odst. 2 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. len na dobu jedného mesiaca; v ďalšej dobe skušebnej je možné zrušenie služebného pomeru len ako pri pracovnom pomere, ujednanom na neurčitú dobu, t. j. riadnou výpoveďou. N. s. 23. IV. 1931, Rv III 885/30, Úr. sb. č. 656.

Služební poměr obchodního pomocníka, přijatého na zkoušku na určitou dobu, nepřechází sám od sebe v poměr trvalý a netřeba jej vypovídati. Ž. s. Plzeň, 19. IV. 1927, Čž I 58/27, Sb. ž. s. č. 31.

Služební poměr uzavřený na zkoušku na dva měsíce skončí se uplynutím této doby. Pokračuje-li se v něm pak, je k jeho zrušení potřebí zákonné výpovědi. N. s. 10. X. 1913, Rv II 1128/13, Fuchs č. 118.

Služební poměr na zkoušku lze ujednati bez určení času. Byl-li ujednán na nejméně tři a nejvýše pět měsíců, lze jej, když nebyl zrušen v prvním měsíci, zrušiti až po uplynutí dalších dvou měsíců. Zaměstnavatel není povinen po třech měsících si ponechati zaměstnance na zkoušku ještě po další dva měsíce ve smlouvě dotčené. N. s. 15. X. 1912, Rv V 2300/12, Fuchs č. 74.

Bylo-li ve služebním poměru smluveném na zkoušku (§ 19 zák. o obch. pom.) po uplynutí prvního měsíce pokračováno za souhlasu obou stran, nemůže býti po zbývající dobu, dokud neuplyne smluvená doba služební, poměr zrušen kdykoliv, nýbrž toliko z důležitých důvodů (§ 25). N. s. 14. XI. 1911, Rv III 459/11, Fuchs č. 30.

Zaměstnanec přijatý na zkoušku na čtyři neděle má, když byl před uplynutím zkušební doby propuštěn, nárok na plat přiměřený služebním výkonům až do dne propuštění, ne však na odškodnění až do uplynutí zkušební doby (§ 19, odst. 2 zák. o obch. pom.). Ž. s. Brno 30. VI. 1911, Cr I 284/11, Sb. ž. č. 1933.

Zkušební doba může býti ujednána jen pro počátek nového služebního poměru, nikoli ale pro služební poměr, ve kterém se po odvolání výpovědi pokračuje. Ž. s. Vídeň 17. III. 1915, Cr VII 298/15, Sb. ž. č. 2501.

Byl-li služební poměr, který trval již delší dobu, jen na několik dní přerušen, nelze si při jeho obnově vymíniti zkušební dobu. Ž. s. Vídeň 28. VIII. 1915, Cr VIII 333/15, Sb. ž. č. 2534.

Není obcházením § 19, odst. 2 zák. o obch. pom., když při ustanovení políra, který dříve nepracoval samostatně, za hlavního samostatně pracujícího políra, byla byla smluvena zkušební doba. Ž. s. Vídeň 23. XI. 1916, Cr VII 507/16, Sb. ž. č. 2719.

Byl-li ke zkušebnímu mě-

síci připojen další měsíc na zkoušku, nelze míti za to, že po tento druhý měsíc je smlouva uzavřena na dobu určitou. Ž. s. Brno 8. I. 1920, Cr I 4/20, Sb. ž. O. N. č. 32.

Jestliže místní zástupce přijatý na měsíc na zkoušku nedostavením se v posledních dnech měsíce do kanceláře, ač k dennímu dostavení se byl zavázal, úmyslně zabránil tomu, aby zaměstnavatel mohl mu oznámiti, že dále nehodlá jej podržeti, není zaměstnavatel, jenž o zrušení poměru včas se pokusil a zaměstnance k dostavení se vyzval, povinen zasílati dopis zrušující za zaměstnancem, zaměstnanec sám dal najevo svým jednáním, že pro zaměstnavatele déle pracovati nechce, a tím zrušil služební poměr. Ž. s. Brno 25. II. 1926, Cž II 61/26, P. R. VI., str. 37, č. 12.

K odstavci 3.

Pracovní poměr na výpomoc může býti uzavřen na určitou dobu, když důvod přechodné potřeby byl blíže označen. Ž. s. Vídeň 2. I. 1913, Cr VI 2098/12, Sb. ž. č. 2189.

Byl-li zaměstnanec přijat k provisornímu konání prací, aniž bylo časově omezeno trvání, vzniká definitivní služební poměr. N. s. 3. I. 1913, Rv VIII 354/12, Fuchs č. 89.

Služební poměr zaměstnance přijatého na vypracování nedodělků není služebním poměrem, uzavřeným na určitý čas podle § 19, odst. 1 zák. o obch. pom., nýbrž služebním poměrem ujednaným na dobu přechodné potřeby podle § 20, odst. 3 zák. Kratší výpovědní lhůty, nežli jsou přípustny podle zákona, ani při takovémto služebním poměru strany platně sjednati nemohou. Ž. s. Brno 19. VIII. 1925, Cž I 239/25, z. s. Brno 21. X. 1925, Ck I 349/25, Sb. ž. s. č. 2.

Služební poměr, který po uplynutí výpovědní doby má dle úmluvy pokračovati až do nastoupení nového zaměstnance, není služebním poměrem na čas přechodné potřeby, ale služebním poměrem na určitý čas a skončí se nejpozději koncem nejbližšího kvartálu. Ž. s. Brno 5. IV. 1911, Cr II 116/11, Sb. ž. č. 1938.

K odstavci 4.

Požadují-li se na zaměstnanci služby den přímo po uplynutí výpovědní doby, je v tom spatřovati pokračování v služebním poměru (§ 19 zák. o obch. pom.). N. s. 11. XII. 1913, Rv II 1103/13, Fuchs č. 135.

Třeba se služební smlouva měla podle svého doslovu původně prodloužiti jen na jeden rok, prodloužila se za

týchž podmínek i na další léta, bylo-li ve služebním poměru oběma stranami pokračováno v témž rozsahu a způsobu, jako za platnosti původní smlouvy. N. s. 5. XI. 1932, Rv I 59/31, Sb. n. s. č. 12073.

§ 31.

b) Výpovědí.

(1) Byl-li pracovní poměr ujednán bez určení času nebo je-li po zákonu prodloužen na neurčitý čas, může býti zrušen výpovědí podle ustanovení dalších odstavců.

(2) Výpověď může býti dána:

a) na šest neděl ke konci kalendářního čtvrtletí, netrval-li pracovní poměr ve smyslu tohoto zákona u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku v den výpovědi déle než patnáct let;

b) na tři měsíce ke konci kalendářního čtvrtletí, trval-li takový pracovní poměr v den výpovědi již déle než patnáct let, ale ne déle než dvacet let;

c) na pět měsíců ke konci kalendářního měsíce, trval-li takový pracovní poměr v den výpovědi již déle než dvacet let.

(3) Úmluvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může býti ujednáno, že pracovní poměr, který v den výpovědi nebude trvati déle než pět let, možno vypověděti na šest neděl ke konci kalendářního měsíce. Stejně lze ujednati, že výpovědní lhůta tříměsíční podle odstavce 2, písm. b) bude končiti vždy koncem kalendářního měsíce.

(4) Výpovědní lhůta musí býti pro obě strany stejná. Byly-li ujednány nestejné lhůty, platí pro obě strany výpovědní lhůta delší.

(5) Pracovní poměry, umluvené na čas života některé osoby nebo na čas delší než pět let, může zaměstnanec vypověděti po uplynutí pěti let, zachovávaje šestiměsíční výpovědní lhůtu.

K § 31 zákona. [b) Výpovědí.]

1. Výpověď jest jednostranný »utvářecí« projev jedné smluvní strany ke druhé, kterým strana vypovídající podle práva jí smlouvou resp. zákonem přiznaného způsobuje zakončení smluvního poměru po lhůtě smlouvou nebo zákonem určené.

Povšechně jest o výpovědi uvésti:

a) Forma výpovědi není předepsána a může se tedy státi stejně ústně jako písemně. Také není zapotřebí užíti určitých slov, jen když z celého obsahu projevu (ev. i s přihlížením ke všem okolnostem, za kterých se projev stal) jde na jevo, že strana chtěla přivoditi zrušení pracovního poměru po uplynutí jisté (výpovědní) lhůty. Projev se musí státi způsobem druhé straně srozumitelným a nelze tedy na př. za platnou uznati výpověď, která byla učiněna v jazyku druhé straně neznámém.

b) Při písemné výpovědi stačí, že projev vypovídající strany dojde strany druhé, není zapotřebí, aby jí byl přijat nebo vůbec aby tato druhá strana obsah jeho seznala (otevřela dopis atp.). Podle judikatury i změna adresy jde na vrub strany, které se dává výpověď, a stejně okolnost, že ji nelze zastihnouti na místě, které udala jako místo svého pobytu, nebo na místě, kde se podle smlouvy zdržovati měla; s povahou výpovědi jako t. zv. dochůdného projevu se ovšem tato judikatura snáší velmi těžce a souhlasiti s ní bylo by možno jen tam, kde podle okolností by bylo lze tvrditi, že strana, které má býti dána výpověď, se jejímu doručení uhýbá a pokouší se dání výpovědi zmařit.

c) Podmínkou platnosti výpovědi je, že byla dána osobou k ní oprávněnou osobě oprávněné k jejímu přijetí. Za zaměstnance může jiná osoba dáti výpověď jen na základě jeho zmocnění. Ústní výpověď jemu danou může přijmouti jen zaměstnanec sám (jiná

osoba, která by mu vyřizovala vzkaz, byla by jen poslem vypovídajícího zaměstnavatele); písemná výpověď však nemusí býti doručena zaměstnanci přímo do vlastních rukou, nýbrž stačí, že byla dodána osobě, která ji za zaměstnance, na př. podle předpisů poštovního řádu,*) přijmouti mohla. Kdo může vedle zaměstnavatele (je-li to osoba fysická) nebo jeho statutárního orgánu dáti výpověď nebo býti adresátem výpovědi dané zaměstnancem, závisí — není-li zvláštního zmocnění — na organisaci podniku zaměstnavatelova; adresátem výpovědi zpravidla bude moci býti i zaměstnanec podniku, kterému zaměstnanec vypovídající (jakožto dozorci a pod.) služebně podléhá.

d) Výpověď ruší se řádným odvoláním; řádně jest odvolána (a nevyvolá tedy žádné právní následky), když projev odvolací dojde adresáta dříve než výpověď nebo aspoň současně. Jinak by bylo k odvolání výpovědi zapotřebí již souhlasu druhé strany. — (O odvolání výpovědi nesprávně dané jedná § 38, odst. 1.).

e) Zákon má v § 31 na mysli výpověď, která má za následek zrušení pracovního poměru, t. j. výpověď postihující celý smluvní obsah. Je ale možné, že výpověď se netýká celé smlouvy, nýbrž jen některých smluvních ujednání; tak na př. dopouští § 15, odst. 3 zákona č. 44/1933 Sb. z. a n. o nekalé soutěži v peněžnictví a o úpravě úrokové úrovně vypověděti platová ustanovení smlouvy, při čemž ostatní smluvní obsah (na př. i ustanovení o délce doby pracovního poměru) zůstávají nedotčena.

2. Podle § 20, odst. 1 zák. z r. 1910 bylo možno vypověděti pracovní poměr na šest neděl ke konci kalendářního čtvrtletí. Význam tohoto zásadního ustanovení byl však podstatně zeslaben předpisem odstav-

*) Srv. předpisy o náhradném doručení v § 127 nař. ze dne 22. září 1916, č. 317 ř. z.

ce 2, dopouštějícím dohodu stran o zkrácení výpovědní lhůty na jeden měsíc a úmluvu, že lze dáti výpověď vždy k 15. nebo k poslednímu dni kalendářního měsíce. Za hospodářské tísně a zvýšené nabídky na trhu práce se to, co zákonodárce z r. 1910 zřejmě si přál míti výjimkou, velmi rozšířilo. Zaměstnavatelé ve značném rozsahu užívali možnosti odst. 2 v § 20 a tlak poměrů nutil zaměstnance přistupovati na lhůtu jednoměsíční. Netřeba odůvodňovati, že v abnormálních poměrech na pracovním trhu jest lhůta jednoměsíční naprosto nedostatečná, ba pro zaměstnance starší nelze za dostačující uznati ani šestinedělní kvartální lhůtu výpovědní. (Podle vysv.)

»Jednání o délce výpovědních lhůt a zvláště o jich odstupňování pro zaměstnance starší bylo hodně obtížné a výsledek, jak jinak ani nebylo možno, je kompromis, který snad ani nesplňuje všechna přání, který však přece lze za daných poměrů označiti za vhodné vyrovnání zájmů obou stran.« (Vysv.)

3. Výpovědí může býti zrušen pracovní poměr

a) byl-li ujednán bez určení času anebo — což dlužno arci doplniti — byl-li výslovně ujednán na dobu neurčitou;

b) platí-li po zákonu za »prodloužen na neurčitý čas«. Případy sem náležející jsou tyto:

aa) když zaměstnanec po uplynutí ujednaného času v pracovním poměru s vědomím zaměstnavatele pokračuje (§ 30, odst. 4);

bb) když ve pracovním poměru na zkoušku byla zkušební doba stranami prodloužena (viz výše k § 30, B k pozn. [2]);

cc) když ve pracovním poměru na přechodnou potřebu započal druhý měsíc.

4. Výpověď může býti dána podle § 31, odst. 2:

a) na 6 neděl pro konec kalendářního čtvrtletí při pracovním poměru trvajícím v den výpovědi nej-

výš 15 let u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku;

b) na tři měsíce pro konec kalendářního čtvrtletí při pracovním poměru trvajícím za stejných podmínek jako pod písm. a) déle než 15 let, ale ne déle než 20 let; možno tu však podle § 31, odst. 3, věty 2 ujednati také skončení výpovědní lhůty vždy koncem kalendářního měsíce;

c) na pět měsíců pro konec kalendářního měsíce při pracovním poměru trvajícím za týchž podmínek v den výpovědi již déle než dvacet let.

O transformaci některých smluv uzavřených před novým zákonem na smlouvy podle § 31, odst. 3 srv. výklad na § 56, odst. 2.

5. Pracovní poměry uzavřené buď na čas života některé osoby, ať strany, ať osoby třetí, nebo na dobu delší než pět let, může zaměstnanec vypověděti po uplynutí pěti let s výpovědní lhůtou šestiměsíční (§ 31, odst. 5). Na rozdíl od výpovědních lhůt podle § 31, odst. 2 a 3, nemusí výpovědní lhůta podle odst. 5 končiti koncem kalendářního čtvrtletí nebo měsíce a stačí prosté uplynutí šesti měsíců.

6. § 31 jest relativní ius cogens ve prospěch zaměstnance (§ 53 zák.). Může však býti podle odst. 3 ujednáno, že pracovní poměr, který v den výpovědi nebude trvati déle než pět let, vypověděti možno na šest neděl pro konec kalendářního měsíce. Předpis druhé věty odstavce 3 v § 31 uveden ve věcné souvislosti již výše pod čís. 4, lit. b).

Poznamenati jest, že ustanovení smlouvy o výpovědi musí býti uvedeno podle § 5, odst. 1 v potvrzení o smlouvě, které jest zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydati.

7. Za zvláštních okolností přísluší stranám právo vypověděti pracovní poměr při změně v osobě zaměstnavatele, která nastala při zcizení nebo propachtování závodu vstupem nabyvatele resp. pachtýře v po-

měr pracovní (§ 51) nebo při úmrtí zaměstnavatele vstupem dědice resp. odkazovníka (§ 52). V prvém případě může každá strana v prvním měsíci po převzetí závodu, v případě druhém do měsíce od úmrtí vypověděti pracovní poměr v zákonné lhůtě. Za určitých podmínek přiznává se tu zaměstnanci nárok na náhradu škody vzešlé mu předčasným zrušením pracovního poměru. Bližší viz ve výkladu na §§ 51 a 52.

8. Podle § 31, odst. 4 musí býti výpovědní lhůta pro obě strany stejná. Byly-li ujednány nestejné lhůty, platí pro obě strany delší lhůta výpovědní. Také prostou výhradu delší výpovědní lhůty při uzavírání smlouvy pokládati jest za »ujednání« (Viz Hartmann str. 191). Spadá sem arciť i pozdější ujednání lhůty delší pro tu neb onu stranu; zajisté také prodloužení lhůty změnou kolektivní smlouvy. (Srv. výše výklad na § 4, odst. 2, str. 177.) Také nečiní při applikaci této normy žádného rozdílu, čí zájmu mělo býti ujednáním delší lhůty v konkrétním případě bezprostředně posloužено, zdali zaměstnavatele nebo zaměstnance.

9. O počítání lhůt výpovědních nemá zákon zvláštních ustanovení a platí tedy obecné předpisy: § 902 obč. zák. (čl. 327, 328 obch. z., §§ 328, 329 slov. obch. z.). Při lhůtě vyměřené dle dní se nepočítá den, na který připadá událost, od níž lhůta počíná běžeti, a konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na onen den posledního týdne nebo posledního měsíce, který svým pojmenováním nebo číslem odpovídá dnu, od kdy lhůta počíná běžeti; není-li takový den v posledním měsíci, připadá konec lhůty na poslední den tohoto měsíce. V § 31 jsou lhůty určeny podle týdnů nebo měsíců, bude se tedy moci do nich včítati i den, kdy byla výpověď dána (jinak při čtrnáctidenní výpovědi podle § 30, odst. 3), při čemž ovšem dnem, kdy byla výpověď dána, nelze rozuměti den, kdy strana vypovídající učinila projev výpovědi, nýbrž den, kdy projev výpovědi podle toho, co je

výše řečeno pod č. 1, došel strany, které se výpověď dává. Doba poštovní nebo jiné dopravy jde tedy na nebezpečí strany vypovídající.

Jestliže by podle tohoto počítání lhůta výpovědi, která má býti dána ke konci kalendářního čtvrtletí nebo měsíce, doběhla až počátkem příštího čtvrtletí nebo měsíce, skončil by se pracovní poměr až koncem tohoto nového kalendářního čtvrtletí nebo měsíce.

Výpověď na dobu delší než smluvenou nebo zákonnou nelze považovati za nepřípustnou, ovšem nebrání taková výpověď druhé straně, aby užila svého práva k výpovědi a přivodila tak dříve konec pracovního poměru.

10. Lhůty podle § 31 ustupují ujednání stran (nebo místnímu zvyku, § 4, odst. 3) příznivějšímu pro zaměstnance, t. j. kterým je zaměstnanci zaručena delší doba výpovědní.*) Ujednání takové se může státi při uzavření smlouvy o práci nebo kdykoliv za trvání pracovního poměru a může býti za pracovního poměru kdykoliv změněno, pokud jen se tím nezkracuje výpovědní lhůta pod výměru podle § 31.

Dále ustupují lhůty podle § 31 zvláštním předpisům stanoveným pro některé případy nebo některé kategorie zaměstnanců, ať už jsou to předpisy pro zaměstnance příznivější nebo méně příznivé.

Mezi předpisy zaměstnancům méně příznivé třeba počítati:

čl. XXXV, odst. 3 zákona č. 54/1932 Sb. z. a n., stanovící šestinedělní kvartální lhůtu pro některé zaměstnance sanovaných bank (srv. též čl. XXXV, odst. 4, XLV, XLVIII, XLIX téhož zákona),

§ 15, odst. 3 zákona č. 44/1933 Sb. z. a n., stanovící pro výpověď platových ustanovení smlouvy jinak nevypověditelné lhůtu měsíční.

*) Nedovoleno je ujednati delší výpovědní dobu než šest měsíců při pracovních poměrech dotčených v § 17 a), odst. 1 zák. č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXVII zák. č. 54/1932 Sb. z. a n.

Delší výpovědní lhůty zaručují zaměstnancům — nehledíc k přechodnému předpisu § 56, odst. 3 — zvláště:

§ 1, odst. 2 zákona č. 61/1925 Sb. z. a n. (srv. text u § 24, a výklad hned níže pod č. 11, I.);

§ 57 zák. čl. XIV/1914 o tisku (srv. v Dodatcích);

§ 8 vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. o zastavování provozu továren atd. (srv. v Dodatcích).

Odchylkou od zásad shora vytčených jsou také případy, kdy delší smluvené lhůty výpovědní ustoupí zákonným lhůtám podle § 31 (srv. výše pod č. 7 a § 27 konkursního řádu).

11. Obmezení výpovědi a propuštění.

Smlouvou o práci, pracovním (služebním) řádem (služební pragmatikou) může býti zaměstnavatel obmezen v právu vypověděti zaměstnance, a to nejrůznějším způsobem. Může býti na př. ustanoveno, že zaměstnavatel může dáti výpověď jen z důležitých důvodů (nebo jen z určitých důležitých důvodů), event. teprve po předchozím řízení disciplinárním, nebo může býti výpověď zaměstnavatele vůbec vyloučena a připuštěno toliko zrušení pracovního poměru z důležitých důvodů (po disciplinárním řízení) atp. Výpověď daná proti těmto ustanovením smlouvy nemá právní následky výpovědi podle § 31, nýbrž buď jest vůbec neúčinná nebo se rovná bezdůvodnému předčasnému propuštění (srv. § 38 a poznámky k němu).

Z právních předpisů obmezujících zaměstnavatelovo právo na výpověď třeba uvésti zvláště:

I. Zákon ze dne 31. března 1925, č. 61 Sb. z. a n., o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních).*)

Podle § 1 tohoto zákona nesmí býti zaměstnanci, povo-

*) Text srv. výše u § 24.

lanému ke cvičení ve zbrani (cvičení služebnímu), dána výpověď v t. zv. ochranné době. Tato ochranná doba se počíná u zaměstnanců obstarávajících pracovní výkon vyššího druhu měsíc před nastoupením cvičení a končí sedmým dnem po jeho skončení. Soukromé zaměstnance podrobené novému zákonu sluší jistě všechny počítati k »zaměstnancům obstarávajícím pracovní výkon vyššího druhu«. Během ochranné doby zůstává sice zaměstnavateli právo zrušiti pracovní poměr předčasně z důležitého důvodu (§§ 32, 34 zák. o soukr. zam.), ale normální výpověď v této době daná byla by podle § 1, odst. 2, věta 1 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. bezúčinná, t. j. nezrušovala by pracovní poměr a poměr ten by trval — nebyl-li by dříve jednou nebo druhou stranou předčasně zrušen nebo zaměstnancem vypovězděn — tak dlouho, dokud by neprošla výpovědní doba po výpovědi dané, když ochranná doba uplynula.

Automaticky by se zrušoval pracovní poměr, jestliže by zaměstnanec do 7 dnů po skončení cvičení ve zbrani (cvičení služebního) znovu nenastoupil práci (§ 5, věta 3 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n.). Přes to, že tu zákon užívá obratu »má se za to, že vystupuje«, tedy obratu obvyklého spíše k vyjadřování vývratné domněnky (srv. terminologické poznámky k osnově občanského zákoníka, II, str. 16), třeba podle smyslu viděti v tomto obratu výraz praesumptionis iuris ac de iure. Až do uplynutí sedmého dne po skončení cvičení je pro trvání pracovního poměru bez významu, zda zaměstnanec měl pro nenastoupení práce nějaké důvody a jaké — ovšem podle okolností mohl by tu býti pro zaměstnavatele důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru podle § 34, č. 4 zák. o soukr. zam. Po uplynutí sedmého dne nenastane automatické zrušení pracovního poměru jedině tehdy, jestliže by zaměstnanci bylo včasné nastoupení práce znemožněno z důležité příčiny bez jeho zavinění. Pojem důležité příčiny netřeba obmezovati na skutečnosti zachycené v §§ 19, 22, 23 zák. o soukr. zam.; při nejmenším sem náleží také překážky na straně zaměstnavatele podle § 1155 obč. zák. (§ 7 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.). Zaměstnanec je podle poslední věty § 5 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. povinen oznámiti zaměstnavateli včas (t. j. bez zbytečného od-

kladu) překážku nastoupení práce; to však je zřejmě jen předpis pořádkový a nebylo by možno zachování pracovního poměru odepříti zaměstnanci, který by důležitou nezaviněnou překážku neoznámil zaměstnavateli hned, jakmile mu to bylo možno. Když překážka pomine, je zaměstnanec povinen práci bez prodlení nastoupiti, jinak by v tom bylo spatřovati předčasné zrušení pracovního poměru. Trvá-li překážka po uplynutí sedmi dnů po skončení cvičení, může býti zaměstnanci dána normální výpověď (je-li překážkou nemoc nebo úraz, platil by § 21 zák. o soukr. zam.).

Výpověď daná před počátkem ochranné doby, t. j. měsíc před nastoupením cvičení, není zákonem vůbec dotčena, jestliže by její lhůta prošla buď před počátkem ochranné doby nebo zase až po skončení ochranné doby, t. j. více než 7 dní po skončení cvičení. I v ostatních případech je výpověď platná, ale lhůta výpovědní se končí až uplynutím ochranné doby a až do té doby trvá pracovní poměr. Plat by příslušel zaměstnanci jen podle § 24, odst. 1 zák. o soukr. zam. a pak za ony dny, kdy po skončení cvičení ve zbrani skutečně pracoval (§ 5, věta 2 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n.).

Ochranu právě uvedenou přiznává zákon č. 61/1925 Sb. z. a n. jen oněm soukromým zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň tři měsíce (§ 2, odst. 1). Zákon nevyslovuje přesně, od kdy nazpět se tato tříměsíční doba počítá, t. j. v které době musí délka pracovního poměru činiti alespoň 3 měsíce, aby se zaměstnanec mohl zákona dovolati. Vzhledem k § 1 se zdá nejsprávnější žádati tuto podmínku v den, kdy počíná ochranná doba. Ale lze hájiti názor (srv. na př. Kotek, Příručka pracovního práva, str. 77), že je zaměstnanec proti výpovědi v ochranné době chráněn od okamžiku, kdy dovršil 3 měsíce (takže by na př. soukromý zaměstnanec nastoupivší dne 15. ledna a povolaný k cvičení ve zbrani na den 1. května mohl býti volně vypověděn do 15. dubna, nikoli již v druhé polovici dubna). »Nepřetržité« trvání pracovního poměru ve smyslu § 2, odst. 1 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. nepředpokládá nepřetržité konání prací; třeba tedy do předepsaných 3 měsíců započítati zameškání práce pro nemoc, úraz atp.

O sezonních zaměstnancích ustanovuje § 2, odst. 2 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n., že zaměstnavatel není povinen je přijmouti, když v ochranné době byla skončena práce, na kterou byli zaměstnanci přijati. Pojem »sezonního zaměstnance« není v zákoně vymezen a lze jej bráti v stejném smyslu jako podle § 11 vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. (srv. v Dodatcích). Při zaměstnancích přijatých jen na určitou sezonu půjde často o pracovní poměry na určitý čas, při nichž ochrana proti výpovědi nemá významu. Mohlo by však jíti o pracovní poměr na čas přechodné potřeby, na který se po 3 měsících hledí jako na poměr ujednaný bez určení času (§ 30, odst. 3 zák. o soukr. zam.).

II. Zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o závodních výborech:

A) § 3, odst. 1, písm. g) označuje jako jeden z úkolů závodního výboru:

g) spolupůsobiti způsobem poradním při hromadném propouštění zaměstnanců, z příčin mimo pracovní poměr ležících, jakož i při propouštění jednotlivých zaměstnanců déle než 3 léta v závodě pracujících takto:

Propuštění (výpověď) dělníka nebo zřízence, který jest aspoň 3 roky nepřetržitě v podniku zaměstnán, sdělí správa závodu ihned závodnímu výboru, který může, shledává-li propuštění (výpověď) zřejmě neodůvodněným, předložiti věc do tří dnů se svým dobrozdáním rozhodčí komisi, která rozhodne do dalších 7 dnů s platností konečnou. Dokud rozhodčí komise nerozhodne, jest míti za to, že dotyčný dělník nebo zřízenec jest na dovolené.

Shledá-li rozhodčí komise:

aa) že dělník nebo zřízenec byl očividně propuštěn pro příslušnost či nepříslušnost k některé politické nebo odborové, národní nebo náboženské organisaci, nebo pro politickou nebo odborovou, národní či náboženskou, s činností v závodě nesouvisející činnost dělníkovu neb zřízencovu a její právní důsledky,

bb) že dělník neb zřízenec byl propuštěn, protože se zdrá-

kladu) překážku nastoupení práce; to však je zřejmě jen předpis pořádkový a nebylo by možno zachování pracovního poměru odepříti zaměstnanci, který by důležitou nezaviněnou překážku neoznámil zaměstnavateli hned, jakmile mu to bylo možno. Když překážka pomine, je zaměstnanec povinen práci bez prodlení nastoupiti, jinak by v tom bylo spatřovati předčasné zrušení pracovního poměru. Trvá-li překážka po uplynutí sedmi dnů po skončení cvičení, může býti zaměstnanci dána normální výpověď (je-li překážkou nemoc nebo úraz, platil by § 21 zák. o soukr. zam.).

Výpověď daná před počátkem ochranné doby, t. j. měsíc před nastoupením cvičení, není zákonem vůbec dotčena, jestliže by její lhůta prošla buď před počátkem ochranné doby nebo zase až po skončení ochranné doby, t. j. více než 7 dní po skončení cvičení. I v ostatních případech je výpověď platná, ale lhůta výpovědní se končí až uplynutím ochranné doby a až do té doby trvá pracovní poměr. Plat by příslušel zaměstnanci jen podle § 24, odst. 1 zák. o soukr. zam. a pak za ony dny, kdy po skončení cvičení ve zbrani skutečně pracoval (§ 5, věta 2 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n.).

Ochranu právě uvedenou přiznává zákon č. 61/1925 Sb. z. a n. jen oněm soukromým zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň tři měsíce (§ 2, odst. 1). Zákon nevyslovuje přesně, od kdy nazpět se tato tříměsíční doba počítá, t. j. v které době musí délka pracovního poměru činiti alespoň 3 měsíce, aby se zaměstnanec mohl zákona dovolati. Vzhledem k § 1 se zdá nejsprávnější žádati tuto podmínku v den, kdy počíná ochranná doba. Ale lze hájiti názor (srv. na př. Kotek, Příručka pracovního práva, str. 77), že je zaměstnanec proti výpovědi v ochranné době chráněn od okamžiku, kdy dovršil 3 měsíce (takže by na př. soukromý zaměstnanec nastoupivší dne 15. ledna a povolaný k cvičení ve zbrani na den 1. května mohl býti volně vypověděn do 15. dubna, nikoli již v druhé polovici dubna). »Nepřetržité« trvání pracovního poměru ve smyslu § 2, odst. 1 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n. nepředpokládá nepřetržité konání prací; třeba tedy do předepsaných 3 měsíců započítati zameškání práce pro nemoc, úraz atp.

O sezonních zaměstnancích ustanovuje § 2, odst. 2 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n., že zaměstnavatel není povinen je přijmouti, když v ochranné době byla skončena práce, na kterou byli zaměstnanci přijati. Pojem »sezonního zaměstnance« není v zákoně vymezen a lze jej bráti v stejném smyslu jako podle § 11 vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. (srv. v Dodatcích). Při zaměstnancích přijatých jen na určitou sezonu půjde často o pracovní poměry na určitý čas, při nichž ochrana proti výpovědi nemá významu. Mohlo by však jíti o pracovní poměr na čas přechodné potřeby, na který se po 3 měsících hledí jako na poměr ujednaný bez určení času (§ 30, odst. 3 zák. o soukr. zam.).

II. Zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o závodních výborech:

A) § 3, odst. 1, písm. g) označuje jako jeden z úkolů závodního výboru:

g) spolupůsobiti způsobem poradním při hromadném propouštění zaměstnanců, z příčin mimo pracovní poměr ležících, jakož i při propouštění jednotlivých zaměstnanců déle než 3 léta v závodě pracujících takto:

Propuštění (výpověď) dělníka nebo zřízence, který jest aspoň 3 roky nepřetržitě v podniku zaměstnán, sdělí správa závodu ihned závodnímu výboru, který může, shledává-li propuštění (výpověď) zřejmě neodůvodněným, předložiti věc do tří dnů se svým dobrozdáním rozhodčí komisi, která rozhodne do dalších 7 dnů s platností konečnou. Dokud rozhodčí komise nerozhodne, jest míti za to, že dotyčný dělník nebo zřízenec jest na dovolené.

Shledá-li rozhodčí komise:

aa) že dělník nebo zřízenec byl očividně propuštěn pro příslušnost či nepříslušnost k některé politické nebo odborové, národní nebo náboženské organisaci, nebo pro politickou nebo odborovou, národní či náboženskou, s činností v závodě nesouvisející činnost dělníkovu neb zřízencovu a její právní důsledky,

bb) že dělník neb zřízenec byl propuštěn, protože se zdrá-

hal vykonávati trvale práce jiného druhu, než pro které byl přijat do zaměstnání, nebo

cc) že propuštění dělníkovo neb zřízencovo jeví nespravedlivou příkrost, neodůvodněnou jeho chováním, nebo poměry závodu, hledíc zejména k dělníkovu nebo zřízencovu stáří, k délce jeho zaměstnání v závodě, i k jeho poměrům rodinným a majetkovým,

nalezne rozhodčí komise, že zaměstnavatel jest povinen:

buď přijati dělníka neb zřízence zpět do práce za dřívějších podmínek zároveň s náhradou za výdělek mezitím ušlý, buď postarati se mu o jiné zaměstnání v témže odboru a místě s přibližně stejným výdělkem, buď dáti dělníkovi nebo zřízenci odstupné ve výši jednotýdenní mzdy až čtyřtýdenní mzdy, kterou určí rozhodčí komise se zřetelem k poměrům uvedeným pod lit. cc).

Ustanovení tato nevztahují se na dělníka nebo zřízence, který se dopustil jednání, pro něž může býti pracovní nebo služební poměr bez výpovědi přerušen podle ustanovení § 82 živn. ř. z r. 1885 a § 27 zákona o obchodních pomocnících z r. 1910, nebo obdobných zákonů, platných dosud na Slovensku a Podkarpatské Rusi;

Souhlasu závodního výboru není zapotřebí při propuštění zaměstnance, který byl vzat na místo zaměstnance, konajícího cvičení ve zbrani (cvičení služební), pokud byl tento zaměstnanec prokazatelně již při přijetí do práce upozorněn na prozatímní povahu svého pracovního poměru (§ 7 zákona č. 61/1925 Sb. z. a n., srv. text u § 24).

B) § 22, odst. 2:

(2) Správa závodu nesmí zaměstnance obmezovati při vykonávání volebního práva a v činnosti jejich jako členů závodního výboru. Zejména smějí býti členové závodního výboru propuštěni jen se souhlasem rozhodčí komise. Souhlasu tohoto není třeba, byl-li člen závodního výboru propuštěn z důvodů, které opravňují zaměstnavatele k okamžitému propuštění zaměstnance podle § 82 ž. ř. z roku 1885 nebo zákona o obchodních pomocnících z roku 1910, nebo obdobných zákonů platných na Slovensku a Podkarpatské Rusi.

Ochrana se týká také náhradníků závodního výboru, nikoli však kandidátů pro volbu do závodního výboru ani členů volebního výboru. Propuštěním sluší rozuměti každé jednostranné rozvázání služebního poměru se strany zaměstnavatele, tedy i výpověď, ale i t. zv. vysazení z práce bez nároku na mzdu. Propuštění bez souhlasu rozhodčí komise nemá právních následků, tedy nezrušuje pracovní poměr. Rozhodčí komise není ovšem příslušná rozhodovati o soukromoprávních následcích nesprávného propuštění člena závodního výboru; tyto věci patří na pořad pracovních soudů. Bez souhlasu rozhodčí komise mohli by býti soukromí zaměstnanci jako členové závodního výboru propuštění toliko z důvodů §§ 32 a 34 zákona.

Jsou-li členy závodního výboru osoby pracující v závodě déle než 3 roky, platí také § 3, odst. 1, písm. g) (srv. výše pod A);

III. § 11 zákona ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví, ve znění čl. II vládního nařízení ze dne 13. července 1934, č. 182 Sb. z. a n.:

Členství v závodní radě je funkcí čestnou. Členům přísluší pouze náhrada za nevyhnutelně ušlý výdělek. Báňský podnikatel nebo jeho zástupce nesmí dělníky a zřízence omezovati u výkonu volebního práva a v jejich činnosti jako členů závodní a revírní rady, ani je pro tento výkon nebo tuto činnost poškozovati.

Služební poměr členů a náhradníků závodní a revírní rady může za trvání jejich funkce a, nepřestal-li se závod trvale provozovati, i během dvou let po jejím zániku býti zaměstnavatelem zrušen bez dalšího jen tehdy, jestliže člen neb náhradník závodní a revírní rady v té době

1. byl pravoplatně odsouzen, třebas podmínečně, pro zločin, dále pro přečin nebo přestupek ze ziskuchtivosti nebo proti veřejné mravopočestnosti,

2. byl pravoplatně odsouzen bezpodmínečně pro přečiny a přestupky, trestné podle zákona na ochranu republiky.

Ve všech ostatních případech vyžaduje se ke zrušení služebního poměru předchozího souhlasu hornického rozhodčího

soudu, jemuž předchází projednání věci v disciplinárním výboru závodní rady nebo revírní rady zřízenců.

V téže době nesmí se členy závodní a revírní rady a jejich náhradníky býti nakládáno nepříznivěji nežli s jinými zaměstnanci téže kategorie a nesmějí býti poškozeni přeřaděním do jiné kategorie, leč tehdy, prokáže-li se jich nezpůsobilost ke službě v dosavadní kategorii nebo jestliže v případě čl. V,*) odst. 2 (§ 24 zák. č. 144/1920 Sb. z. a n.) může jich býti vzhledem k provoznímu klidu používáno pouze k pracím nižší kategorie.

Dotčený § 24, odst. 2 zák. č. 144/1920 Sb. z. a n., ve znění čl. VI vl. nař. č. 182/1934 Sb. z. a n. ustanovuje:

Byl-li povolen provozní klid, zůstávají členové závodní a revírní rady až do uplynutí funkčního období závodní a revírní rady v pracovním poměru, pokud závod používá nadále zaměstnanců k pracím, které členové závodní a revírní rady mohou zastávati; jinak může jim býti dána výpověď po uplynutí jednoho měsíce po tom, kdy byl provoz závodu na základě úředního povolení zastaven, a, skončí-li pracovní klid ještě během jejich funkčního období, musí býti znovu přijati do pracovního poměru.

IV. § 14, odst. 2 a 3 zákona ze dne 3. července 1924, č. 170 Sb. z. a n., o hornických soudech rozhodčích:

(2) Držitel závodu nebo jeho zmocněnec nesmí dělníky a zřízence omezovati, ani poškozovati v jejich činnosti jako přísedících rozhodčího soudu nebo vrchního rozhodčího soudu.

(3) Přísedící rozhodčího soudu nebo vrchního rozhodčího soudu mohou po dobu této své funkce býti zaměstnavatelem propuštěni ze služby jen za souhlasu rozhodčího, případně vrchního rozhodčího soudu. Tohoto souhlasu není však třeba v těchto případech: byl-li přísedící rozhodčího nebo vrchního rozhodčího soudu pravoplatně odsouzen pro zločin, přečin nebo přestupek ze ziskuchtivosti nebo proti veřejné mravopočestnosti, dále nakládal-li zle se svým zaměstnavatelem, jeho zástupcem anebo členem jeho rodiny nebo se svým spoluzaměst-

*) Správně: čl. VI.

nancem, zejména ohrožoval-li svobodu jeho přesvědčení, konečně urazil-li hrubě osoby posléz uvedené.

V. § 11, odst. 3 zákona ze dne 4. července 1931, č. 131 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech):

(3) Přísedící pracovního soudu nemohou býti zaměstnavatelem propuštěni proto, že výkonem své funkce zanedbávají zaměstnání nebo proto, že určitým způsobem svou funkci vykonávají. Spor o žalobě přísedícího podané do třiceti dnů po tom, kdy mu propuštění bylo oznámeno, rozhodne pracovní soud, u něhož jest přísedící ustanoven.

VI. Zákon ze dne 24. ledna 1934, č. 8 Sb. z. a n., jímž se mění a doplňují ustanovení horního zákona, čl. IV.:

Zaměstnanec báňského podniku, který vypovídal podle pravdy jako svědek před soudem, úřadem nebo před jiným veřejným orgánem v řízení, v němž se vyšetřují bezpečnostní poměry na dolech, může býti do dvou let po skončeném výslechu propuštěn ze služby toliko se souhlasem hornického rozhodčího soudu. Tohoto souhlasu není třeba v případech, kdy bez něho může býti propuštěn ze služby i člen závodní rady (§ 11 zákona ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n.).

VII. § 155 zákona o sociálním pojištění (ze dne 9. října 1924, č. 221 Sb. z. a n.):

Pojištěnci, jenž bude podroben léčebné péči ve smyslu § 154, nesmí býti po dobu léčení neb z důvodu tohoto léčení zaměstnavatelem dána výpověď ze služebního poměru.

Citovaný § 154 ve znění novely č. 112/1934 Sb. z. a n. ustanovuje:

(1) Za účelem odvrácení neb odsunutí hrozící invalidity může Ústřední sociální pojišťovna kdykoliv pojištěnce dáti do léčení na vlastní náklad, vdovu pak jen tehdy, onemocní-li.

(2) Ústřední sociální pojišťovna může místo důchodu a státního příspěvku zavésti léčení důchodců, aby jejich výdělečná způsobilost byla obnovena. Osobám uvedeným v § 121, odst. 3, jež žijí ve společné domácnosti s důchodcem a jsou výživou převážně odkázány na jeho důchod, může Ústřední sociální pojišťovna poskytnouti ze svých prostředků podporu až do výše částky rovnající se polovině důchodu a státního příspěvku.

(3) Zejména jest Ústřední sociální pojišťovna oprávněna:

a) dáti osoby uvedené v odstavci 1 a 2 na vlastní útraty do nemocnice, sanatoria nebo do jiného, pro léčení vhodného místa, jakož i do ústavu pro rekonvalescenty, při čemž o svolení jejich platí obdobně ustanovení § 145;

b) dáti nemocného po skončeném léčení neb i za léčení na své útraty vycvičiti pro jeho dosavadní nebo nové zaměstnání;

c) pečovati o vhodné zaměstnání osob, jichž léčení bylo skončeno;

d) invalidním poskytnouti ortopedické pomůcky, opěrné přístroje a umělé končetiny nebo jejich součástky.

(4) Ustanovení § 151 jest obdobně použiti.

VIII. § 55 zákona o pensijním pojištění (ze dne 21. února 1929, č. 26 Sb. z. a n.):

(1) Pojištěnec, jenž byl podroben léčebné péči v odborném ústavě léčebném nebo v lázních pod dozorem lékařským, nesmí býti z důvodu tohoto léčení propuštěn ze zaměstnání a nesmí mu býti dána výpověď po dobu léčení. Zavede-li se léčebná péče, jest takové propuštění nebo taková výpověď bezúčinnou, došlo-li k nim po podání návrhu nebo žádosti o léčebnou péči.

(2) Po dobu provádění léčebné péče není zaměstnavatel povinen vypláceti služební požitky, leč pokud jest k tomu povinen podle smlouvy nebo podle zákonných předpisů. Pokud zde není nároků na vyplácení služebních požitků, neplatí se pojistné.

IX. Vládní nařízení ze dne 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n. (otištěno v Dodatcích).

X. § 13, odst. 2 zákona č. 239/1924 Sb. z. a n. ve znění čl. XXIV bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.

12. Exkurs o trvání pracovního poměru.

Na dobu trvání pracovního poměru klade zákon důraz (a připíná k ní některé právní následky) v § 19, odst. 2 a 3, § 22, odst. 1, § 24, odst. 1 (nepřímo také v odstavci 2, pokud odkazuje na zákon č. 61/1925 Sb. z. a n., § 2), § 26, odst. 1 a 2, § 31, odst. 2 a 3.

Podle § 19, odst. 2 rozhoduje trvání pracovního poměru »v témž podniku, třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona«. Stejně se vyjadřuje § 26, odst. 2. V § 19, odst. 3 se mluví jen o »nepřetržitém zaměstnání ve smyslu tohoto zákona«, v § 26, odst. 1 o trvání pracovního poměru »podle tohoto zákona v témž podniku nepřetržitě«, v § 22, odst. 1 pak o délce »zaměstnání«. Konečně § 31, odst. 2 vyzdvihuje trvání pracovního poměru »ve smyslu tohoto zákona u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku«, kdežto odstavec 3 téhož paragrafu prostě jedná o »trvání pracovního poměru«.

Otázka je, nakolik se za těmito různými výrazy a obraty skrývají různosti obsahové.

Přes to, že někde se výslovně nezdůrazňuje, že lze přihlížeti toliko k době, po kterou trvá pracovní poměr soukromého zaměstnance podle §§ 1 a násl. zákona, bude jistě správné, držeti se této podmínky všude. Nelze tedy při užívání příslušných paragrafů přihlížeti k době, kterou zaměstnance ztrávil u zaměstnavatele, nekonaje služby kupecké nebo vyšší služby nikoli kupecké, nebo jako učeň podrobený živnostenskému řádu (zákonu); ale na druhé straně zase nevadí, že zaměstnanec za svého pracovního poměru vykonával kupecké nebo vyšší nikoliv kupecké práce

různého druhu (různá zaměstnání). Za těchto podmínek třeba ovšem započítávati i dobu ztrávenou v pracovním poměru před účinností nového zákona (důležité pro osoby, které teprve novým zákonem jsou postaveny na roveň obchodním pomocníkům ve smyslu zákona č. 20/1910 ř. z.).

Podobně musíme ve všech případech jistě žádati nepřetržitost pracovního poměru. To však znamená pouze, že nelze přihlížeti k dřívějšímu zaměstnání zaměstnance u téhož zaměstnavatele resp. v témž podniku, když tehdejší pracovní poměr se skončil, ať kterýmkoli ze způsobů naznačených v §§ 30 až 40 zákona, a když mezi tímto skončením dřívějšího pracovního poměru a pracovním poměrem nynějším leží časový interval, třebas poměrně nepatrný. Nesporně nepřetrhují trvání pracovního poměru překážky v práci, i když za ně zaměstnanci nepřísluší plat, dále dovolená atp. O době cvičení ve zbrani (cvičení služebního) je to výslovně ustanoveno v § 4 zák. č. 61/1925 Sb. z. a n.; srv. výše u § 24, str. 290.

Pracovní poměr je poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jeho trvání není dotčeno tím, že zaměstnavatel postupně užívá zaměstnance v různých svých podnicích. Jestliže podnik přejde od jednoho zaměstnavatele na druhého, trvá pracovní poměr nezměněně a nepřetržitě jen za podmínek §§ 51 a 52. Při zcizení a propachtování podniku, nedojde-li mezi zaměstnavatelem a nabyvatelem (pachtýřem) k jiné dohodě a pokračuje-li se tedy podle § 51, odst. 1 v pracovním poměru, musí nabyvatel (pachtýř) zaměstnanci při použití §§ 19, 22, 24, 26 a 31 započítati také dobu ztrávenou u dřívějšího zaměstnavatele a stejně musí dědicové započítati zaměstnanci dobu, kterou ztrávil v pracovním poměru u zůstavitele.

Při počítání doby trvání pracovního poměru není tedy mezi předpisy shora uvedenými věcného rozdílu.

Dobu trvání pracovního poměru třeba počítati

nikoli ode dne uzavření smlouvy o práci, nýbrž ode dne, kdy zaměstnanec práci skutečně nastoupil, v případech náležejících pod § 8, odst. 1 však ode dne, kdy zaměstnanec podle smlouvy nastoupiti měl.

Přípustnost výpovědi.

Bylo-li umluveno při ujednání služební smlouvy, že lze trvání její přerušiti buď výpovědí příslušející zaměstnanci nebo zrušením služebního poměru, příslušejícím zaměstnavateli z důvodů § 27 zák. o obch. pom., není zaměstnavatel oprávněn ukončiti služební poměr výpovědí. N. s. 26. V. 1925, Rv I 770/25, Sb. n. s. č. 5080.

Ustanovenie § 23 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. má na mysli skončenie pracovného pomeru voľnou výpoveďou alebo voľným prepustením. Neplatí, je-li zamestnávatel zbavený vlastního rozhodovania o prepustení svojich zamestnancov, súc smluvne viazaný, aby dal o ňom rozhodnút kárnej komisii a riadil sa jej nálezom. N. s. 26. VI. 1931, Rv III 651/30, Úr. sb. č. 706.

Byla-li ve služebním řádu banky stanovena přípustnost výpovědi zaměstnancům, zruší-li se filiálka banky, lze dáti výpověď, byla-li určitá filiálka zrušena, i zaměstnancům, již nebyli zaměstnáni u zrušené filiálky. N. s. 26. I. 1926, Rv I 1474/25, Sb. n. s. č. 5693.

Bylo-li ve služebním řádu určeno, že zaměstnancovo služební provinění lze stihati pouze na základě předchozího disciplinárního řízení a disciplinárního nálezu, musí též výpovědi pro takové provinění předcházeti řízení a nález disciplinární. — Výpověď, třebas dána na podkladě nálezu disciplinárního, nemá v zápětí ztrátu výslužného nebo odbytného. Ztráta nastává pouze propuštěním ze služby cestou disciplinární. N. s. 17. I. 1922, Rv I 1018/21, Sb. n. s. č. 1423.

Zamestnávateľ uznáním oprávnenosti zamestnanca na penziu pre pripad, že sa stane nespôsobilým k výdelku do toho času, keď otázka penzijného zaopatrenia zamestnancov upravená bude zákonom, nevzdal sa práva môcť rozviazať služebný pomer daním zákonnej výpovedi pred tým, než sa zamestnanec stal nespôsobilým k výdelku. N. s. 9. I. 1929, Rv III 880/28, Úr. sb. č. 10.

Ze zaměstnavatelova slibu stálé práce nelze vyvozovati nevypověditelnost pracovního poměru. Ž. s. Brno 21. IV. 1927, Cž II 137/27, Sb. ž. s. č. 32.

Jestliže podle služební smlouvy lze služební poměr vypověděti po uplynutí pěti

let jen za určitých podmínek, je výpověď bez podmínek daná před uplynutím pěti let účinná i tehdy, když výpovědní lhůta doběhne až po pátém služebním roce. Rak. n. s. 5. II. 1929, 1 Ob 85/29, SZ. XI., č. 27.

Ustanovení § 155 zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. nelze použíti, byla-li zaměstnavatelem dána zaměstnanci výpověď před počátkem léčení ve smyslu § 154 zák. K vyloučení výpovědi nestačí, že byla podána žádost o pojištěncovo ústavní léčení. Nelze tu použíti odchylného nového ustanovení specielního zákona ze dne 21. února 1929, č. 26 Sb. z. a n. N. s. 28. V. 1932, R I 332/32, Sb. n. s. č. 11704.

Předpokladem bezúčinnosti výpovědi podle § 55 zákona o pensijním pojištění soukr. zam. ve vyšších službách č. 26/1929 Sb. z. a n. jest, že léčebná péče v odborném ústavu léčebném pod lékařským dozorem byla skutečně zavedena. Byla-li žádost zaměstnance o léčebnou péči zamítnuta, není výpověď bezúčinná, třebaže byla dána po podání žádosti. N. s. 7. VI. 1934, Rv I 969/34, Sb. n. s. č. 13612.

Prohlášení Všeobecného pensijního ústavu, že se účastní léčebné péče pojištěnce a že přejímá část léčebných nákladů nemocenské pojišťovny, jest považovati za »zavedení« léčebné péče ve smyslu § 49 zák. č. 26/1929 Sb. z. a n. Propuštění pojištěnce ze služeb, jež se stalo v době od podání žádosti za zavedení léčebné péče a za jejího trvání, jest bezúčinné (§ 55 zák. č. 26/1929 Sb. z. a n.) Pr. s. Teplice-Šanov 22. VI. 1932, Cpr 212/32, kr. s. Litoměřice 21. X. 1932, Opr 20/32, n. s. 3. VII. 1934, Rv I 85/33, Sb. pr. s. č. 37.

Forma a následky výpovědi.

Výpověď se musí státi formálně a tak, aby zaměstnanec nepochybně ji jako výpověď mohl chápati. N. s. 10. IX. 1913, Rv VIII 223/13, Fuchs č. 112.

Výpověď není platně dána, byla-li projevena řečí zaměstnanci málo známou a to takovou formou, že zaměstnanec ani nepochopil a nemohl při obyčejné pozornosti pochopiti, že jde o výpověď. Ž. s. Brno 7. VIII. 1914, Cr I 413/14, Sb. ž. č. 2687.

Prohlášení, že služeb zaměstnancových, nebude-li práce, bude potřebí jen do konce určitého měsíce, není výpovědí. N. s. 23. V. 1911, Rv VIII 162/11, Fuchs č 13.

I bezformální, ale jasné prohlášení, že služební poměr k určitému dni má býti zrušen, třeba považovati za právně závaznou výpověď (§ 19, odst. 3 zák. o obch. pom.). N. s. 31. III. 1914, Rv II 221/14, Fuchs č. 163.

Vyzve-li zaměstnavatel zaměstnance, aby k určitému termínu dal výpověď, jinak že musí očekávati výpověď,

znamená taková výzva už sama o sobě výpověď. Ž. s. Vídeň 18. III. 1914, Cr VII 450/14, Sb. ž. č. 2367.

V prohlášení zaměstnavatele vůči obch. pomocníku, že podnik od určité doby přejde na třetí osobu, nelze ještě spatřovati výpověď. Ž. s. Liberec 21. VII. 1914, Cr II 32/14, Sb. ž. č. 2622.

Při výpovědi pracovního poměru nemusí nutně býti užito výrazu »vypovědětí«, stačí i jiná slova nebo konkludentní jednání. Ž. s. Vídeň 3. XI. 1898, Cr 935/98, Sb. ž. č. 18.

Je výpovědí, řekne-li principál obchodnímu cestujícímu: »Nemohu Vás potřebovat, hledejte si jiné místo, já Vám při tom budu nápomocen«. Ž. s. Plzeň 3. III. 1908, Cr II 9/08, Sb. ž. č. 1419.

Slova »hledejte si jiné místo« bez současného udání konečné lhůty výpovědní nelze pokládati za výpověď dle § 77 ž. ř. a § 19 zák. o obch. pom. Ž. s. Praha 10. VIII. 1923, Cr II 600/23, Sb. ž. O. N. č. 116.

Nerozuměl-li zaměstnanec, neznaje řeč, dané výpovědi a věděla-li vypovídající strana o nedorozumění, byla povinna toto nedorozumění odstraniti. Nejasnou výpověď lze vyložiti na újmu toho, kdo ji dal (§ 915 obč. zák.). Ž. s. 25. XI. 1904, Cr I 349/04, Sb. ž. č. 993.

Písemná výpověď zaslaná obchodnímu cestujícímu, který v udané stanici měl čekati na zprávy poste restante, je účinná, když došla na stanici včas, třebas nemohla býti cestujícímu, který předčasně odejel, doručena. N. s. 8. VI. 1898, č. 7761, Adl. Cl. č. 2022.

Výpověď daná cestujícímu na cestách je doručena dnem, kdy došla na určený poštovní úřad, na který se měly cestujícímu podle dohody zasílati listovní zásilky. Ž. s. Praha 14. VI. 1909, Cr II 460/09, z. s. Praha 10. VIII. 1909, Cg II 11/09, Sb. ž. č. 1668.

Je-li služební smlouva vypověděna písemně, je výpověď účinná, když dopis byl doručen příslušníku domácnosti zaměstnancovy. Ž. s. Vídeň 11. VII. 1914, Cr IX 300/14, Sb. ž. č. 2461.

Doručení písemné výpovědi jde na nebezpečí strany vypovídající. Nelze spatřovati zavinění zaměstnance v tom, že neudal změnu adresy. Ž. s. Vídeň 31. VII. 1916, Cr IV 701/16, z. s. Vídeň 23. VIII. 1916, Cg XVI 76/16, Sb. ž. č. 2633.

Písemná výpověď ze služebního poměru nemusí býti doručena k vlastním rukám. Pr. s. Plzeň 25. V. 1932, Cpr 52/32, Sb. pr. s. č. 22.

Ohlášený úmysl vypovědět zaměstnance lze provésti i konkludentním jednáním. Ž. s. Brno 5. V. 1911, Cr 170/11, Sb. ž. č. 1940.

Výpověď daná s udáním důvodu zůstává účinná, i když důvod pominul. Ž. s. Brno 17. IX. 1913, Cr I 368/13, Sb. ž. č. 2575.

Neplatná je podle zákona o obch. pom. úmluva, že služební poměr může každá strana zrušiti bez výpovědi. V tom případě platí nejkratší jednoměsíční lhůta výpovědní. Ž. s. Vídeň 30. I. 1911, Cg V 829/10, Sb. ž. č. 1896.

Neplatné je ujednání, že výpomocný úředník na denní plat může býti kdykoliv propuštěn bez výpovědi (platí měsíční výpověď podle § 20, odst. 2 zák. o obch. pom.). N. s. 17. III. 1914, Rv V 236/14, Fuchs č. 160.

Ujednání se zaměstnancem, který je podroben zákonu o obch. pom., že ke zrušení služebního poměru není potřebí výpovědi, třeba vykládati jako ujednání nejkratší přípustné lhůty výpovědní. Ž. s. Vídeň 3. VI. 1916, Cr IX 144/16, Sb. ž. č. 2594.

Ujednání, že služební smlouva se určitým dnem končí, že však obchodní pomocník je povinen i dále zůstati ve službě, prohlásí-li mu zaměstnavatel 14 dní před koncem smlouvy, že reflektuje ještě na jeho další služby, příčí se předpisům § 20 zák. o obch. pom. Ž. s. Vídeň 23. IV. 1914, Cr VIII 326/14, Sb. ž. č. 2369.

Výpověď dle zákona o obch. pom. může býti dána kterýkoliv libovolný den. Ž. s. Štýrský Hradec 24. II. 1911, Cr II 14/11, Sb. ž. č. 1914.

Byla-li zaměstnanci dána výpověď v jinou dobu, nežli bylo smluveno, má zaměstnanec nárok na náhradu za dobu do konce nejbližší smluvené výpovědní lhůty, výpověď však opakovati netřeba. Ž. s. Praha 2. XII. 1927, Cž II 844/27, Sb. ž. s. č. 48.

Výpověď daná na delší než smluvenou dobu je pro vypovídající stranu závazná. Ž. s. Vídeň 18. IX. 1913, Cr VI 1340/13, Sb. ž. č. 2280.

Je přípustno, aby se zaměstnavatel vzdal nároku na služby zaměstnancovy v době výpovědní s výhradou, že vypovědený zaměstnanec nesmí ve výpovědní době nastoupiti místo jinde. Ž. s. Vídeň 22. VIII. 1912, Cr VI 1465/12, Sb. ž. č. 2185.

Obchodní pomocník může ve výpovědní lhůtě, byl-li konání služeb zproštěn, za plat konati služby jinému zaměstnavateli. Ž. s. Praha 1. XII. 1915, Cr II 589/15, Sb. ž. č. 2788.

Byla-li měsíční výpověď ze služebního poměru obchodního pomocníka dána ke konci měsíce, musil projev zrušiti služební smlouvu dojíti k vědomosti strany druhé nejpozději v poslední den měsíce předcházejícího. Pr. s. Plzeň 25. V. 1932, Cpr 52/32, kr. s. Plzeň 21. IX. 1932, Opr 52/32, Sb. pr. s. č. 1.

Byla-li smluvena kratší výpovědní lhůta než lhůta přípustná podle § 20, odst. 2 zák. o obch. pom., nastupuje na její místo výpovědní lhůta jednoho měsíce v předpisu tom uvedená s konečnými dny tam ustanovenými (čl. V, odst. 3 cís. nař. č. 8/1915 ř.

z.). N. s. 7. XI. 1930, Rv II 77/30, Sb. n. s. č. 10300.

Výpověď daná před smluveným termínem má plné účinky od tohoto dne. Ž. s. Brno 22. VIII. 1907, Cr I 356/07, Sb. ž. č. 1611 .

Není změnou výpovědi, když se hned opraví jazykově vadná forma, kterou byla vyjádřena. Zaměstnanec, jemuž byla výpověď dána, nemůže tedy z prvního prohlášení odvozovati žádná práva. Ž. s. Brno 2. VIII. 1898, Cr I 62/98, Sb. ž. č. 105.

Odvolání výpovědi dané omylem je přípustné. Ž. s. Šumperk 13. XI. 1908, Cr I 34/08, Sb. ž. č. 1536.

Zpětvzetí výpovědi, projevené nikoliv vůči zaměstnanci, nýbrž vůči třetí osobě, nemá právních následků. Ž. s. Bílsko 14. IX. 1898, Cr I 63/98, Sb. ž. č. 87.

Obchodní pomocník může ve výpovědní lhůtě, byl-li služby zproštěn, konati za plat služby jinému zaměstnavateli. Ž. s. Praha 1. XII. 1915, Cr II 589/15, Sb. ž. č. 2788.

Obchodní pomocník nemůže se domáhati úplaty za dobu výpovědní, pokud samovolně nekonal služby. N. s. 8. V. 1923, Rv I 702/23, Sb. n. s. č. 2596.

Není-li jiného ujednání ani jiného místního zvyku, třeba »definitivní« ustanovení zaměstnance považovati za služební poměr bez určení času (§ 19, odst. 3 zák. o obch. pom.). N. s. 16. IX. 1913, Rv II 930/13, Fuchs č. 115.

Z toho, že soukromému zaměstnanci byla udělena »definitiva«, ještě o sobě neplyne, že služební poměr jest ujednán na doživotí (§ 21 zák. o obch. pom.). N. s. 14. II. 1922, Rv II 39/22, Sb. n. s. č. 1498.

Ustanovení definitivní není ještě o sobě ustanovením na doživotí ve smyslu § 21 zák. o obch. pom. N. s. 30. V. 1924, Rv I 684/24, Sb. n. s. č. 3927.

Služební poměr vypovědělný k určitému dni, který před tímto dnem byl dohodou rozvázán, končí se dnem skutečného rozvázání. N. s. 24. III. 1914, Rv II 54/14, Fuchs č. 162.

c) Předčasným zrušením.

§ 32.

Pracovní poměr může býti zrušen každou stranou z důležitých důvodů, a to, byl-li ujednán na určitý čas, před jeho uplynutím, jinak bez výpovědi.

K § 32 zákona (Předčasné zrušení).

Jde tu o utvářecí právo každé ze stran, t. j. právo zrušiti pracovní poměr z důležitých důvodů jednostranným projevem s účinností okamžitou nebo časově blíže určenou. Zrušení to jest skončením poměru na určitý čas ujednaného před uplynutím času toho, poměru pak na neurčito sjednaného bez výpovědi. § 33 jedná o zrušení zaměstnancem, § 34 o zrušení zaměstnavatelem, § 35 vztahuje se na oba případy.

Co se týká obsahu a formy projevu o předčasném zrušení pracovního poměru, jakož i oprávnění projev takovýto učiniti resp. přijmouti (nebo býti jeho adresátem a přejimatelem), platí mutatis mutandis totéž, co bylo řečeno u § 31 o výpovědi. Jmenovitě může býti i okamžité zrušení pracovního poměru projeveno jakýmkoliv způsobem, třebas i konkludentním jednáním, ovšem třeba tu náležité opatrnosti, aby šlo o projev dostatečně jasný. Nejasnosti projevu šly by na vrub strany, která projev učinila (§ 869 obč. zák.). Projev předčasného zrušení nemůže býti nahrazen žalobou.

Okamžité zrušení pracovního poměru odpovídá zákonu jedině tehdy, když je opřeno o nějaký důležitý důvod. Není však zapotřebí, aby důvod ten byl druhé straně oznámen (a i když byl oznámen, může býti ve sporu uplatněn také jiný důvod). Podle judikatury postačí, že nějaký takový důvod tu v době předčasného zrušení objektivně byl, třebas ani straně, která poměr zrušuje, nebyl v té době znám. Strana se tedy může ve sporu o důvodnost předčasného propuštění dovolati i důvodů, o kterých se dověděla teprve dodatečně. Srv. také poznámky k § 35.

Co je důležitý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, zákon v § 32 nevymezuje. Za to připojuje v §§ 33 a 34 příkladmý výpočet důležitých dů-

vodů pro předčasné vystoupení z práce a pro předčasné propuštění. Z poměru § 32 k §§ 33 a 34 plyne:

a) skutkové podstaty uvedené v § 33 a v § 34 samy o sobě stačí náležitě odůvodniti předčasné vystoupení z práce nebo předčasné propuštění; není při nich zapotřebí uvažovati o důležitosti důvodu a kladný úsudek o existenci skutkových indicií v zákoně vytčených zbavuje soudce povinnosti zkoumati význam oněch skutečností pro konkretní pracovní poměr;

b) i v případech, které se nedají zahrnouti pod některé ustanovení § 33 nebo § 34, může býti dán »důležitý důvod« pro zrušení pracovního poměru a je tedy § 32 ve vztahu k §§ 33 a 34 jakousi generální klausulí, která nastupuje, kde speciální klausule §§ 33 a 34 selhávají.

Po této stránce je tedy nový zákon — stejně jako jeho vzor z r. 1910 — asi uprostřed mezi občanským zákoníkem, který má v § 1162 jen všeobecné ustanovení (tak i § 19 zákona č. 244/1922 Sb. z. a n.), a některými speciálními zákony o pracovních poměrech, v nichž jsou důvody předčasného vystoupení nebo propuštění vypočteny taxativně (srv. na př. §§ 82*) a 82 a) živn. ř., §§ 120*) a 121 živn. zák.). O důvodu zvoleného uspořádání srv. vysvětlivky (výše str. 66). Vysvětlivky také naznačují, že bylo uvažováno o tom, aby se do zákona pojalo ustanovení § 1034, odst. 2 osnovy obč. zák., které se snaží vytknouti karakteristické znaky skutečnosti, jež může býti uznána za »důležitý důvod«. Přes to, že zákon na konec vzoru osnovy občanského zákoníka nenásledoval, těžko bychom mohli karakterisovati povšechně důležitý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru jinak, než že to je každá skutečnost, pro kterou nelze spravedlivě žádati na straně smlouvu zrušující, aby v pra-

*) Ve znění vládního nařízení ze dne 29. července 1933, č. 163 Sb. z. a n., čl. I, písm. A), resp. D).

covním poměru dále setrvala, jinak řečeno je tu důležitý důvod, když se situace utvářila tak, že s uvážením všech okolností s objektivního hlediska buď je pro zaměstnance nemožno, aby pro zaměstnavatele dále konal práci, nebo zase pro zaměstnavatele, aby ponechal zaměstnance na jeho místě.

Konečné rozhodnutí o tom, zda tu byl důležitý důvod čili nic, bude příslušeti soudu, který bude rozhodovati o právních následcích předčasného zrušení. I pro soud bude příkladmý výpočet §§ 33 a 34 jakýmsi obmezením všeobecné klausule § 32 potud, že nebude moci spatřovati důležitý důvod v skutečnostech, které nedosahují síly vytčené v příslušném předpisu § 33 nebo § 34 (když tedy na př. § 34, č. 5 vzhledem na § 22, odst. 4 dovoluje propustiti zaměstnance, který zameškal pro soukromé překážky více než 30 dnů v roce, nelze propustiti zaměstnance, který zameškal jen 29 nebo 30 dnů, atp.).

Zvláštními předpisy může býti právo zrušiti předčasně pracovní poměr obmezeno. Sem náleží zvláště ustanovení uvedená ve výkladech k § 31, č. 11 pod III., IV., VI. Jen zdánlivým obmezením propouštěcího práva zaměstnavatelova jsou některé předpisy, z nichž plyne, že určité skutečnosti nemohou býti uznány za důležitý důvod ve smyslu §§ 32 a 34, neboť namnoze tu jde o skutečnosti, u nichž by bylo nutno dojíti k stejnému závěru i bez výslovného ustanovení (srv. na př. § 1 zákona č. 225/1933 Sb. z. a n., otištěného v Dodatcích).

Poměr §§ 32 až 34 k dohodě stran a k normám, které se mohou vsunouti mezi zákon a dohodu stran (ať jde o kolektivní smlouvu, pracovní nebo služební řád atp.), není na první pohled zcela jasný vzhledem k tomu, že žádný z uvedených předpisů nebyl prohlášen v § 53 za právo relativně donucující ve prospěch zaměstnanců. (Jinak v občanském zákoníku, kde § 1162 je citován v § 1164 ve znění zákona č.

497/1921 Sb. z. a n.; srv. též citaci § 19 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. v § 25 téhož zákona). Z toho však, že za ius cogens ve smyslu § 53 platí také § 37, můžeme usuzovati, že nebyla by v souhlasu se zákonem dohoda, která by bránila zaměstnanci, aby při důležitém důvodu z práce vystoupil, nebo zase která by jej nutila, aby si dal líbiti propuštění, třebas nebylo opřeno o důležitý důvod. V každém případě pak bylo by nutno posuzovati dohody o uplatnění nebo neuplatnění práva na okamžité zrušení pracovního poměru s hlediska dobrých mravů. S dobrými mravy těžko by se srovnávala úmluva, která by jednu stranu zavazovala, aby setrvala v pracovním poměru, i když se druhá strana zvláště těžce prohřešila proti smlouvě a závazkům z pracovního poměru jí vznikajícím. Pokud dobré mravy nejsou dotčeny, není neplatná dohoda, kterou se obmezuje zaměstnavatel v svém právu propustiti zaměstnance, ani vůbec dohoda, kterou strany přesně vymezují, co má mezi nimi platiti jako důležitý důvod pro předčasné zrušení pracovního poměru, pokud jen tato dohoda neporušuje zásady § 37 nebo zásady jiných kogentních norem (na př. § 1155 obč. zák.). V tomto rozsahu má soud vždy možnost zkoumati, zda skutečnosti kvalifikované dohodou stran jako důležité opravdu jsou — beze zřetele k dohodě — důležitým důvodem ve smyslu §§ 32 až 34. Při tomto zkoumání je soud stejně nezávislý na jakémkoliv orgánu, jako při ostatní své rozhodovací činnosti, a může tedy jmenovitě po stránce formální i materielní přezkoumati disciplinární řízení a disciplinární nález vydaný příslušným orgánem zaměstnavatele nebo orgánem, v kterém byl zastoupen zaměstnavatel i zaměstnanec nebo organisace (skupina) zaměstnanecká.

Důležitost důvodu.

Důvod je důležitý (§ 25 zák. o obch. pom.), když podle okolností případu vyžaduje, aby byla ihned zjednána náprava. N. s. 10. IX. 1912, Rv I 659/12, Fuchs č. 65.

Výpočet propouštěcích dů-

vodů v § 27 zák. o obch. pom. není taxativní, mohou tedy ve služební smlouvě býti určeny i jiné důvody; musí to však býti »důležité důvody« ve smyslu § 25 zák. o obch. pom. Ž. s. Vídeň 12. I. 1914, Cr VI 323/14, Sb. ž. č. 2356.

Ustanovení § 27 zák. o obch. pom. není právem donucujícím. Ujednati lze i jiné ještě důvody předčasného propuštění. N. s. 6. XI. 1923, Rv I 844/23, Sb. n. s. č. 3123.

Forma a jiné podmínky předčasného zrušení.

Předčasné zrušení pracovního poměru podle § 25 zák. o obch. pom. může se státi jen výslovným, určitým prohlášením stran. N. s. 10. IX. 1912, Rv I 659/12, Fuchs č. 65.

V projevu zaměstnavatelově »Když nechcete pracovati, nemusíte« nelze shledávati propuštění z práce. Ž. s. Teplice-Šanov 19. III. 1926, Cž I 99/26, Sb. ž. s. č. 5.

Ve výroku zaměstnavatele »Zůstaňte si doma, já si to dodělám« jest okamžité propuštění ze služby. Ž. s. Praha 25. X. 1927, Cž II 740/27, z. s. Praha 25. XI. 1927, Ck II 102/27, Sb. ž. s. č. 43.

Ve slovech »Můžete jíti« lze podle okolností spatřovati propuštění, ne toliko návrh na srovnalé zrušení pracovního poměru. Ž. s. Brno 19. III. 1912, Cr I 140/12, Sb. ž. č. 2251.

Prohlášení zaměstnavatele, že zaměstnance pro jeho neschopnost bude užívati napříště jen k podřadnějším službám, obsahuje předčasné propuštění. N. s. 17. IX. 1913, Rv II 1011/13, Fuchs č. 111.

Prohlášení zaměstnavatele o propuštění musí býti určité a nepochybné, jinak neodůvodňuje opuštění práce. Ž. s. Vídeň 20. IX. 1898, Cr I 304/98, Sb. ž. č. 28.

K předčasnému rozvázání služebního poměru uzavřeného na určitou dobu před uplynutím této, jinak však bez dodržení výpovědní lhůty z důležitých důvodů (§§ 25, 26-27 zák. o obch. pom.) je potřebí vždy jednostranného prohlášení strany a nemožno toto prohlášení strany nahraditi výrokem soudním. Ž. s. Plzeň 17. III. 1921, Cr I 36/21, Sb. ž. O. N. č. 37.

Slova »Když se ti to nelíbí, tedy jdi« mají jen ten smysl, že zaměstnavatel dává zaměstnanci úplně na vůli, chce-li službu opustiti nebo v ní zůstati, a nelze v nich tedy spatřovati propuštění zaměstnance (§ 863 obč. zák., §§ 20 a 26 zák. o obch. pom.). Ž. s. Brno 22. X. 1924, Cž II 423/24, z. s. Brno 27. XI. 1924, Ck I 409/24, P. R. V., str. 52, č. CCCLXXXVIII.

Když po různicích s principálem obchodní pomocník prohlásí »Za těchto okolností nemohu zde zůstat«, pak ale neodpírá ani trvale nezastaví služební výkony, nemá to za následek okamžité zrušení

služebního poměru. Ž. s. Brno 14. III. 1902, Cr I 106/02, z. s. Brno 9. IV. 1902, Cg I 105/02, Sb. ž. č. 762.

Žaloba nenahražuje prohlášení, že zaměstnavatel zaměstnance propouští. Propuštění se musí státi způsobem jasným a vylučujícím každou pochybnost. N. s. 2. XII. 1913, R I 849/13, Fuchs č. 130.

Předčasné propuštění nepředpokládá propuštění okamžité. N. s. 29. XII. 1913, Rv I 1130/13, Fuchs č. 142.

Je-li zaměstnavatel oprávněn dáti výpověď bez udání důvodů, nedodrží-li však umluvené lhůty výpovědní, zrušuje se služební poměr a zaměstnanec se může domáhati pouze služebních požitků za řádnou lhůtu výpovědní. N. s. 12. XII. 1923, Rv I 1246/23, Sb. n. s. č. 3287.

Předčasné propuštění nevyžaduje vždy, by poměr byl rozvázán s okamžitou platností. N. s. 20. XI. 1924, Rv I 1297/24, Sb. n. s. č. 4393. Stejně n. s. 21. VI. 1928, Rv I 3/28, Sb n. s. č. 8157.

Ujednání služební smlouvy, že obchodní pomocník nebude před určenou dobou ani propuštěn ani vypověděn, nevylučuje uplatniti zákonné důvody propuštění. Ž. s. Brno 10. XI. 1914, Cr I 480/14, Sb. ž. č. 2690.

Výpověď služebního poměru daná na kratší dobu než zákonnou, je platná, opírá-li se o důvod k propuštění. Rak. n. s. 19. V. 1925, Ob I 407/25, SZ. VII., č. 178.

Uplatnění důvodu.

Důvod propuštění není třeba uvésti, stačí, že tu v době propuštění objektivně byl. N. s. 13. XII. 1911, Rv V 2298/11, Fuchs č. 37.

Ve sporu nelze přihlížeti k propouštěcím důvodům nedostatečně konkretisovaným. N. s. 11. XI. 1913, Rv VI 385/13, Fuchs č. 127.

Určité skutečnosti k odůvodnění zrušení služebního poměru bez výpovědi musí býti zaměstnavatelem dokázány. Nestačí uváděti důvody jen všeobecně. Ž. s. Brno 28. II. 1930, Cž 79/30, Sb. ž. s. č. 74.

Na odůvodnění propuštění lze se dovolati i důvodů, které nebyly zaměstnanci při propuštění oznámeny, předpokládajíc, že nelze míti za to, že se zaměstnavatel takových důvodů vzdal. N. s. 3. I. 1912, Rv I 1161/11, Fuchs č. 40.

Prevzala-li banka pri fúzii s inou bankou jej zamestnancov, môža sa proti nim dovolávať dôvodu prepustenia z doby ich činnosti u ich drievejšej zamestnavateľky. N. s. 12. III. 1927, Rv III 634/26, F. Z., Doplnok str. 34.

Ani zaměstnavatel, propouštěje zaměstnance ze služby, ani zaměstnanec, vystupuje předčasně ze služebního poměru, není povinen oznámiti důvod propuštění (předčasného vystoupení) ze služebního poměru; stačí, že se důvod ten prokáže teprve na soudě. Z pouhé okolnosti, že

zaměstnavatel neoznámil zaměstnanci při propuštění určitý propouštěcí důvod, nelze ještě usuzovati, že se ho vzdává. N. s. 4. X. 1927, Rv II 584/27, Sb. n. s. č. 7384.

Zaměstnanec, vystupuje předčasně ze služebního poměru, není povinen, by oznámil zaměstnavateli ihned důvod předčasného vystoupení; stačí, byl-li tu zákonný důvod v době zrušení služebního poměru a prokáže-li se teprve na soudě. N. s. 16. XI. 1933, Rv II 620/31, Sb. n. s. č. 13019.

Na odůvodnění propuštění může se zaměstnavatel ve sporu dovolati i důvodů, o kterých se teprve po propuštění dozvěděl. N. s. 30. IV. 1912, Rv VIII 130/12, Fuchs č. 55; N. s. 30. X. 1912, Rv I 860/12, Fuchs č. 78; N. s. 18. IX. 1913, Rv VII 41/13, Fuchs č. 96.

Zaměstnavatel nemusí udati zaměstnanci důvod propuštění vůbec, a uvedl-li jeden důvod, neztrácí oprávnění uplatňovati jiný důvod, jestliže takový důvod tu byl. N. s. 23. VIII. 1927, Rv I 1442/26, Sb. n. s. č. 7259.

Zásadně je přípustno přihlédnouti k propouštěcímu důvodu tvrzenému teprve ve sporu. N. s. 23. I. 1912, Rv II 8/12, Fuchs č. 42.

Propouštěje před časem zaměstnance, není zaměstnavatel povinen udati mu důvod, proč tak činí. Stačí, že zákonný důvod zde jest a bude ve sporu prokázán. N. s. 1. VII. 1919, Rv I 308/19, Sb. n. s. č. 219.

V dovolacom pokračovaní môže byť preskúmaný len ten dôvod prepustenia zo služieb, ktorý bol zamestnancovi pri prepustení sdelený a v nižších stoliciach prejednaný, nie však iné ďalšie dôvody nové. N. s. 23. IV. 1931, Rv III 885/30, Úr. sb. č. 656.

Důležitost propouštěcího důvodu třeba posuzovati v souvislosti s důvody výpovědi, zaměstnanci známými, když došlo k propuštění ve výpovědní lhůtě. Ž. s. Brno 5. IX. 1912, Cr I 424/12, Sb. ž. č. 2371.

Disciplinární předpisy a pod.

Jestliže byly služební smlouvě výslovně nebo mlčky za základ položeny disciplinární předpisy, je propuštění zaměstnance, při kterém nebyly tyto předpisy dodrženy, bezdůvodné. Propuštění vyslovené po řádně provedeném disciplinárním řízení je co do otázky, zda bylo odůvodněno (§ 25 zák. o obch. pom.), podrobeno judikatuře soudů. N. s. 10. II. 1914, R V 1678/13, Fuchs č. 152.

Disciplinární řízení, vedené proti úředníkům spolkové nemocenské pokladny podle jejich služební pragmatiky, je podrobeno přezkoumání se strany soudů jen po formální stránce. Nesprávné obsazení disciplinární komise činí disciplinární usnesení a jím vyslovené propuštění neplatným.

N. s. 3. III. 1914, Rv III 506/13, Fuchs č. 159.

Soud může přezkoušeti disciplinární řízení, které vedlo k propuštění zaměstnance, po formální i materielní stránce. N. s. 4. IV. 1911, R I 169/11, Fuchs č. 8.

Soudu přísluší přezkoumati disciplinární nález proti soukromému zaměstnanci i co do věcné oprávněnosti důvodu předčasné výpovědi (propuštění) ze služby. N. s. 6. XI. 1923, Rv I 844/23, Sb. n. s. č. 3123.

Byla-li výpověď, podmíněná ve služební smlouvě určitými důvody, dána, aniž tu bylo takových důvodů, nemá vůbec právní účinnosti a nerozvazuje proto služebního poměru. Služební poměr trvá dále a obě strany jsou povinny plniti své povinnosti, zaměstnavatel platiti služební požitky a zaměstnanec konati umluvené služby. N. s. 14. X. 1926, Rv I 378/26, Sb. n. s. č. 6373.

Neplatná je dohoda v služebnej smluve, podľa ktorej zamestnanec môže byť prepustený zo služby len na základe karného nálezu okresného súdu. N. s. 2. VII. 1929, Rv IV 96/29, Úr. sb. č. 197.

Byl-li zaměstnanec pro delikt odsouzen trestním soudem, může býti pro toto odsouzení propuštěn, platí-li pro něho zvláštní smluvní ustanovení (služební pragmatika), jen když se trestný čin dá subsumovati pod některý z propouštěcích důvodů ve smlouvě uvedených. N. s. 31. I. 1912, Rv III 491/11, Fuchs č. 43.

Některé důvody předčasného zrušení.

Zaměstnavatel nesmí přepínati zaměstnancovy síly přemírou práce, ani co se týče jejího množství, ani co se týče jejího trvání. Z porušení této povinnosti zaměstnavatelem vzchází zaměstnanci nejen nárok na bezodkladné rozvázání pracovního poměru, nýbrž i s uchováním tohoto poměru nárok na náhradu škody, leč by zaměstnavatel dokázal, že mu splnění oné povinnosti bylo bez jeho viny znemožněno. N. s. 4. IV. 1922, Rv II 116/22, Sb. n. s. č. 1609.

Obchodní cestující, který je odkázán jen na podíl na zisku, může, je-li podnik pasivní, vystoupiti a domáhati se jako náhrady podílu na zisku, připadajícího na smluvenou a výpovědní dobu. Ž. s. Brno 2. I. 1903, Cr I 354/03, z. s. Brno 29. I. 1903, Cg I 10/03, Sb. ž. č. 824.

Obchodní pomocník může okamžitě zrušiti služební poměr, byl-li přijat do státní služby s podmínkou, že hned práci nastoupí. N. s. 4. II. 1909, Rv II 70/09, Adl. Cl. č. 2807.

Propuštění nelze odůvodniti odvoláváním se na »nepříznivé zprávy«, které zaměstnavatel blíže neoznačí. Ž. s. Vídeň 13. XII. 1899, Cr III 2218/99, Sb. ž. č. 315.

Pro nevěru a zneužití dů-

věry může zaměstnavatel zaměstnance propustiti, když se o nich dozvěděl až po výpovědi, kterou dal o nich nevěda. N. s. 30. XII. 1904, č. 18505, Adl. Cl. č. 2466.

Pohlavní nemoc obchodního pomocníka v obchodě s potravinami lze považovati za odpuzující nemoc, která odůvodňuje okamžité propuštění. Ž. s. Vídeň 27. XI. 1899, Cr VI 874/99, Sb. ž. č. 314.

Kommis, který v obchodě principálově zákaznici nadával a zle s ní nakládal, může býti propuštěn. Ž. s. Vídeň 2. VII. 1908, Cr VI 1133/08, Sb. ž. č. 1559.

§§ 20 a 40 zák. o obch. pom. nebrání ujednání, že služební poměr může býti okamžitě zrušen, když by zaměstnanec přijal dar od třetí osoby. Ž. s. Vídeň 22. IX. 1911, Cr VII 1085/11, Sb. ž. č. 2028.

Celkově nepřístojné chování obchodního pomocníka odůvodňuje propuštění. Ž. s. Brno 31. X. 1912, Cr I 512/12, Sb. ž. č. 2401.

I jednání, kterých se zaměstnanec dopustil proti zaměstnavateli v dřívějším služebním poměru, o nichž se však zaměstnavatel dozvěděl až za trvání pozdějšího služebního poměru, jsou důvodem propuštění. Rak. n. s. 23. III. 1932, 1 Ob 326/32, SZ. XIV., č. 82.

Nelze beze všeho uznati za důvod propuštění okolnost, že dodatečně došla nepříznivá informace od firmy, které se zaměstnanec dovolával. Ž. s. Vídeň 21. XII. 1916, Cr VII 548/16, Sb. ž. č. 2715.

Zaměstnankyně, která se při přijetí nesprávně vydávala za svobodnou, nemůže býti z toho důvodu propuštěna, když svobodný stav nebyl výslovně určen za podmínku služební smlouvy. Ž. s. Vídeň 16. XI. 1909, Cr VI 1914/09, z. s. Vídeň 10. XII. 1909, Cg V 674/09, Sb. ž. č. 1744.

Není důvodem k propuštění obchodního pomocníka, že se v soukromém životě vydával neprávem za doktora a profesora. N. s. 30. III. 1927, Rv I 1870/26, Sb. n. s. č. 6948.

Čestné aféry, stran kterých byl kandidát advokacie osvobozen, a v nichž nelze spatřovati porušení cti a vážnosti stavu, nejsou důvodem k předčasnému propuštění. N. s. 16. XII. 1913, Rv IV 977/13, Fuchs č. 139.

Změna hospodářských poměrů (nedostatek kapitálu, špatná konjunktura) není důvodem předčasného propuštění. N. s. 13. I. 1914, Rv II 1439/13, Gl. U. n. ř. č. 6754, Fuchs č. 146.

Rozšíření skladiště a prodejních místností není důležitým důvodem k rozvázání pracovního poměru. Ž. s. Krakov 4. X. 1909, Cr III 234/09, Sb. ž. č. 1804.

Vypuknutí války není důvodem předčasného propuštění. N. s. 22. VI. 1915, Rv I 374/15, Gl. U. n. ř. č. 7500.

Okolnost kotvící v osobě zaměstnavatelově (nedostatek

úředního svolení k zaměstnávání cizince), není důvodem k propuštění zaměstnance. N. s. 6. V. 1924, Rv I 227/24, Sb. n. s. č. 3820.

Vypuknutí stávky není pro zaměstnance, který o stávce nevěděl, důvodem k vystoupení ze služby. N. s. 3. I. 1913, Rv I 1195/12, Fuchs č. 88.

Dohoda, že zaměstnanec neopustí službu, dokud zaměstnavatel nedostane za něho náhradu, brání předčasnému vystoupení ze služby, které by jinak bylo odůvodněno. Tato čekací doba nesmí však býti delší než zákonná doba výpovědní. N. s. 6. V. 1913, Rv III 148/13, Fuchs č. 106.

Zákaz prepustenia zaměstnanca alebo jeho vypovedania, vyslovený v § 55 zák. z 21. februára 1929, č. 26 Sb. z. a n., vzťahuje sa len na prípady liečebnej pečlivosti podľa §§ 49 a nasl. cit. zák. a nie na prípady, keď zamestnancovi bol penzijným ústavom poskytnutý len lacnejší byt v kúpeloch po dobu jeho dovolenej. N. s. 23. XI. 1932, Rv III 880/31, Úr. sb. č. 1111. (Srov. též u § 31 »Přípustnost výpovědi«).

Odvolání zrušení.

Odvolání propuštění ze služby zaměstnavatelem nemá bez zaměstnancova souhlasu účinku. N. s. 29. VIII. 1929, Rv I 77/29, Sb. n. s. č. 9136.

Okamžité odvolání propuštění je účinné. Ž. s. Vídeň 8. III. 1904, Cr I 147/04, Sb. ž. č. 1097.

§ 33.

aa) Zaměstnancem.

Důležitým důvodem, pro který je zaměstnanec oprávněn předčasně vystoupiti z pracovního poměru, je zejména:

1. stane-li se neschopným konati práce nebo nemůže-li je dále konati bez újmy pro své zdraví nebo mravnost;

2. zadržuje-li mu zaměstnavatel neprávem plat nebo jiné požitky mu příslušející anebo zkracuje-li ho v nich, zejména poskytuje-li mu nedostatečnou nebo nezdravou stravu nebo nezdravý byt, jsou-li takové požitky smluveny, nebo porušuje-li jiná podstatná ustanovení smlouvy;

3. zdráhá-li se zaměstnavatel vyhověti zákon-

ným povinnostem na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance;

4. ublíží-li zaměstnavatel jemu nebo příslušníkům jeho rodiny skutkem, poruší-li vůči nim mravnost, dopustí-li se hrubé urážky proti nim anebo odepře-li chrániti zaměstnance proti takovým jednáním příslušníka své rodiny nebo jiného svého zaměstnance.

K § 33 zákona [aa) Předčasné zrušení pracovního poměru zaměstnancem].

Případy jmenované v § 33 souhlasí ve hlavních rysech s výpočtem § 26 zák. z r. 1910.

K čís. 1 §u 33:

Hledíc k ustanovení §§ 19 až 24, jest předpokládati, že ve případě č. 1 jde o pracovní neschopnost nikoli jen přechodnou, nýbrž trvalejšího rázu. Neschopnost může býti povahy fysické (tělesná vada, pokles sil, trvalé ochuravění), nebo psychické (nedostatek znalostí, odborných vědomostí, vzdělání).

Ovšem může zaměstnanec vystoupiti, jen »stane-li se« neschopným konati práce (t. j. stejně jako v § 34, č. 2, práce, k nimž je povinen), takže můžeme tento důvod vztahovati toliko na zaměstnance, u něhož neschopnost konati práci se objevila až po uzavření smlouvy o práci. Zaměstnanec, který se zavázal k pracím, ač věděl (mohl věděti), že na ně svými silami fysickými i duševními, svými znalostmi atd. nestačí, nemůže se dovolati § 33, č. 1. Ukládá-li zaměstnavatel zaměstnanci práce namahavější, obtížnější a odpovědnější, než k jakým se zaměstnanec výslovně zavázal nebo s jakými mohl rozumně počítati, nejde o případ § 33, č. 1, nýbrž o případ č. 2 (porušení podstatných ustanovení smluvních) a zaměstnanec by mohl

vystoupiti, i kdyby svými silami a schopnostmi ony nově přidělené práce mohl zdolati.

Zákon nepřihlíží k okolnosti, která přivodila zaměstnancovu neschopnost konati práce, a jmenovitě nerozlišuje, zda příčina neschopnosti byla zaviněna či nic. Rozlišování, které zákon činí na př. v § 19 mezi zaviněnou a nezaviněnou nemocí, nemůžeme vnášeti do § 33, č. 1.

Případům, kdy zaměstnanec je neschopen konati práce, staví zákon na roveň případy, kdy sice nelze přímo mluviti o jeho neschopnosti, ale kdy další konání prací by ohrozilo jeho tělesnou a morální integritu. Zaměstnanec se nemusí, jen proto, aby splnil své závazky ze smlouvy o práci, vystavovati situacím, v kterých jsou jeho zdraví nebo mravnost v nebezpečí. Na rozdíl od prvního případu nejde o změnu poměrů, ač slovo »dále« by nasvědčovalo tomu, že se objevilo nebezpečí, kterého tu dříve nebylo. Není jistě důvodu, proč odpírati právo k vystoupení zaměstnanci, který, teprve když nastoupil práci, mohl poznati stinné stránky svého zaměstnání. Otázka by mohla býti, jak nazírati na případy, kdy zaměstnanec při uzavírání smlouvy o práci dobře znal i nebezpečí, kterému budou v přijatém zaměstnání vystaveny jeho zdraví a mravnost; ani tu však nenutí zákon k nějakému rozlišování.

Nezáleží na tom, zda nebezpečí pro zdraví nebo pro mravnost tkví v samé povaze konaných prací, a nelze z dosahu tohoto ustanovení všeobecně vylučovati ani případy, kdy ono nebezpečí je způsobováno jinou osobou než zaměstnavatelem. Sotva však bylo by možno sem vřaditi případy, kdy nebezpečí způsobuje osoba, za kterou zaměstnavatel ani přímo, ani nepřímo nemůže býti činěn odpovědným, nemaje možnost zaměstnance chrániti proti jejím útokům (takovou osobou nejsou spoluzaměstnanci, příslušníci domácnosti zaměstnavatelovy, nájemníci jeho domu a

pod., za které zaměstnavatel v tomto směru odpovídá; srv. též č. 4).

K čís. 2 §u 33:

Náleží sem bezprávné zadržování platu a požitků, zkracování zaměstnance v nich anebo porušování jiných podstatných ustanovení smlouvy.*) Vesměs jest tu předpokládati vědomé porušování smluvních závazků; vzhledem k časovým formám zvoleným pro označení činností zaměstnavatele (»zadržuje-li«, »zkracuje-li«, »poskytuje-li« a »porušuje-li«), souditi jest, že to musí býti činnost buď opětovná anebo aspoň durativní, že však nestačil by jediný, isolovaný akt, při němž netřeba se obávati jeho opakování nebo setrvání v činnosti rušební.

Pouhá okolnost, že zaměstnanec nedostal celý plat řádně vyplacen v den, kdy byl plat splatný, nebyla by tedy ještě důvodem k okamžitému vystoupení, když by tu byly nahodilé příčiny, na př. dočasná nepřítomnost šéfa nebo pokladníka, nedojití peněz poukázaných poštou nebo z banky atp., nebo prosté (omluvitelné) přehlédnutí výplatního dne. Jinak je však lhostejno, proč zaměstnavatel odpírá vyplatiti plat, a jmenovitě tedy neomlouvá zaměstnavatele okolnost, že sám jsa v tísni — třebas nezaviněné — nemá peněz na výplatu.

Zkracování platu může záležeti v tom, že zaměstnavatel chce zaměstnanci plat jednostranně snížiti, nebo že mu s platu neoprávněně něco sráží. Důvodem vystoupení mohou býti jakékoliv neoprávněné srážky, tedy nejen srážky na krytí nároků zaměstnavatele proti zaměstnanci (na př. z titulu náhrady škody), nýbrž i srážky na sociální pojištění, na daně atp. Nestačí ovšem pouhý omyl o nutnosti srážky nebo dokonce

*) T. zv. generální doložka: Mayer-Grünberg, str. 302, Hartmann, str. 216,

jen omyl ve výpočtu srážky (domnívá-li se zaměstnavatel, že může nebo musí s platu něco sraziti, a zaměstnanec s tím není spokojen, musil by neoprávněnost srážek namítnouti a po případě osvědčiti; kde výše srážky závisí na rozhodnutí nějakého úřadu nebo orgánu, na př. sociálně pojišťovacího ústavu, nelze mluviti o bezdůvodném zkracování, dokud nedojde k příslušnému rozhodnutí, ledaže by zaměstnavatel srazil tolik, že to je v přímém a patrném rozporu s normou srážky dovolující nebo nařizující).

Nerozhodný je poměr mezi výší celého platu a částí zadržovanou. Zcela nepatrné diference ovšem bude sotva lze uznati za »zadržování« platu.

Zadržováním platu by nebylo, jestliže by zaměstnavatel onu část platu, o kterou je spor, prozatím složil u soudu.

Lhostejno je, o jaký druh platu jde. Zadržování nebo zkracování se může týkati stejně pevného peněžitého platu jako všech jiných požitků (vzhledem k § 9 zák. je vlastně zbytečné, uvádí-li § 33, č. 2 vedle »platu« ještě »jiné požitky«). Zákon se zmiňuje zvláště ještě o poskytování nedostatečné nebo nezdravé stravy nebo nezdravého bytu, ale stejně by slušelo rozhodnouti, když by ony požitky po jiných stránkách nevyhovovaly smlouvě a zásadám § 17.

Zadržování nebo zkracování platu jest jen jedním z případů porušení smlouvy. Zákon je zvláště vytýká patrně proto, že často mohou býti praktická, dává však v § 33, č. 2 sankci na všechna jiná porušování podstatných ustanovení smlouvy. Mluví-li se o ustanoveních smlouvy, neznamená to, že musí jíti o klausule přímo do smlouvy mezi stranami pojaté. Slušelo by stejně rozhodnouti, když by zaměstnavatel porušoval zákonná ustanovení, která platí pro pracovní poměr, protože nebylo ujednáno nic pro zaměstnance příznivějšího, nebo místní zvyklosti rozhodné podle § 4, odst. 3.

Nestačí jakékoliv porušení smluvních závazků zaměstnavatelových, nýbrž musí jíti o porušení v podstatných věcech. Zpravidla již ze smlouvy bude patrno, kterým kusům dohody přikládají strany takový význam, že by jich porušení zaměstnavatelem měla býti stíhána sankcí předčasného vystoupení. Není-li individuální smlouvy nebo nelze-li z ní bezpečně čerpati odpověď na naznačenou otázku, bude třeba uvážiti pečlivě celou situaci s hlediska zájmů zaměstnancových. Jistě že za podstatné věci můžeme považovati všechny ty, které jsou v zákoně upraveny předpisy prohlášenými za právo relativně donucující.

Porušením smlouvy by byly jmenovitě také všechny disposice zaměstnavatelovy, kterými by se vážně změnila povaha, obtížnost, namáhavost práce zaměstnancovy, doba a místo pracovní atp. (srv. i poznámky k § 4, odst. 3).

Zákon mluví o porušení podstatných ustanovení smlouvy, ale správné bude žádati, aby také porušení samo bylo podstatné, neboť krok tak vážný, jako je okamžité zrušení pracovního poměru, nemůže býti dobře odůvodněn maličkostmi, jmenovitě vyskytnou-li se jen nahodile nebo ojediněle. Ovšem i poměrně méně závažné porušení smlouvy, když se proti němu zaměstnanec marně bránil, mohlo by během doby vzrůsti na věc podstatnou.

K čís. 3 §u 33:

Dikce »zdráhá-li se... vyhověti« svědčí požadavku, že zaměstnavatel byl na nedostatky, o něž jde, upozorněn, resp. o jejich odstranění požádán, avšak bezvýsledně.

Není zapotřebí, aby se upozornění stalo se strany zaměstnance, který z tohoto důvodu předčasně vystupuje, stačí, že zaměstnavatel byl na závady upozorněn jiným zaměstnancem nebo veřejným orgánem

(živnostenským inspektorem) a pod. Dokonce už není zapotřebí, aby se zaměstnanec pokusil napřed vymoci si žalobou (srv. poznámky k § 28), aby nutná opatření byla provedena.

K čís. 4 §u 33:

Na rozdíl od případů ostatních se prohlašuje tuto za důležitý důvod předčasného vystoupení již i ojedinělý čin zaměstnavatele; svědčí tomu končicí forma sloves naznačujících činnost zaměstnavatele (»ublíží-li«, »poruší-li«, »dopustí-li se«, »odepře-li«).

Zákon tu nepřímo chrání zaměstnance proti útokům na jeho tělesnou integritu, mravnost a čest, ať už jde o útoky se strany zaměstnavatele nebo se strany osob, za něž může býti zaměstnavatel aspoň do jisté míry činěn odpovědným, t. j. příslušníků rodiny zaměstnavatelovy nebo jiných jeho zaměstnanců. Jde-li o útok se strany některé jiné osoby než zaměstnavatele, je podmínkou, že zaměstnavatel odepřel zaměstnance chrániti, t. j. zaměstnavatel musil se o takovém jednání dověděti a musil býti požádán o ochranu. Žádost o ochranu nemusí býti výslovně přednesena, stačí podle judikatury, že zaměstnanec si u zaměstnavatele stěžoval nebo mu věc oznámil takovým způsobem, že v tom bylo možno spatřovati žádost o potřebné zakročení. Ochrana je »odepřena«, když zaměstnavatel buď vůbec neučiní opatření žádná nebo jen nedostatečná, takže útoky na zaměstnance nepřestanou. Odpíráním ochrany není, učiní-li zaměstnavatel vše, co je v jeho moci a co na něm lze rozumně požadovati, i když se tím snad všem útokům nadobro nezabrání (při útocích se strany jiného zaměstnance bude zpravidla odepřením ochrany, když zaměstnavatel neznemožní další útoky okamžitým propuštěním útočníka podle § 34, č. 6).

Pojem příslušníků rodiny třeba v tomto ustanovení bráti podle občanského práva (§ 40 obč. zák.),

ale nejde-li o osoby sdílející se zaměstnavatelem společnou domácnost, bude nutno se obmeziti na okruh nejbližšího příbuzenstva. Co se týká jiných zaměstnanců zaměstnavatelových, nerozhoduje, zda jde o zaměstnance téhož podniku nebo závodu, v kterém pracuje zaměstnanec vystupující, či o zaměstnance jiné, a ovšem také nerozhoduje, zda jde o soukromé zaměstnance ve smyslu nového zákona či o zaměstnance podřízených kategorií.

Společné je pro všechny případy útoků podle § 33, č. 4, že nemusí býti trestné podle práva trestního. Důvodem předčasného vystoupení podle § 33, č. 4 byly by tedy i útoky, při nichž je trestnost vyloučena (na př. pro nepříčetnost útočníka), ale i útoky, které nevykazují všechny znaky skutkových podstat příslušných trestných činů. Judikatura je tu, zvláště v otázkách urážek na cti, zcela důsledná; při posuzování, zda jde o urážku hrubou ve smyslu § 33, č. 4, nebude tedy možno se říditi jen zřetelem na zákon ze dne 28. června 1933, č. 108 Sb. z. a n., o ochraně cti.

Společné je dále, že musí jíti o skutečný útok na tělesnou integritu, mravnost nebo čest, a že tedy nestačí pouhé ohrožení (pouhé nebezpečí, že tyto budou vydány útoku).

Ublížení skutkem a porušení mravnosti jsou samy o sobě dostatečným důvodem pro vystoupení, při urážkách se však žádá, aby je bylo možno kvalifikovati jako »hrubé«. Po té stránce bude jistě záležeti nikoli jen na intensitě urážky s hlediska více méně objektivního, nýbrž na všech okolnostech případu, t. j. zvláště na postavení zaměstnance v podniku (na vedoucím či podřízeném místě), na tom, zda se urážka stala před ostatními zaměstnanci nebo před zákazníky nebo jinak veřejně, či jen v soukromí mezi čtyřma očima atp. Spravedlivá, třebas ostrá kritika není ještě hrubou urážkou, ale na druhé straně ani odůvodněné

výtky nesmějí se státi urážlivou formou. Při nejmenším by tu mohlo býti, jestliže byla ve formě výtky překročena mez dovolené kritiky, zavinění na obou stranách ve smyslu § 39.

Nerozhodné je, zda útoky dotčené v § 33, č. 4 jsou namířeny přímo proti zaměstnanci, či zda jimi jsou zasaženi příslušníci jeho rodiny.

K čís. 1.

Zaměstnanec není oprávněn předčasně vystoupiti proto, že důsledkem mimořádných poměrů (nemoc, smrt zaměstnavatele) byly na jeho pracovní sílu přechodně kladeny veliké požadavky. N. s. 3. X. 1911, Rv VI 403/11, Fuchs č. 25.

K čís. 2.

Zaměstnanec může předčasně vystoupiti, nevyplácí-li se mu plat, který mu přísluší, po dobu podle okolností případu dosti dlouhou. N. s. 23. IV. 1912, Rv I 377/12, Fuchs č. 54.

Zadržování dospělého platu, když zaměstnanec odpírá uznati výhrady zaměstnavatelovy, je důležitým důvodem k předčasnému vystoupení. N. s. 6. V. 1913, Rv III 148/13, Fuchs č. 106.

Započetl-li zaměstnavatel na služné svého zaměstnance nedbalým zjištěním schodku podstatně více, než schodek činí, zavdal zaměstnanci důvod k předčasnému rozvázání služebního poměru. N. s. 17. II. 1925, Rv II 721/24, Sb. n. s. č. 4695.

Zjedná-li si zaměstnavatel pro obvod vyhrazený smluvně žalobci bez jeho vědomí a souhlasu nového obchodního cestujícího, je to považovati za počin protismluvní, porušující podstatně služební smlouvu žalobcovu. Lhostejno, že přijetím nového obchodního cestujícího pro týž obvod nebyl zmenšen nárok na provise, any příslušely i z obchodů ujednaných novým obchodním cestujícím. N. s. 16. XI. 1933, Rv II 620/31, Sb. n. s. č. 13019.

Je protismluvním činem, sesadil-li zaměstnavatel zaměstnance bezdůvodně s vedoucího místa, třebas mu ponechal služební požitky v neztenčené míře. N. s. 7. III. 1923, Rv I 1069/22, Sb. n. s. č. 2367.

Zaměstnanec jest oprávněn bez výpovědi zrušiti služební poměr obchodního pomocnictva, nebylo-li mu splatné služné vyplaceno. Nerozhodno jest, že služné nebylo placeno pro finanční tíseň zaměstnavatele. Ž. s. Praha 22. IV. 1931,

Cž I 357/31, kr. s. Praha 16. VI. 1931, Ck II 88/31, Sb. ž. s. č. 79.

Srazí-li zaměstnavatel z platu na prémiích pro pensijní pojištění více, než je podle zákona oprávněn, je to nepřípustné zkrácení požitků (§ 26, č. 2 zák. o obch. pom.). N. s. 29. IV. 1914, Rv II 477/14, Fuchs č. 168, Gl. U. n. ř. č. 6914.

Účetní, který 18. ledna ještě nedostal celý plat za prosinec, může vystoupiti a žádati náhradu, třebas se zaměstnavatel odvolává na neschopnost platiti. Ž. s. Štvrský Hradec 24. I. 1912, Cr I 22/12, z. s. Štýrský Hradec 12. II. 1912, Cg I 113/12, Sb. ž. č. 2061.

Je vina na obou stranách, když zaměstnanci byl zadržen dospělý plat na pouhé podezření z nesprávností při účtování (nesprávnosti ty byly teprve později zjištěny). Ž. s. Plzeň 12. XII. 1911, Cr II 61/11, Sb. ž. č. 2000.

Není zadržováním smluvených požitků, když se jen odepře nebo odloží výplata části pracovního přídavku, jehož výše nebyla dojednána. Ž. s. Vídeň 18. X. 1898, Cr I 753/98, Sb. ž. č. 34.

Zaměstnanec nemůže vystoupiti z důvodu nepřípustného zadržování mzdy, když se spokojil s částečným zaplacením a co do zbytku povolil zaměstnavateli odklad. Ž. s. Mor. Ostrava 14. VIII. 1900, Cr I 461/00, Sb. ž. č. 467.

Není nepřípustným zadržováním mzdy, když zaměstnavatel při výplatě mzdy hned nepřihlédne k reklamaci zaměstnance, ale vyhradí si ji zkoumati. Ž. s. Brno 23. XII. 1902, Cr I 535 a 536/02, Sb. ž. č. 819.

Prohlášení zaměstnavatele, že zaměstnanci při příští výplatě mzdy strhne náhradu škody, kterou způsobil, neodůvodňuje okamžité vystoupení z práce. Ž. s. Mor. Ostrava 17. III. 1903, Cr II 120/03, Sb. ž. č. 848.

Není nepřípustným zadržováním mzdy, když zaměstnavatel o výplatním dnu žádá zaměstnance, aby mu stran části mzdy na krátko posečkal, a zaměstnanec, aniž co řekl, se vzdálí. Ž. s. Černovice 10. XI. 1906, Cr I 43/06, Sb. ž. č. 1210.

Oznámí-li zaměstnavatel zaměstnancům, že patrně nebude s to o příštím dnu výplatním jim zaplatiti, není to důvodem k okamžitému opuštění práce. Ž. s. Krakov 2. XI. 1905, Cr I 879/05, Sb. ž. č. 1347.

Obchodní pomocník, kterému bylo slíbeno, že, osvědčí-li se, bude jeho plat za krátko zvýšen, nemůže po dvou měsících řádně konané práce vystoupiti proto, že se mu zvýšení platu odpírá. Ž. s. Krakov 19. VI. 1907, Cr III 137/07, Sb. ž. č. 1335.

Opatření principála, která zaměstnance nezkracují v jeho požitcích, nýbrž jen obmezují rozsah jeho činnosti, neopravňují k vystoupení ze služby.

Ž. s. Vídeň 24. IX. 1909, Cg V 464/09, Sb. ž. č. 1640.

Nemá-li zaměstnavatel vůbec peněžních prostředků k výplatě služného, není tu neodůvodněné zadržování neb zkracování platu dle § 26, č. 2 zák. o obch. pom. Zadržení nebo zkrácení platu musí býti vždy úmyslné, směřující ke škodě zaměstnancově. Ž. s. Brno 9. V. 1923, Cr II 147/23, Sb. ž. O. N. č. 102.

Přeložení prodavačky do filiálky může býti porušením podstatných ustanovení smluvních, když se ve filiálce musí práce konati za nepříznivějších podmínek. Ž. s. Praha 16. XI. 1909, Cr I 856/09, Sb. ž. č. 1658.

K čís. 4.

Při urážkách podle § 26, č. 4 zák. o obch. pom. není potřebí, aby byly stihatelné před trestním soudem. Dobrá víra je nerozhodná. N. s. 10. IX. 1913, Rv I 781/13, Fuchs č. 113.

Urážky podle § 26, č. 4 zák. o obch. pom. nemusí býti veřejné. N. s. 23. IX. 1913, Rv I 694/13, Fuchs č. 116.

Řekne-li advokát před kancelářským zaměstnancem o koncipientovi »Já ho vyhodím«, může koncipient vystoupiti z důvodu § 26, č. 4 zák. o obch. pom. N. s. 16. IX. 1913, Rv II 897/13, Fuchs č. 114.

Ponižující jednání ředitele podniku s úředníkem a vykázání úředníka ze dveří je důležitým důvodem k vystoupení. N. s. 26. IX. 1911, Rv VI 401/11, Fuchs č. 23.

Řekne-li zaměstnavatel zaměstnanci (magistru farmacie) v přítomnosti jiného zaměstnance »»Odstoupit, marš«, je to hrubá urážka na cti. N. s. 14. XI. 1911, Rv V 2110/11, Fuchs č. 32.

Neodůvodněná výtka, že zaměstnanec měsíční plat vyloudil, opravňuje zaměstnance k okamžitému vystoupení podle § 26, č. 4 zák. o obch. pom. N. s. 10. IX. 1913, Rv I 781/13, Fuchs č. 113.

Obchodní pomocník může služební poměr s okamžitou platností zrušiti, když s ním principál stále nakládá způsobem dotýkajícím se jeho cti. Ž. s. Šumperk 31. I. 1907, Cr II 1/07, Sb. ž. č. 1561.

Výtka daná zaměstnanci za pořádkové provinění, jehož se dopustil, nesmí se státi urážlivou formou. Ž. s. Vídeň 18. XII. 1916, Cr VII 297/16, Sb. ž. č. 2716.

I jediné těžké ublížení na cti může býti důvodem § 26, č. 4 zák. o obch. pom. Ublížení nemusí býti trestné, stačí, činí-li dle všeobecných názorů další pokračování ve služebním poměru nemožným. Nestačí všeobecné tvrzení hanlivých výroků a urážlivého chování zaměstnavatelova. N. s. 7. VI. 1921, Rv I 88/21, Sb. n. s. č. 1081.

Urážky na cti, o sobě znač-

né, ztrácejí charakter důvodů pro vystoupení nebo pro propuštění, jestliže je lze omluviti jednáním strany na cti uražené. N. s. 17. II. 1914, Rv I 146/14, Fuchs č. 156.

Vytkne-li zaměstnavatel zaměstnanci bona fide mezi čtyřma očima nezávadnou formou, že vede nemorální život, není to hrubá urážka. N. s. 20. I. 1914, R II 1252/13, Fuchs č. 149.

Prohledání obchodního pomocníka, podezřelého z krádeže, není podle okolností vážným ublížením na cti. Ž. s. Praha 7. I. 1914, Cr II 1/14, Sb. ž. č. 2495.

Zaměstnanec, který zůstal v pracovním poměru, ač mu do očí bylo vmeteno obvinění z krádeže, nemá důležitý důvod, aby vystoupil, když se dodatečně dozví, že zaměstnavatel jej také vůči třetím osobám z krádeže obvinil. Ž. s. Vídeň 10. III. 1910, Cr VI 50/10, Sb. ž. č. 1748.

Odejme-li principál obchodnímu pomocníkovi vedení pokladny, protože o něm nemohl dostati příslušné zprávy, není v tom těžká urážka, která by opravňovala pomocníka k okamžitému zrušení služebního poměru. Ž. s. Štýrský Hradec 25. IV. 1905, Cr II 37/05, Sb. ž. č. 978.

Je značnou urážkou na cti, opravňující kontoristku k okamžitému opuštění služby, když šéf pro špatně napsanou adresu na ni vykřikl »Odejděte nebo vylítnete«. Ž. s. Brno 9. IV. 1925, Cž I 92/25, P. R. V., str. 115, č. CDIV.

Nepříznivá kritika provedené práce není o sobě ještě urážkou na cti. Ž. s. Teplice 1. III. 1907, Cr I 54/07, Sb. ž. č. 1466.

Opatření zaměstnavatele, aby zaměstnanci, který přestupuje ke konkurenční firmě, bylo zabráněno, aby ve výpovědní lhůtě vyzvěděl obchodní tajemství, nezakládají hrubé urážky na cti. Ž. s. Vídeň 22. II. 1909, Cr VI 375/09, Sb. ž. č. 1592.

Urazí-li zaměstnance šéf kanceláře, který není zástupcem principálovým, není to důvod k vystoupení. Ž. s. Vídeň 9. XI. 1911, Cr VI 2229/11, Sb. ž. č. 1998.

Žádá-li zaměstnanec zaměstnavatele podle § 26, č. 4 zák. o obch. pom., aby ho vzal v ochranu proti urážkám ostatních zaměstnanců, třeba ochranu ihned poskytnouti. Ž. s. Vídeň 11. XII. 1913, Cr VIII 786/13, Sb. ž. č. 2294.

Ochranu podle § 26, č. 4 zák. o obch. pom. musí zaměstnavatel poskytnouti, až když zaměstnanec o to požádal. Ž. s. Brno 25. II. 1915, Cr I 99/15, Sb. ž. č. 2740.

Oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že ho jiný zaměstnanec urazil, je v tom spatřovati mlčky učiněné dovolávání se ochrany proti takovým urážkám; výslovné žádosti není potřebí. Ž. s. Vídeň 3. VII. 1916, Cr IX 144/16, Sb. ž. č. 2594.

Zaměstnanec není oprávněn

předčasně vystoupiti, když opominul se dovolati zaměstnavatelovy ochrany proti urážkám se strany zaměstnavatelova příslušníka. Ž. s. Vídeň 29. I. 1912, Cr VI 449/12, Sb. ž. č. 2103.

Není důvodem k vystoupení, když zaměstnanci, který zaměstnavateli oznámil, že s ním jiný zaměstnanec zle nakládal, zaměstnavatel jen odpoví, »že o tom nic neví«, ani že zaměstnavatel, když mu zaměstnanec oznámil vystoupení, na něj zavolal nadávku. Ž. s. Brno 27. I. 1911, Cr I 52/11, Sb. ž. č. 1891.

Zaměstnanec není na zrušení poměru, k němuž došlo pro urážky na cti, spoluvinen už proto, že dal důvodný podnět k výtce (stala-li se výtka urážlivou formou). Ž. s. Vídeň 18. XII. 1916, Cr VII 297/14, Sb. ž. č. 2716.

§ 34.

bb) Zaměstnavatelem.

Důležitým důvodem, pro který je zaměstnavatel oprávněn předčasně propustiti zaměstnance, je zejména:

1. je-li zaměstnanec ve službě nevěrný, dá-li si poskytnouti bez vědomí a svolení zaměstnavatele třetími osobami neoprávněné prospěchy, zvláště přijme-li proti ustanovení § 14 provisi nebo jinakou odměnu, nebo dopustí-li se jednání, pro které se jeví býti nehodným důvěry zaměstnavatelovy;

2. je-li zaměstnanec neschopný konati práce, ke kterým je povinen (§ 4);

3. jedná-li zaměstnanec proti zákazům uvedeným v § 29;

4. nekoná-li zaměstnanec bez řádně odůvodněné překážky práce po značnou podle okolností dobu, nebo zpěčuje-li se trvale konati práce nebo podrobiti se zaměstnavatelovým rozkazům odůvodněným předmětem pracovního výkonu, nebo snaží-li se svésti jiné zaměstnance k neposlušnosti vůči zaměstnavateli; stejné právo přísluší zaměstnavateli, nevyhoví-li zaměstnanec bez náležitého důvodu, ač byl zaměstnavatelem k tomu vyzván, do tří

dnů oznamovací povinnosti, uložené mu v § 20, odst. 1, nebo žádosti zaměstnavatele o lékařské potvrzení podle téhož ustanovení;

5. nemůže-li zaměstnanec konati práce pro nemoc nebo pro úraz po dobu delší, než jest stanoveno v § 21, nebo nekonal-li práce pro důležité soukromé překážky v kalendářním roce přes třicet dnů (§ 22, odst. 4), nebo nemůže-li konati práce pro delší trest na svobodě nebo proto, že byl povolán k vykonávání vojenské služby, přesahující zákonnou dobu cvičení ve zbrani, nebo pro nepřítomnost z jiného důvodu po značnou podle okolností dobu;

6. dopustí-li se zaměstnanec násilností, porušení mravnosti nebo hrubých urážek na cti na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušnících jejich rodin nebo na jiných zaměstnancích.

K § 34 [bb) Předčasné zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem].

V § 34 byl jen s nepatrnými změnami převzat obsah § 27 zák. z r. 1910.

K čís. 1 §u 34:

Tímto předpisem jest dána zaměstnancova smluvní povinnost »věrnosti« pod sankci zaměstnavatelova negativního utvářecího práva, práva to propustiti zaměstnance z pracovního poměru.

Případy, které zákon dále uvádí (že si zaměstnanec dá bez vědomí a svolení zaměstnavatele poskytnouti třetími osobami neoprávněné prospěchy, zvláště že přijme proti ustanovení § 14 provisi nebo jinakou odměnu), lze ještě zahrnouti pod pojem »nevěry ve službě«, závěrečný případ (že se zaměstnanec dopustí jednání, pro které se jeví býti nehodným důvěry zaměstnavatelovy) má však již samostatnou povahu,

neboť zachycuje i taková jednání zaměstnancova, která se stala mimo sféru pracovního poměru. Podrobněji jest uvésti:

1. »Nevěrou ve službě« lze rozuměti všechna jednání (činy i opominutí), kterými zaměstnanec způsobem příčícím se poctivosti a dobré víře porušuje svoje povinnosti vůči zaměstnavateli. Není třeba, aby z takových jednání zaměstnavateli přímo vznikla materiální újma. Také není třeba, aby byla taková jednání zaměstnanci zvláště zakazována. Trestnost jednání není tu podmínkou (podle rozhodnutí Sb. n. s. č. 11.092 pojem věrnosti není pojmem převážně právním, nýbrž spíše mravním, a věrnost pramení z mravní potřeby, aby zaměstnanec dbal oprávněných zájmů zaměstnavatelových, pokud je podle smlouvy povinen dbáti těchto zájmů), ale ovšem v četných případech půjde o skutečnosti aspoň velmi příbuzné skutkovým podstatám zpronevěry, krádeže, podvodu a pod. podle trestního práva. Subjektivní moment nelze tu zcela přehlížeti a správný je názor, že k propuštění nestačí objektivně daná skutková podstata nevěry ve službě, jestliže také subjektivně nemá zaměstnanec vědomí nevěry (nebo aspoň nějaké nepořádnosti). Není tedy nevěrou ve službě, mohl-li se zaměstnanec důvodně domnívati, že zaměstnavatel nebude míti námitek proti jeho jednání, zvláště když taková domněnka je podepřena zkušenostmi z nějakých dřívějších případů.

2. »Neoprávněné přijetí jakéhokoliv prospěchu« je propouštěcím důvodem u všech zaměstnanců podrobených novému zákonu, ačkoli výslovně se zákon těmito věcmi zabývá jen v § 14, co se týká zaměstnanců ujednávajících nebo zprostředkujících obchody. Neoprávněnými prospěchy sluší rozuměti jakékoliv výhody, třebas ne přímo materiální hodnoty, o nichž zaměstnavatel nevěděl a k nimž nedal souhlas. Okolnost, že zaměstnavatel o poskytnutí prospěchu

věděl, sama o sobě nevylučuje ještě použití tohoto propouštěcího důvodu, ačli z celé situace nevyplývá, že zaměstnavatel dal k přijetí prospěchu souhlas mlčky. Ani tu není podmínkou, že z jednání zaměstnancova vznikla zaměstnavateli škoda, dokonce lze propustiti zaměstnance, z jehož jednání (při kterém k poskytnutí prospěchu došlo) zaměstnavatel měl prospěch.

O neoprávněném přijetí prospěchu nelze mluviti, je-li v příslušném odvětví obvyklé (pak by bylo zapotřebí, aby je zaměstnavatel ve smlouvě výslovně zakázal).

Proti § 14 zákona je toto ustanovení užší, neboť se netýká slibu prospěchu, postihujíc až jeho poskytnutí, a netýká se přijetí prospěchu pro jiné osoby než pro zaměstnance sama. Okolnost, že zaměstnanec jen si dal nějaký prospěch slíbiti (nebo prozatím jen o poskytnutí nějakého prospěchu vyjednává), nebyla by důležitým důvodem propouštěcím podle tohoto ustanovení, mohla by býti však (a zpravidla by jistě byla) jednáním, které zaměstnance činí nehodným zaměstnavatelovy důvěry. Naproti tomu — přes úzké znění zákona — bylo by patrně neoprávněným přijetím prospěchu, když by byl prospěch podle přání zaměstnancova nebo na základě jednání s ním poskytnut jiné osobě.

Podobně třeba rozhodnouti v případě, že jde o porušení zákazů vyslovených v § 14. Srovnání textů ukazuje, že sankce § 34, č. 1 nedosáhne na celý § 14, odst. 1, takže i tu pouhý slib provise nebo podobné odměny lze posuzovati jen s hlediska ztráty důvěry zaměstnavatelovy. Naproti tomu netřeba rozlišovati, zda provisi nebo podobnou odměnu přijal sám zaměstnanec či jiná osoba.

3. »Ztráta důvěry« podobá se nevěrnosti ve službě tím, že ani při ní není zapotřebí, aby šlo o čin trestný (ať podle obecných předpisů trestního práva

či předpisů zvláštních, ať soudem či jiným úřadem), ani aby jednáním byla zaměstnavateli přímo způsobena jakákoliv újma. Podstatný rozdíl je v tom, že nemusí jíti o jednání ve službě nebo aspoň se službou nějak souvisící. V tom směru lze pro posouzení důvěryhodnosti zaměstnancovy přihlédnouti i k celé mimoslužební činnosti zaměstnancově, dokonce k jeho soukromému životu (pokud ovšem tento soukromý život vrhá jisté reflexy na postavení zaměstnancovo ve veřejnosti nebo aspoň ve službě). Zvláště i politická a jiná veřejná činnost zaměstnance by mohla býti s tohoto hlediska rozhodnou (srv. ovšem zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 309 Sb. z. a n., o útisku).

Nestačí pouhé subjektivní, na neurčitých domněnkách spočívající podezření zaměstnavatele a jeho mínění, že zaměstnanec je nehodný důvěry, nýbrž jednání zaměstnancovo musí býti objektivně způsobilým, by ho zbavovalo důvěry zaměstnavatelovy (Sb. n. s. č. 1290). Ale zase ani takové jednání, jež by se objektivně jevilo jako důvod ztráty důvěry, nelze podřaditi pod § 34, č. 1, jestliže chybí na straně zaměstnancově moment viny (na př. když se mohl domnívati, že jedná v souhlasu s intencemi zaměstnavatelovými).

Protože jednáním sluší rozuměti také opominutí, mohl by zaměstnanec ztratiti důvěru zaměstnavatelovu už tím, že by jej neinformoval o skutečnostech pro pracovní jeho poměr nebo vůbec pro podnik zvláště důležitých. Na zaměstnanci, který nezastává vedoucí nebo dozorčí (kontrolní) místo, nelze ovšem požadovati, aby sděloval zaměstnavateli vše, co se dověděl o jiných zaměstnancích.

Nezáleží na tom, kdy se zaměstnanec jednání, které ho zbavuje důvěry zaměstnavatelovy, dopustil, a pokud nezasahá § 35, mohlo by býti důvodem propouštěcím i jednání, které se stalo před vznikem konkretního pracovního poměru, ať v pracovním pomě-

ru dřívějším ať mimo jakýkoliv pracovní poměr. Příliš daleko by však patrně šlo, když by se ztráta důvěry bez dalšího spatřovala již v tom, že zaměstnanec, uzavíraje smlouvu, neoznámil zaměstnavateli své dřívější odsouzení pro trestný čin (srv. Sb. n. s. č. 11.187).

4. Konkurující právní ochrany proti »nevěrnosti« zaměstnance resp. proti jeho jednáním, která ho činí nehodným zaměstnavatelovy důvěry, bude se moci zaměstnavatel dovolati po případě také na základě zákona proti nekalé soutěži čís. 111/1927 Sb. z. a n. V úvahu tu přijdou — nehledíc ke generální doložce podle § 1 — zvláště předpisy o porušování a využívání obchodních a výrobních tajemství, a to jednak o ochraně civilní (§ 13), jednak o ochraně trestní (§ 31). Ustanovují, jak následuje:

7. Porušování a využívání obchodních a výrobních tajemství.

§ 13. (1) Kdo jako zaměstnanec nebo učeň za trvání zaměstnaneckého nebo učňovského poměru jiné osobě neoprávněně sdělí nebo učiní přístupným obchodní nebo výrobní tajemství, jež mu v důsledku jeho poměru v podniku buď bylo svěřeno nebo stalo se jinak přístupným a jehož může býti použito za účelem soutěže, může býti žalován, aby se zdržel takového jednání.

(2) Stejnou žalobou může býti nastupováno proti tomu, kdo neoprávněně za účelem soutěže jinému sdělí nebo ve vlastním nebo cizím podniku užije obchodního nebo výrobního tajemství, jehož znalosti nabyl:

a) vlastním nebo cizím jednáním příčícím se zákonu nebo dobrým mravům, zejména vlastní nebo cizí vyzvědou, nebo

b) jako tajemství jemu zvláště svěřeného, zejména z technických předloh a návodů, z výkresů, modelů, šablon, střihů, receptů, štočků, vzorků a vzorkovnic, ze seznamu zákazníků a pramenů nákupních, nebo

c) u výkonu funkce, k níž byl soudem nebo veřejným orgánem povolán.

(3) Tyto předpisy se nevztahují na používání znalostí a zručností, kterých zaměstnanec nebo učeň nabyli v pravidelném postupu své činnosti s vůlí zaměstnavatele v jeho podniku konané.

(4) Věděl-li jednající nebo musil-li věděti, že tajemství může býti použito za účelem soutěže, může býti žalován i o náhradu škody.

6. Přečin porušování a využívání obchodních a výrobních tajemství.

§ 31. (1) Přečinu se dopouští, kdo jako zaměstnanec nebo učeň za trvání zaměstnaneckého nebo učňovského poměru jiné osobě neoprávněně sdělí nebo učiní přístupným obchodní nebo výrobní tajemství, jež mu v důsledku jeho poměru v podniku buď bylo svěřeno nebo stalo se jinak přístupným a o němž ví, že ho může býti použito za účelem soutěže.

(2) Stejného přečinu se dopouští ten, kdo neoprávněně za účelem soutěže jinému sdělí nebo ve vlastním nebo cizím podniku užije obchodního nebo výrobního tajemství, o němž ví, že ho může býti použito za účelem soutěže a jehož znalosti nabyl:

a) vlastním nebo cizím jednáním příčícím se zákonu nebo dobrým mravům, zejména vlastní nebo cizí výzvědou, nebo

b) jako tajemství jemu zvláště svěřeného, zejména z technických předloh a návodů, z výkresů, modelů, šablon, střihů, receptů, štočků, vzorků a vzorkovnic, ze seznamu zákazníků a pramenů nákupních, nebo

c) u výkonu funkce, k níž byl soudem nebo veřejným orgánem povolán.

(3) Ustanovení § 13, odst. 3, platí i tu.

Pro přečin § 31 podati jest obžalobu do šesti týdnů ode dne, kdy oprávněný se dověděl o trestném činu a osobě pachatelově, jinak žalobní právo zaniká.

Civilní žaloby (zdržovací resp. žalobu o náhradu škody) na základě § 13, a trestní obžalobu na základě § 31, podati

může jen ten soutěžitel, jehož se čin bezprostředně dotýká; nároky civilní se promlčují v šesti měsících ode dne, kterého se oprávněný dověděl o činu, pokud se týče o škodě, a o osobě zavázaného; bez ohledu na tuto vědomost ve třech letech ode dne, kdy se stal čin k žalobě opravňující. (§ 15, odst. 2, § 23).

K čís. 2 §u 34:

Neschopnost konati práce, ke kterým jest zaměstnanec podle smlouvy povinen.

1. Co se týká pojmu »neschopnosti k práci«, lze odkázati k poznámkám k § 33, č. 1. K propuštění však stačí, že zaměstnanec je neschopný konati práce, k nimž je povinen, nemusí tedy jíti o neschopnost, která vznikla teprve po ujednání smlouvy o práci (resp. po nastoupení práce). Nejčastější bude, že zaměstnanec, ucházeje se o práci, přecení svoje schopnosti a síly (přikládá si vědomosti a zkušenosti, kterých nemá atp.), a při práci pak se ukáže, že na to, co zaměstnavatel na něm žádal, nestačí. Při posuzování schopnosti a výkonnosti přijde pak nejen na kvantum, nýbrž i na kvalitu práce, a za neschopného třeba uznati zaměstnance, který přidělenou práci sice vykonává, ale vadně. Ojedinělé a méně významné chyby nestačí ještě odůvodniti úsudek, že zaměstnanec je k práci neschopný, stejně dočasné nebo zvláštními okolnostmi omluvitelné selhání zaměstnancových sil a dovedností. S druhé strany se však neschopnost k práci může ukázati již prvním vážným pochybením, projevuje-li se jím nedostatek vlastností nutných k poslání zaměstnanci svěřenému (srv. též judikaturu o pojmu »nezdatnosti« podle § 1315 obč. zák. a vysvětlení tohoto pojmu v § 1134, věta 2 osnovy obč. zák.).

2. Protože rozhodná je neschopnost konati práce, ke kterým je zaměstnanec povinen, a co jsou tyto práce, je vysvětleno odkazem na § 4, nelze propustiti zaměstnance, který je neschopen konati práce, jež na

něm s hlediska § 4 žádány býti nemohou, a to ani když se zaměstnanec přidělení takových prací přímo nebránil (v pouhém mlčení zaměstnance k podobnému příkazu zaměstnavatele nelze ještě beze všeho spatřovati souhlas s modifikací původní smlouvy co do obsahu nebo rozsahu prací).

3. Podle znění zákona je důraz jen na tom, že zaměstnanec je k pracím, ke kterým je povinen, neschopný, a nerozhoduje — ani při neschopnosti, která nastala za trvání pracovního poměru — příčina této neschopnosti. Jmenovitě by tedy nerozhodovalo, že neschopnost byla způsobena nemocí nebo úrazem. Pokud zaměstnanec pro nemoc nebo úraz vůbec nekoná práci, nemůže býti za podmínek § 19 po dobu určenou podle § 21 propuštěn (srv. též níže k § 34, č. 5). Jak ale, když před projitím doby podle § 21 zaměstnanec je vyléčen, ale nemoc nebo úraz učinily z něho invalidu, který dosavadní zaměstnání nemůže vůbec řádně zastávati (na př. když obch. cestujícímu, vrchnímu číšníkovi a pod., zraněnému při železniční katastrofě, byly amputovány obě nohy), nebo jehož výkonnost byla podstatně zeslabena? Úvaha, že by bylo protismyslné, aby zaměstnanec, kterému nemoc nebo úraz zabraňují jakkoliv pracovati, byl na tom lépe než zaměstnanec, který sice pracuje (nebo pracovati je ochoten), ale pro tytéž okolnosti není úplně schopný podati stejný pracovní výkon jako dříve, vede k závěru, že za podmínek § 19 (nebyly-li nemoc nebo úraz přivoděny úmyslně nebo hrubou nedbalostí), nemůže býti invalidní zaměstnanec pro neschopnost k práci propuštěn před uplynutím lhůty určené v § 21.

K čís. 3 §u 34:

Důvodem propouštěcím je jednání proti § 29 (vyslovujícímu zákaz soutěže a jiného zaměstnání)

samo o sobě, i když zaměstnavateli nezpůsobilo žádnou škodu, i když tím práce zaměstnance pro zaměstnavatele nijak neutrpěla a když také nijak zvlášť nebyla porušena zaměstnancova povinnost věrnosti a zachování důvěry.

Zaměstnanec se ovšem musí jednání proti § 29 dopustiti, nestačilo by, že jen koná přípravy pro vyvíjení činnosti podle § 29 zakázané (na př. zařizuje si krám, v němž chce provozovati samostatný obchod, uzavře smlouvou o vedlejším zaměstnání s odloženým nástupem práce atp.). Většinou by ovšem taková přípravná jednání odůvodňovala ztrátu důvěry podle č. 1.

K čís. 4 §u 34:

Pod tímto číslem je shrnuto několik důvodů propouštěcích, totiž:

a) nekonání prací,

b) zpěčování se konati práce a odpor proti zaměstnavatelovým rozkazům,

c) svádění jiných zaměstnanců k neposlušnosti,

d) porušení povinností podle § 20, odst. 1.

Důvody a) až c) odpovídají zákonu z r. 1910, důvod d) je nový, jako je nový celý § 20.

Ad a) Podmínkou je, že zaměstnanec práci už skutečně zanedbal (ne tedy že nekonání prací teprve hrozí), a to bez řádně odůvodněné překážky a po značnou podle okolností dobu. O zanedbání práce, způsobeném překážkami naznačenými v §§ 19 až 21, §§ 22 a 24, se pojednává pod č. 5 a pro překážky podle § 23 nemůže býti zaměstnanec vůbec propuštěn. Každé jiné nekonání prací zaměstnancem sluší považovati za »řádně neodůvodněné«, vyjímajíc samozřejmě případy upravené zvláštními předpisy, uvedenými ve výkladech na § 31, a případy, že práce nebyly konány podle rozhodnutí zaměstnavatele nebo pro překážku, která se vyskytla na jeho straně (§

1155 obč. zák., § 7 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.). I takové řádně neodůvodněné zanedbání práce je však propouštěcím důvodem, jen trvá-li po značnou podle okolností dobu.

Při posuzování zanedbané doby třeba přihlížeti (podobně jako podle § 22, odst. 1) k povaze překážky, ale patrně též k tomu, jak nutně bylo zaměstnance zapotřebí pro zaměstnavatele právě v zameškaném čase. Příliš daleko se však jde, jestliže se někdy zanedbání práce třebas jen na několik hodin považuje za zanedbání »po značnou podle okolností dobu«, i když je to na př. v sezoně, kdy zaměstnance je v závodě naléhavě zapotřebí. Ani vytrvalé chození pozdě do práce nemůžeme sem zařaditi, lze však v něm viděti trvalé zpěčování se konati práce.

Ad b) Zaměstnanec se zpěčuje konati práce, když buď vůbec nepracuje nebo nekoná všechny práce, k nimž je povinen. Ovšem, musí jíti přímo o renitenci zaměstnance, ne toliko o nedbalost v práci. Podmínkou tedy je, že zaměstnanec byl vyzván (ať jakoukoliv formou), aby práci v plném rozsahu konal, a výzvy neuposlechl. Půjde tu tedy zároveň o odpírání zaměstnavatelovým rozkazům. Zpěčování se musí býti trvalé. Nestačí tedy ojedinělé neuposlechnutí výzvy, které nemělo dlouhého trvání, nebo neuposlechnutí sice několikráte opakované, ale vždy rázu zcela přechodného.

Trvalost je podmínkou také při odporu zaměstnance proti zaměstnavatelovým rozkazům. Příliš daleko jde, vidí-li se trvalý odpor hned v jediném prohlášení odporu, třebas se projev stal v nevhodné formě.

Rozkazy zaměstnavatele (nebo osob, které jeho jménem mohou zaměstnanci rozkazovati) musí býti »odůvodněny předmětem pracovního výkonu«, přesněji řečeno obsahem smlouvy a všech ostatních (jmenovitě zákonných) norem, jimiž se spravuje pracovní

poměr. S tohoto hlediska pak zvláště sluší posouditi, zda zaměstnavatel byl oprávněn změniti pracovní rozvrh, dobu a místo práce a její kvantitu nebo kvalitu. Zde často bude nutno v místních zvyklostech (§ 4, odst. 3) hledati odpověď na otázku, zda na př. zaměstnanec určité kategorie je povinen přijmouti, aspoň přechodně, práci kategorie jiné (nižší), a pod.

Rozkazů, které se netýkají pracovního poměru, nemusí zaměstnanec vůbec dbáti. Proti zneužití hospodářské závislosti zaměstnavatelem chránil by zaměstnance zákon o útisku, dotčený v poznámkách k č. 1. (pod č. 3).

Ad c) Propouštěcím důvodem je jakýkoliv pokus zaměstnance, aby jiné zaměstnance přiměl k odporu proti zaměstnavatelovým rozkazům. Musí jíti o zaměstnance téhož zaměstnavatele; šlo-li by o zaměstnance někoho jiného, bylo by možno propustiti zaměstnance, jen kdyby v takovém svádění bylo lze spatřovati jednání, které činí zaměstnance nehodným důvěry zaměstnavatelovy.

Povzbuzování zaměstnanců k odporu proti disposicím zaměstnavatelovým, které se příčí smlouvě nebo zákonu, nelze nazvati sváděním k neposlušnosti.

Zda snahy zaměstnancovy měly úspěch, je nerozhodné. Propouštěcím důvodem by mohlo býti i přípravné jednání, které se ani nedostalo k vědomosti ostatních zaměstnanců.

Ad d) Jak už bylo naznačeno v poznámkách k § 20, není možno propustiti zaměstnance proto, že si nepočínal přesně tak, jak je předepsáno v § 20, odst. 1. Zaměstnanec nemůže býti vůbec propuštěn, když zaměstnavatel si dal líbit, že nebylo ustanovení § 20, odst. 1 dbáno, a nevyzval zaměstnance, aby učinil oznámení nebo aby předepsané průkazy předložil. Po výslovném vyzvání se strany zaměstnavatele má zaměstnanec tři dny na oznámení nebo na předložení žádaného lékařského potvrzení, při čemž se, podle to-

ho, co bylo uvedeno k § 31 pod č. 9, do třídenní lhůty nepočítá den, kdy vyzvání zaměstnavatelovo došlo zaměstnance. Ani pak nelze propustiti zaměstnance, když neoznámení nebo nepředložení potvrzení lze omluviti nějakým náležitým důvodem, na př. že těžce nemocný zaměstnanec neměl možnost, aby se sám o potvrzení postaral, nebo že od nemocenské pojišťovny včas potvrzení nedostal. Okolnost, že oznámení neučinili nebo potvrzení neopatřili příslušníci domácnosti zaměstnancovy, ač tak učiniti mohli, nemůže být přičítána zaměstnanci k tíži. Dostalo-li se zaměstnavateli už jednou žádaného lékařského potvrzení, je zaměstnanec povinen předložiti nové potvrzení až po projití přiměřené doby (přiměřenost bude posuzovati zvláště se zřetelem na povahu nemoci). Jestliže by zaměstnavatel žádal opětovné potvrzení příliš často, v obdobích nepřiměřeně krátkých, nebylo by neuposlechnutí takových výzev propouštěcím důvodem.

O případech § 55 pensijního zákona a § 155 zák. o soc. pojištění srv. u § 20 a § 31.

K č í s. 5 §u 34:

Toto ustanovení se týká — stejně jako č. 4 zač. — nekonání prací, míří však na situace, kde je nekonání prací po jistou dobu odůvodněno, kdežto pod č. 4 jsou zachyceny případy, kdy je nekonání prací buď vůbec neodůvodněné řádným způsobem nebo kdy aspoň trvalo delší dobu, než by podle povahy důvodu bylo nutné.

Navazuje se především na předpisy §§ 19 až 24 a opakuje se, co je ustanoveno v § 21 o propuštění v případě nezaviněné nemoci nebo nezaviněného úrazu a v § 22, odst. 4 o propuštění při zanedbání doby delší než 30 dní důležitými soukromými překážkami. O překážkách podle § 23 se nečiní zmínka, neboť pro

zameškání práce jimi způsobené nelze zaměstnance nikdy propustiti. Co se týká vojenské služby (plnění branné povinnosti), vyslovuje se důsledek plynoucí a contrario z § 24, odst. 1, že totiž důvodem propouštěcím je zanedbání práce výkonem vojenské služby přesahující zákonnou dobu cvičení ve zbrani. Před zmínku o vojenské povinnosti bylo vsunuto ustanovení o trestu na svobodě, za ni pak ustanovení o nepřítomnosti z jiného důvodu po značnou podle okolností dobu.

V případě § 21 lze propustiti zaměstnance, hned jak stanovená tam lhůta prošla, podobně v případě § 22. Při trestu na svobodě a při konání vojenské služby nemusí zaměstnanec zameškati dobu delší a lze přikročiti k propuštění ihned, jakmile z některého z těchto důvodů zaměstnanec se nemohl dostaviti do práce; okolnost, že zaměstnanec dostal povolání k vojenské službě nebo že se blíží jeho den nástupní, stejně jak okolnost, že proti zaměstnanci byl nařízen výkon trestu na svobodě, k propuštění nestačí, dokud z těchto důvodů zaměstnanec ještě práci nezameškal. Dokonce nestačí jen fakt, že zaměstnanec byl k trestu na svobodě odsouzen. Trestní odsouzení by ovšem mohlo býti důvodem k propuštění podle § 34, č. 1, když by bylo vysloveno pro čin, kterým se projevuje zaměstnancova nevěrnost ve službě, nebo pro čin, který činí zaměstnance nehodným důvěry zaměstnavatelovy; tu pak by nerozhodovala výše trestu (nemusilo by jíti ani o trest na svobodě) a stačilo by i odsouzení podmínečné.

Závěrečná slova o nepřítomnosti z jiného důvodu po značnou podle okolností dobu vztahují se, na rozdíl od č. 4, patrně na případy, kdy zaměstnanec má pro zanedbání práce nějaký důvod (nikoli však důvod řádný, t. j. důvod ve smyslu §§ 19 až 24), takže sice mu nepřísluší plat, ale přece by nebylo slušno a spravedlivo, aby ihned mohl býti zaměstnání zba-

ven. Sem by mohl náležeti na př. výkon veřejných funkcí, které zaměstnanec na sebe vzal dobrovolně. Protože slova »nemůže-li konati« se vztahují k tomuto propouštěcímu důvodu stejně jako k důvodu trestu na svobodě nebo výkonu vojenské služby, třeba uznati, že stačí, když zaměstnanec práce zanechal, a že netřeba vyckávati, až toto zanechání práce bude trvati delší dobu, pokud jen podle povahy důvodu je jisto, že práce nebude po dobu delší konána. Po této stránce by tedy na první pohled tento důvod propouštěcí byl nepříznivější pro zaměstnance než důvod č. 4, kde ze slov »nekoná-li..... po značnou podle okolností dobu« nutno dovozovati, že skutečně musila býti práce po »značnou podle okolností dobu« už zanedbána. Než nelze přehlížeti, že rozdíl je v tom, co budeme považovati za »dobu podle okolností značnou« ve smyslu č. 4 a č. 5. Při bezdůvodném nekonání prací rozhodná bude někdy doba hodně krátká, kdežto v případě, na který míří č. 5 i. f., půjde o časové úseky rozlehlejší, bližící se délkou ostatním lhůtám, na které se pod č. 5 navazuje.

Přihlížeti ovšem nelze k nepřítomnosti pro výkon funkcí chráněných zvláštními předpisy (srv. výše u § 31).

Velmi široký okruh důvodů pro předčasné zrušení poměru jest delimitován také negativně ustanovením § 23, odst 3, podle něhož pro veřejnoprávní překážky nemůže býti pracovní poměr zrušen bez výpovědi. Jak vyplývá z odst. 1 téhož paragrafu, záležejí veřejnoprávní překážky v zaměstnancových povinnostech veřejnoprávních, které podle zákonných předpisů nemůže odmítnouti (zejména jako svědek nebo porotce).

K čís. 6 §u 34:

O skutkových znacích tohoto propouštěcího důvodu platí mutatis mutandis totéž, co je řečeno v po-

známkách k § 33, č. 4. Přes odchylné znění bude připustiti, stejně jako podle § 33, č. 4, že dostatečným důvodem je jediný útok zaměstnance na statky a osoby tu chráněné a že tedy užití množného čísla (»násilností«, »hrubých urážek«) neznamená, že musilo jíti o několik útoků nebo o útoky opětované.

K čís. 1.

Čím vyšší a odpovědnější je postavení zaměstnance, tím důtklivější je jeho povinnost k věrnosti a povinnost zachovati si zaměstnavatelovou důvěru (pojem věrnosti není pojmem převážně právním, je spíše pojmem mravním, jistě však pramení věrnost z mravní potřeby, by zaměstnanec dbal oprávněných zájmů zaměstnavatelových, pokud je povinen podle služební smlouvy dbáti těchto zájmů). Není třeba, by zaměstnanci bylo zvláště zakazováno jednání, činící ho nehodným zaměstnavatelovy důvěry. N. s. 17. X. 1931, Rv I 109/ 31, Sb. n. s. č. 11092.

Jednání uvedená v § 27, č. 1 zák. o obch. pom. jsou důvodem propuštění bez ohledu na to, zavdala-li vůbec příčinu k trestnímu stíhání zaměstnance, a bez ohledu na výsledek trestního stíhání. Vyplacení mzdy dělníku na účet zaměstnavatele za práce konané pro zaměstnance je důvodem k okamžitému propuštění, leč že by šlo o případy ojedinělé, významu poměrně nepatrného a již zastaralé. Zákon nerozeznává v § 27, č. 1 mezi jednáním služebním a mimoslužebním, zaměstnavatelovu důvěru může podkopati také jednání nesouvisící se službou, svědčí-li o sklonu zaměstnancovu k nepoctivosti a nevěrnosti, nebo uvádí-li ho v nevážnost, kterou nutně musí trpěti i podnik jej zaměstnávající. N. s. 1. VI. 1927, Rv II 829/26, Sb. n. s. č. 7119.

K opodstatnění propouštěcího důvodu § 29, č. 1 zák. o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z. nestačí pouhé subjektivní, na neurčitých domněnkách spočívající podezření zaměstnavatele a jeho mínění, že zaměstnanec není hoden důvěry, nýbrž jednání zaměstnancovo musí býti objektivně způsobilým, by ho zbavovalo důvěry zaměstnavatelovy. N. s. 15. XI. 1921, Rv I 554/21, Sb. n. s. č. 1290.

K propuštění nestačí, že tu je objektivně skutková podstata nevěry ve službě, jestliže také subjektivně nemá zaměstnanec vědomí »nevěry« nebo aspoň nějaké nepořádnosti. Ž. s. Vídeň 27. XI. 1916, Cr VIII 278/16, Sb. ž. č. 2713.

Propouštěcí důvod nevěry nepředpokládá poškození principála. Ž. s. Vídeň 21. XI.

1914, Cr VII 1574/14, Sb. ž. č. 2464.

K propuštění nestačí všeobecné tvrzení, že ve filiálce zaměstnancem vedené vznikl schodek. Ž. s. Brno 28. II. 1930, Cž 79/30, Sb. ž. s. č. 74.

Za důležitý důvod k propuštění nelze považovati, když se zaměstnanec jednou dostavil do práce v nepořádném stavu. Pouhé výmluvy, jimiž zaměstnanec zakrývá zanedbání služby, které samo o sobě je nepodstatné, neznamenají ještě zneužití důvěry. Krátké překročení dovolené, jímž pracovní výkonnost nebyla zkrácena, není podstatným zanedbáním služby. Ž. s. Liberec 31. VII. 1914, Cr II 38/14, Sb. ž. č. 2624.

Okamžitá výpověď zamestnanca (agenta poistovne) je opravnená, keď tento zfalšoval dáta prihlášky (ku poisteniu) a lekárského vysvedčenia. N. s. 4. IV. 1928, Rv III 1541/27, Právny Obzor XI., str. 450.

Predložil-li poisťovací agent poisťovni návrh na životné poistenie, zamlčavši, že lekár, od ktorého pripojil lekárske vysvedčenie, poistenca ani nevidel, zavdal poisťovni podle § 59, č. 1 obch. zák. dôvod k prepusteniu zo služby, i keď z jeho jednania nevznikla poisťovni škoda. N. s. 13. XII. 1929, Rv IV 351/29, Úr. sb. č. 295.

Je důvodem k propuštění zaměstnance banky (§ 27, č. 1 zák. o obch. pom.), dal-li příkaz k lombardu cizích cenných papírů, jsoucích u banky jen v úschově (depot). N. s. 23. VIII. 1927, Rv I 1442/26, Sb. n. s. č. 7259.

Vzatie pôžičky vedúcim úradníkom peňažného ústavu na fingované meno (pre seba) — neslušné chovanie sa vôči klientke peňažného ústavu (nemravné nabídky) sú dôvodom k okamžitému prepusteniu. N. s. 16. I. 1929, Rv III 1233/28, Úr. sb. č. 22.

Porušení kontrolních opatření je důvod k propuštění. Ž. s. Terst 17. II. 1914, Cr II 21/14, Sb. ž. č. 2390.

Opětovné nesprávné zápisy do směnečného deníku, ohrožující úvěr zaměstnavatelův, jsou důvodem k propuštění podle § 27, č. 1 zák. o obch. pom. N. s. 10. XII. 1914, Rv II 1368/13, Fuchs č. 131.

Zaměstnanec může býti propuštěn, když si svémocně vzal z pokladny i jen malou částku, třebas je tato částka kryta dospělým jeho platem. N. s. 8. V. 1912, Rv III 217/12, Fuchs č. 57.

Je důvodem k propuštění obchodního pomocníka, nedohlížel-li předepsaným způsobem na zřízence přiděleného mu k odnesení peněz, čímž zaměstnavatel utrpěl škodu. N. s. 6. III. 1923, Rv II 38/23, Sb. n. s. č. 2361.

Obchodní pomocník, který po nastoupení služby, ač opětovně byl vyzván, nepředloží své výkazy, může býti propuštěn, protože není hoden důvěry. Ž. s. Praha 26. VI. 1915, Cr II 343/15, Sb. ž. č. 2567.

Nesplnění smluvního závaz-

ku, zasílati inkasované peníze hned zaměstnavateli, je důvodem k okamžitému propuštění. N. s. 18. III. 1913, Rv VII 41/13, Fuchs č. 96.

Jednatel, který zfalšuje objednací list tím, že na něm udá vyšší sumu, může býti propuštěn. Ž. s. Vídeň 19. I. 1910, Cr VI 2066/19, Sb. ž. č. 1756.

Cestující, který finguje příkazy nebo doručuje příkazy na větší množství zboží, než bylo objednáno, může býti okamžitě propuštěn z důvodu § 27, č. 1 zák. o obch. pom. N. s. 3. I. 1912, Rv I 1161/11, Fuchs č. 40.

Obchodní cestující může býti propuštěn, když v objednacích příkazech úmyslně nesprávně udá datum objednávky. Ž. s. Vídeň 12. VII. 1909, Cg V 390/09, Sb. ž. č. 1633.

Solicitátor, který si bez vědomí šéfa dá poskytnouti od klientů za intervenci neoprávněný prospěch, může býti ihned propuštěn. N. s. 13. XII. 1911, Rv V 2298/11, Fuchs č. 37.

Advokátní solicitátor může býti propuštěn jako nehodný důvěry, když oznámil, že žalobu podle příkazu podal u soudu, a dal si vyplatiti jízdné k soudu, ač ve skutečnosti žalobu teprve druhého dne k soudu poslal poštou. N. s. 18. X. 1911, Rv II 734/11, Gl. U. n. ř. č. 5606.

Faktor, který navede učně, aby do knihy o vyúčtování práce zapsal nesprávné údaje, může býti ihned propuštěn. Ž. s. Vídeň 30. V. 1912, Cr VII 232/12, Sb. ž. č. 2083.

Dílovedoucí, který bez vědomí a svolení svého zaměstnavatele vyžaduje na podřízeném personálu dárky vánoční a novoroční, může býti propuštěn. Ž. s. Vídeň 7. II. 1916, Cr VII 103/16, Sb. ž. č. 2613.

Zaměstnanec, který přes zákaz prodává zboží na úvěr, může býti ihned propuštěn. N. s. 30. IV. 1912, Rv VIII 130/12, Fuchs č. 55.

Zneužije-li zaměstnanec svého postavení ve propěch třetí osoby, může býti ihned propuštěn. N. s. 10. IV. 1912, Rv III 113/12, Fuchs č. 52.

I když zaměstnanec jen jednou přišel do služby tak opilý, že nemohl služby konati, může býti ihned propuštěn. N. s. 14. XI. 1911, Rv II 912/11, Fuchs č. 31.

Obchodní pomocník může býti propuštěn pro silné opojení. Ž. s. Vídeň 8. XI. 1910, Cr VI 1850/09, Sb. ž. č. 1761.

Pro zneužití důvěry může býti propuštěn obchodní zaměstnanec, který sděluje, že u principála byla provedena exekuce, vyzvídá výši jeho obratu a o ní dává zprávu třetím osobám. Ž. s. Vídeň 10. II. 1910, Cr VI 476/10, Sb. ž. č. 1757.

Zpronevěra, které se zaměstnanec dopustil na svém dřívějším zaměstnavateli a o které se nynější zaměstnavatel dozvěděl teprve později, může podle okolností znamenati ztrátu důvěry. N. s. 21. X.

1913, Rv IV 792/13, Fuchs č. 121.

Jde o ztrátu důvěry k zaměstnanci (§ 27, č. 1 zák. o obch. pom.), zamlčel-li zaměstnanec zaměstnavateli při nastoupení služby své trestní odsouzení pro zločin zpronevěry. N. s. 23. XI. 1931, Rv I 777/31, Sb. n. s. č. 11187.

Zaměstnanec, který podporuje zaměstnaneckou organisaci ve snaze, pohnouti úředníky, které zaměstnavatel angažoval, aby nenastoupili službu, může býti propuštěn jako nehodný důvěry (§ 27, č. 1 zák. o obch. pom.). N. s. 7. IV. 1914, Rv I 256/14, Fuchs č. 165.

Zaměstnanec se stal po případě nehodným důvěry zaměstnavatelovy (§ 82, písm. d) ž. ř.), sdělal-li nesprávně mzdové listiny a vykazoval-li o dělníka více, nežli jich skutečně pracovalo. N. s. 13. X. 1926, Rv I 1038/26, Sb. n. s. č. 6366.

Důležitým důvodem k propuštění zaměstnance jest, trpíli vědomě krádeže na zaměstnavateli příslušníky své rodiny, pokud se týče neoznámí-li krádeže páchané na zaměstnavateli třetími osobami. N. s. 21. VI. 1928, Rv I 3/28, Sb. n. s. č. 8157.

Divadelní referent denního listu, který přijal dar od manželky zpěváka a je v podezření, že kritisoval stranicky, může býti ihned propuštěn. Rak. n. s. 27. V. 1924, Ob III 418/24, SZ. VI., č. 202.

Důvěry zaměstnavatele pozbyl (§ 27, č. 1 zák. o obch. pom.) redaktor ústředního listu politické strany, jenž útočil v jiném časopise na tutéž politickou stranu a na její ústřední orgán. Zaměstnavatelovu důvěru může podkopati i jednání nesouvisející se službou, svědčí-li o zaměstnancovu sklonu k nevěrnosti nebo trpí-li jím podnik ho zaměstnávající. N. s. 7. I. 1932, Rv I 2067/30, Sb. n. s. č. 11309.

Zaměstnanec, který faktury firem, od nichž jeho zaměstnavatel odebírá zboží, zasílá jiným firmám, může býti propuštěn. Ž. s. Štýrský Hradec 5. VIII. 1910, Cr I 341/10, Sb. ž. č. 1858.

Je porušením povinnosti věrnosti, jestliže si zaměstnanec neoprávněně poznamenává adresy ze seznamu dlužníků. Ž. s. Vídeň 28. IX. 1910, Cr VII 284/10, Sb. ž. č. 1815.

Obchodní pomocník, který si bez dovolení vypisuje z knih jména a adresy zákazníků, může býti bez výpovědi propuštěn. Ž. s. Štýrský Hradec 4. I. 1911, Cr II 1/11, Sb. ž. č. 1913.

Je důvodem k propuštění zaměstnance podle § 27, č. 1 zák. o obch. pom., vyhotovil-li si zaměstnanec revisní kanceláře pro svou potřebu průtisk hrubé rozvahy, jím sestavené, bez vědomí komitenta, aniž o tom vyrozuměl zaměstnavatele. N. s. 26. IX. 1930, Rv I 1811/29, Sb. n. s. č. 10176.

Obchodní pomocník, který ve volné chvíli bez vědomí šéfa pracuje u konkurence, do-

pouští se jednání, které ho činí nehodným důvěry zaměstnavatelovy. Ž. s. Vídeň 15. X. 1914, Cr VI 1550/14, Sb. ž. č. 2438.

Aranžér výkladu, který, třebas jen krátký čas, pracuje na úpravě výkladu pro konkurenta zaměstnavatelova, může býti propuštěn jako nehodný důvěry. Ž. s. Vídeň 1. X. 1910, Cr IV 1664/10, Sb. ž. č. 1814.

Prokurista exportní firmy, který ve volném čase u jiné exportní firmy obstarává za plat cizojazyčnou korespondenci a zamlčí to svému zaměstnavateli, jest nehodný jeho důvěry (§ 27, č. 1 zák. o obch. pom.). Pr. s. Jablonec n. N. 26. X. 1932, Cpr 22/32, Sb. pr. s. č. 26.

Zaměstnanec se stane nehodným důvěry, přenechá-li využití svého patentu firmě konkurující zaměstnavateli bez vědomí zaměstnavatele a aniž mu patent dříve nabídl. Ž. s. Teplice 19. V. 1913, Cr I 106/13, Sb. ž. č. 2433.

Chlubí-li se zaměstnanec ostatním zaměstnancům, že v obchodním odvětví zaměstnavatele provozuje obchody na svůj nebo na cizí účet, stává se nehodným zaměstnavatelovy důvěry. Ž. s. Vídeň 12. V. 1916, Cr IX 116/16, z. s. Vídeň 8. VI. 1916, Cg XVI 52/16, Sb. ž. č. 2598.

Ztrátu důvěry k zaměstnanci odůvodňuje okolnost, že zaměstnanec svému sourozenci zaměstnanému u konkurenční firmy se pokusil prozraditi nákupní prameny svého zaměstnavatele. Pr. s. Praha 7. IV. 1933, Cpr I 232/32, kr. s. Praha 9. IX. 1932, Opr 81/32, Sb. pr. s. č. 13.

Prohlásí-li obchodní pomocník veřejně o firmě, u které je ve službě, že dlouho nepotrvá, že stojí na posledních nohou, je to důvod k propuštění podle čl. 64, č. 1 a 5 obch. zák. Ž. s. Liberec 10. X. 1902, Cr II 22/02, Sb. ž. č. 1026.

Hrozí-li obchodní zaměstnanec (skrze třetí osoby) principálovi, že učiní oznámení o jeho insolvenci, může býti propuštěn. Ž. s. Vídeň 18. IV. 1904, Cr VI 560/04, z. s. Vídeň 10. V. 1904, Cg VI 257/04, Sb. ž. č. 1061.

Vážné nesprávnosti v denní zprávě obchodního zástupce stran jeho obchodní činnosti jsou důvodem k okamžitému propuštění. Ž. s. Brno 27. VII. 1905, Cr I 471/05, Sb. ž. č. 1277.

Jestliže obchodní pomocník, který při kontrole má sečítati sloupec čísla, nedojde ke konečné sumě sečtením, ale opíše ji z elaborátu spoluzaměstnance, může býti propuštěn. Ž. s. Vídeň 28. IX. 1905, Cr VI 1276/05, Sb. ž. č. 1285.

Je porušením povinnosti věrnosti, přijme-li zaměstnanec od dodavatele zaměstnavatelova bez vědomí zaměstnavatele provisi. Ž. s. Vídeň 6. VI. 1907, Cr VI 1047/07, Sb. ž. č. 1374.

Nesprávné údaje obchodního cestujícího o dni příjezdu do bydliště principálova neoprav-

ňují za všech okolností zaměstnavatele k propuštění. Ž. s. Vídeň 10. V. 1909, Cr VI 916/09, Sb. ž. č. 1625.

Nabídne-li se nově přijatý zaměstnanec, že prozradí principálovi obchodní tajemství (okruh zákazníků) dřívějšího zaměstnavatele, není to pro nového principála důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 16. III. 1903, Cr VI 271/03, z. s. Vídeň 16. IV. 1903, Cg VI 185/03, Sb. ž. č. 712.

Obchodní pomocník může býti propuštěn pro zneužití důvěry, když své služby věnuje svazu, který hospodářsky potírá zaměstnavatele, a pro nevěru, když přes zákaz si vezme ze svěřené pokladny peníze. Ž. s. Brno 8. XI. 1906, Cr I 739/06, Sb. ž. č. 1501.

Překročil-li zaměstnanec ojediněle příkaz, nemaje v úmyslu poškoditi zaměstnavatele, nelze z toho ještě usuzovati, že se stal nehodným zaměstnavatelovy důvěry. N. s. 16. III. 1920, Rv I 92/20, Sb. n. s. č. 447.

Malé schodky, které se podle zkušeností snadno vyskytnou při vedení pokladny, nejsou důvodem podle § 27, č. 1 zák. o obch. pom. Ž. s. Vídeň 12. XI. 1913, Cr VII 1520/13, Sb. ž. č. 2289.

Malé omyly při inventuře nejsou důvodem k okamžitému propuštění. N. s. 10. XII. 1912, Rv II 1189/12, Fuchs č. 87.

Není důvodem k propuštění, když zaměstnanec, kterému byl splatný plat bezprávně zadržen, při inkasu se uspokojí z vybraných peněz. Ž. s. Brno 24. VI. 1910, Cr I 173/10, Sb. ž. č. 1832.

Okamžité propuštění obchodního pomocníka nemůže býti opřeno o to, že jednou psal svému věřiteli na papíře a v obálce principálově, ani o to, že polodenní nepřítomnost omlouval nepravdami. Ž. s. Brno 10. VIII. 1909, Cr I 230/09, Sb. ž. č. 1784.

Není důvodem propuštění, že svobodná zaměstnankyně, která se třetím osobám vydává za provdanou, žije ve společné domácnosti s mužem. Důvody podle § 27 zák. o obch. pom. se musí dotýkati přímo samého služebního poměru. Důvod § 27, č. 1 je dán, jen když se zaměstnanec stane nehodným služební, obchodní důvěry zaměstnavatelovy. N. s. 29. XII. 1913, Rv I 1092/13, Fuchs č. 141.

Zdráhá-li se obchodní pomocník spolu podepsat inventuru, není to důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 20. VII. 1912, Cr VIII 396/12, Sb. ž. č. 2190.

Prohlásí-li obchodní pomocník ke spoluzaměstnancům »Nu, tak půjdu ke konkurenci«, není to samo o sobě důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 22. I. 1912, Cr VI 417/12, Sb. ž. č. 2109.

Prohlášení zaměstnance, že přes smluvní zákaz po projití výpovědní doby vstoupí do konkurenčního podniku, není ještě propouštěcím důvodem, podle § 27, č. 1 zák. o obch.

pom. N. s. 16. XII. 1913, Rv I 1172/13, Fuchs č. 138.

Zaměstnanec, který na ochranu svých zájmů, ohrožených jednáním zaměstnavatelovým, využije obchodní korespondence zaměstnavatelovy, je jen spoluvinen na předčasném zrušení. Kr. s. Nový Jičín 10. X. 1911, Cg I 267/11, Sb. ž. č. 1969.

Propuštění je odůvodněno, jestliže obchodní zaměstnanec, který má v úmyslu po skončení služebního poměru si otevříti samostatný závod a dělati dosavadnímu šéfovi konkurenci, již za trvání služebního poměru žádá zákazníky šéfovy, aby potom kupovali u něho. Ž. s. Vídeň 6. V. 1914, Cr VI 780/14, Sb. ž. č. 2365.

Není nevěrou ani zneužitím důvěry, když obchodní pomocník po výpovědi radí vystoupilému společníku firmy, u které je zaměstnán, při zařizování obchodního podniku stejného druhu. N. s. 25. X. 1905, č. 16043, Adl. Cl. č. 2539.

Obava, že obchodní pomocník, který si chce zříditi samostatný závod, vstoupil do místa jen proto, aby vypátral obchodní tajemství a využil jich ke škodě principála, neodůvodňuje propuštění. Ž. s. Vídeň 16. I. 1908, Cr VI 82/08, Sb. ž. č. 1528.

Není ještě samo o sobě důvodem k předčasnému propuštění, že zaměstnanec zatajil zaměstnavateli zpronevěru, které se dopustil jiný zaměstnanec a s kterou se mu důvěrně svěřil. Ž. s. Vídeň 10. VIII. 1899, Cr VI 511/99, Sb. ž. 143.

Není zneužitím důvěry, udal-li obchodní pomocník, hledaje místo, nesprávně délku svého dřívějšího zaměstnání, když se to nestalo v úmyslu oklamati zaměstnavatele. Ž. s. Teplice 22. VIII. 1906, Cr II 28/06, Sb. ž. č. 1223.

Nelze beze všeho považovati za nevěru nebo za zneužití důvěry, když obchodní pomocník požádá komptoiristu, který třídí došlé faktury, odděleně uschovávané, ale nikoliv pod závěrou chované, aby mu poznamenal některé nákupní ceny. Ž. s. Vídeň 9. X. 1902, Cr VI 1176/02, z. s. Vídeň 28. X. 1902, Cg VI 518/02, Sb. ž. č. 900.

Není propouštěcím důvodem, že zaměstnanec neučinil zaměstnavateli oznámení o závadném chování jiného zaměstnance. Ž. s. Vídeň 11. XI. 1898, Cr I 994/98, Sb. ž. č. 58.

Pouhé podezření z krádeže, z které nemohl býti zaměstnanec usvědčen, neodůvodňuje propuštění. Ž. s. Teplice 28. V. 1906, Cr I 78/06, Sb. ž. č. 1180.

Pro nevěru nemůže býti beze všeho propuštěn obchodvedoucí, který v nepřítomnosti zaměstnavatele a předem jej nevyrozuměv ze svěřené pokladny si vezme částku dosahující výše jeho platu. Ž. s. Vídeň 9. VIII. 1909, Cr VI 1288/09, Sb. ž. č. 1639.

K čís. 2.

Nezpůsobilý podle § 27, č. 2 zák. o obch. pom. je zaměstnanec, jehož slíbené nebo povahou podniku podmíněné služby nemají pro zaměstnavatele cenu. N. s. 13. I. 1914, Rv II 1439/13, Fuchs č. 146.

Více případů nedbalostí ve službě, o sobě bezvýznamných, dohromady může býti dostatečným důvodem k předčasnému propuštění. N. s. 22. IV. 1913, Rv II 355/13, Fuchs č. 101; stejně N. s. 21. X. 1913, Rv IV 792/13, Fuchs č. 121.

Vytrvalé zanedbávání povinností jest posuzovati podle povinností, k nimž se zaměstnanec smluvně zavázal. Příčina a omluvitelnost trvalého zanedbávání nepřichází tu v úvahu. N. s. 16. XI. 1929, Rv I 48/29, Sb. n. s. č. 9381.

Komptoirista koloniálního obchodu může býti ihned propuštěn, nedovede-li vésti skladní knihu. Ž. s. Plzeň 6. II. 1911, Cr II 8/11, Sb. ž. č. 1884.

Farmaceut, který léky připravuje a vydává ne přesně podle lékařského předpisu, může býti propuštěn. N. s. 22. IV. 1913, Rv II 355/13, Fuchs č. 101.

Když obchodní cestující při prvních cestách neměl žádný obchodní úspěch, nelze z toho ještě usuzovati, že je ke smluvené práci neschopný (čl. 62 obch. zák., §§ 84 a 82 ž. ř.). Ž. s. Štyrský Hradec 23. IV. 1904, Cr II 19/04, Sb. ž. č. 856.

Nezpůsobilost ke službě předpokládá nedostatek schopností a zkušeností, jaké má průměrný zaměstnanec určitých předběžných vědomostí a praxe. Ž. s. Brno 8. I. 1920, Cr I 4/20, Sb. ž. O. N. č. 32.

Není důvodem k propuštění dle § 27, č. 2 zák. o obch. pom., jestliže zaměstnanec, správce vápenky, zavádí jiný systém ve vypalování kamene a činí v tom směru pokusy, při čemž zůstane mnoho kamene nevypáleno jako odpadek. Ž. s. Brno 23. II. 1924, Cž II 117/24, P. R. V., str. 42, č. CCCXXI.

Důvodem propouštěcím dle § 27, č. 2 zák. o obch. pom. je, byla-li přijata komptoiristka s podmínkou, že umí česky a těsnopis, a prokázalo-li se, že neumí česky psáti a stenogram po sobě přečísti, takže čistopis neodpovídá diktovanému stenogramu. Ž. s. Brno 17. IV. 1924, Cž I 82/24, P. R. V., str. 43, č. CCCXXXII.

Opětovné překročení přípustné rychlosti šoférem ve službách automobilového podniku je důvodem propuštění, i když jízda proti předpisům neměla škodlivých následků. N. s. 13. I. 1914, Rv IX 523/13, Fuchs č. 144.

Posuzovati zaměstnancovu nezpůsobilost ke konání prací přísluší soudu, nikoliv znalci. N. s. 16. XII. 1912, Rv II 1189/12, Fuchs č. 87.

V tom, že zaměstnanec pochybil, obstarávaje za obtížných okolností úkon, k němuž nebyl sjednán a jenž tudíž ne-

spadal do oboru jeho působnosti, nelze spatřovati porušení jeho služebních povinností, opravňující zaměstnavatele k propuštění. N. s. 23. II. 1926, Rv II 856/25, Sb. n. s. č. 5790.

Důvody § 27, č. 2 a 4 zák. o obch. pom., i pokud se nekryjí s ustanoveními § 82 b) a f) živn. řádu, stačí pro svou závažnost k okamžitému propuštění i podle živnostenského řádu. — Z nezdaru jediné práce vykonané po delším zaměstnání zaměstnancově v zaměstnavatelově podniku nelze souditi na neschopnost zaměstnance, opravňující zaměstnavatele k okamžitému rozvázání služební smlouvy bez výpovědi. N. s. 19. X. 1933, Rv II 896/31, Sb. n. s. č. 12921.

K čís. 3.

Je důležitým důvodem k okamžitému propuštění (§ 1162 obč. zák.), vystupoval-li člen divadelního sboru za zdravotní dovolené pohostinsky na jiném jevišti. N. s. 29. VII. 1924, Rv I 867/24, Sb. n. s. č. 4075.

I když se principál vzdal služeb svého místního zástupce, není zástupce před uplynutím smluvené doby služební oprávněn získávati zákazníky konkurenčním firmám. Ž. s. Vídeň 9. IV. 1906, Cr VI 635/06, Sb. ž. č. 1165.

K propuštění obch. pomocníka dle § 94 h) živn. z. (zák. čl. XVII/1884) nestačí okolnost, že tento jest v obch. rejstříku jako jednatel jiného podniku zapsán, ale nutno dokázati, že on obchody pro jiného nebo pro sebe skutečně uzavíral. N. s. 12. V. 1924, Rv III 141/24, Právny Obzor VII., str. 220.

K čís. 4.

Otázku, zda zaměstnanec opominul po značnou dobu konati službu, je posuzovati podle okolností případu. N. s. 6. IX. 1921, Rv I 304/21, Sb. n. s. č. 1163.

Odpírá-li zaměstnanec práci, je povinen hned oznámiti důvod; dodatečné udání důvodu ve sporu je opožděné. Ž. s. Brno 21. VII. 1907, Cr I 497/07, Sb. ž. č. 1613.

Trvalé chození pozdě do práce rovná se odpírání služeb. N. s. 12. XII. 1911, Rv II 1021/11, Fuchs č. 35.

Trvalé chození zaměstnance pozdě do kanceláře, je důvodem k propuštění, i když zaměstnanec práci přes čas dodělal. N. s. 29. XII. 1913, Rv I 1130/13, Fuchs č. 142.

Není důvodem k okamžitému propuštění hudebníka (pianisty), opozdí-li se dvakráte o několik málo minut při koncertech v kavárně. N. s. 23. II. 1934, Rv I 1785/32, Sb. n. s. č. 13316.

Trvalé odpírání služby (§ 27, č. 4 zák. o obch. pom.) předpokládá předchozí napo-

menutí se strany zaměstnavatele. Není důvodem propuštění samo o sobě, že zaměstnanec dvakrát přišel do služby pozdě. N. s. 16. XII. 1913, Rv II 1272/13, Fuchs č. 137.

Odepření služby dle § 27, odst. 4 zák. o obch. pom. jest trvalé jen tehdy, jestliže odepření tomu předcházející příkaz na výkon odepřené služby byl alespoň opětován nebo jiným způsobem bylo na jeho provedení naléháno. Ž. s. Praha 7. X. 1919, Cr II 446/19, z. s. Praha 14. XI. 1919, Cg II 53/19, Sb. ž. O. N. č. 14.

Není důvodem k propuštění ze služebního poměru, že žalobce přicházel pozdě do zaměstnání, jestliže zaměstnavatel to delší dobu trpěl a zaměstnanec práci jinak nahrazoval. Pr. s. Praha 17. X. 1932, Cpr I 1010/32, Sb. pr. s. č. 4.

Nepřítomnost v obchodě po oba židovské svátky (nový rok), je důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 23. IX. 1912, Cr VI 1608/12, Sb. ž. č. 2192.

I krátké opoždění může býti důvodem k propuštění podle § 27, č. 4 zák. o obch. pom. Ž. s. Praha 7. VII. 1915, Cr II 359/15, Sb. ž. č. 2573.

Není neoprávněným opuštěním práce, když zaměstnanec, který neměl vykonati žádnou nutnou práci, vzdálil se, aby u soudu podal žalobu, kterou ve volném čase podati nemohl. Ž. s. Brno 22. VIII. 1899, Cr II 408, 409, 410/99, Sb. ž. č. 428.

Důvodem k okamžitému propuštění zaměstnance nejsou: účast na svatbě bratra, z. s. Vídeň 9. VII. 1909, Cg V 392/09, Sb. ž. č. 1629; nutná pomoc rodičce, ž. s. Vídeň 3. IV. 1909, Cr IV 609/09, Sb. ž. č. 1654; byl-li zaměstnanec nucen, když jeho manželka odjela k těžce nemocné matce, po několik dní se sám starat o své tři nedospělé děti, ž. s. Terst 23. III. 1909, Cr II 48/09, Sb. ž. č. 1712; jednodenní vynechání práce odůvodněné těžkým onemocněním manželky, ž. s. Bílsko 1. V. 1908, Cr I 64/08, Sb. ž. č. 1724.

Není neodůvodněným opuštěním práce, když zaměstnanec nepřijde do práce po dva dny pro pohřeb své matky. Ž. s. Vídeň 4. XII. 1902, Cr II 1563/02, Sb. ž. č. 869.

Onemocní-li příslušník zaměstnance, může to býti »odůvodněná překážka« podle § 27, č. 4 zák. o obch. pom. Ž. s. Vídeň 17. VIII. 1916, Cr VI 573/16, Sb. ž. č. 2634.

Banka byla oprávněna propustiti úředníka, jenž se připojil ke stávce bankovních úředníků a nevyhověl vyzvání banky, by nastoupil službu. N. s. 9. X. 1923, Rv I 504/23, Sb. n. s. č. 3004.

Připojil-li se bankovní úředník ke stávce a nenastoupil-li, ač vyzván bankou, služby, byla banka bez předchozího kárného řízení oprávněna ho propustiti. N. s. 1. IV. 1924, Rv I 1667/23, Sb. n. s. č. 3667.

Zaměstnanec může býti podle § 27, č. 4 zák. o obch. pom. předčasně propuštěn, protože odpírá podrobiti se

příkazům zaměstnavatelovým, jen, je-li odpor jeho vytrvalý, t. j. takový, že z jednání zaměstnancova jest zřejmo, že se zaměstnavatelovým příkazům vůbec podrobiti nechce. Ž. s. Teplice-Šanov 25. V. 1927, Cž II 9/27, Sb. ž. s. č. 37.

Zaměstnanec není oprávněn, aby odpíral výkon práce, kterou jest podle pracovní smlouvy povinen konati a která mu byla přidělena, jen proto, že není srozuměn s tím, jak tato práce má býti odměněna. N. s. 8. IX. 1932, Rv I 879/31, Sb. n. s. č. 11863.

Zaměstnavatel jest oprávněn propustiti zaměstnance, který odpírá podle příkazů zaměstnavatele změniti dosavadní způsob účtování. Ž. s. Vídeň 6. XII. 1909, Cr II 1159/09, z. s. Vídeň 2. III. 1910, Cg V 94/10, Sb. ž. č. 1746.

Odepře-li účetní výslovně, přes opětovnou výzvu, odnésti šeky znějící na 4200 K do banky, je to trvalé odpírání služeb. Ž. s. Teplice 4. XI. 1912, Cr I 287/12, Sb. ž. č. 2211.

Lze propustiti komptoiristku, která se zpěčuje místo nepřítomného zřízence přinésti potřebné poštovní známky. Z. s. Vídeň 11. XII. 1911, Cg V 798/11, Sb. ž. č. 2019.

Zpěčuje-li se obchodní pomocník uposlechnouti ředitelova rozkazu, aby se u něho večer hlásil »zda má ještě něco na práci«, může býti předčasně propuštěn. Ž. s. Teplice 11. IX. 1912, Cr I 265/12, Sb. ž. č. 2197.

V prohlášení zaměstnance, že bude konati smluvené služby, jen dostane-li zálohu, je spatřovati odpírání služeb. Ž. s. Vídeň 11. IX. 1916, Cr VI 610/16, Sb. ž. č. 2659.

Byl-li dle služebního řádu bankovních úředníků každý úředník banky povinen podrobiti se přeložení, a to i na jiné místo, při čemž se mu pouze vyhradilo, že nesmí nic ztratiti na stálém celkovém příjmu, jest spatřovati v tom, že zaměstnanec nevyhověl výzvě, by převzal řízení filiálky, ač stálé služební požitky zůstaly neztenčeny, odepření poslušnosti ve smyslu § 27, č. 4 zák. o obch. pom. N. s. 8. VII. 1925, Rv I 1193/25, Sb. n. s. č. 5176.

Nápadný nezdar obchodního zástupce může býti důvodem k propuštění podle § 27, č. 4 zák. o obch. pom. Ž. s. Vídeň 29. XII. 1913, Cr VI 1792/13, Sb. ž. č. 2297.

Rozpory v názorech na rozsah služebních úkonů neopravňují k okamžitému zrušení služební smlouvy. Ž. s. Plzeň 6. X. 1911, Cr II 55/11, Sb. ž. č. 1918.

Není hrubým porušením služebních povinností, opravňujícím podle § 27 zák. o obch. pom. k předčasnému propuštění zaměstnance, když tento neobstojí v jiném oboru služebním, k němuž nebyl sjednán ani původně použit. N. s. 23. II. 1926, Rv II 856/26, Sb. m. spr. č. 526.

Dá-li obchodní pomocník dopis obchodní na poštu opo-

žděně, nemůže býti propuštěn podle § 27, č. 4 zák. o obch. pom., ale lze na něm požadovati náhradu škody. Ž. s. Brno 13. II. 1911, Cr I 75/11, Sb. ž. č. 1924.

Není důvodem k propuštění, zdráhá-li se zaměstnanec, přijatý na vedoucí místo, konati služby podřízeného řádu. N. s. 30. XII. 1922, Rv II 311/22, Sb. n. s. č. 2135.

Nelze propustiti pro nekonání služeb bankovního úředníka, jenž pro teror stávkujících úředníků nemohl přijíti do banky. N. s. 10. VII. 1923, Rv II 112/23, Sb. n. s. č. 2816.

Není důvodem k propuštění bez výpovědi podle § 27 zák. o obch. pom., nevyhoví-li zaměstnanec v jediném případě žádosti zaměstnavatelově, aby se dostavil do práce v době, kdy jest jinak volno. Ž. s. Praha 12. II. 1930, Cž I 96/30, kr. s. Praha 21. III. 1930, Ck II 32/30, Sb. ž. s. č. 77.

Nesouhlas zaměstnancův s jednostrannou změnou počátku a konce pracovní doby není důvodem k okamžitému propuštění. Ž. s. Praha 2. III. 1928, Cž II 103/28, Sb. ž. s. č. 56.

Nelze pokládati za svémocné opuštění zaměstnání a za důvod k propuštění podle § 27, č. 4 zák. o obch. pom., jestliže zaměstnavatel odepře onemocnělému zaměstnanci poskytnouti dovolenou a zaměstnanec přes to ze zaměstnání za účelem léčení se vzdálí. Ž. s. Praha 14. X. 1927, Cž II 631/27, z. s. Praha 11. XI. 1927, Ck II 95/27, Sb. ž. s. č. 42.

Není trvalým odpíráním služby, odmítne-li zaměstnanec změnu služebních úkonů, kterou zaměstnavatel jednostranně nařídil, když rozsah smluvených služebních úkonů by změnou byl pravidelně překročen. Ž. s. Vídeň 4. I. 1917, Cr VI 794/16, Sb. ž. č. 2707.

Zanedbává-li zaměstnanec, jehož sil se bezohledně využívá, své povinnosti, nelze v tom spatřovati odpírání služeb. N. s. 18. II. 1913, Rv VII 9/13, Fuchs č. 92.

Není důvodem ke zrušení služební smlouvy, odešla-li tanečnice z baru po uplynutí policejní hodiny. N. s. 17. I. 1930, Rv I 1818/29, Sb. n. s. č. 9536.

Když podle smlouvy je inkasování (bez zmocnění k tomu) důvodem propouštěcím, může býti propuštěn obchodní pomocník, který proti zákazu inkaso provedl. Ž. s. Vídeň 10. X. 1906, Cr VI 1517/06, Sb. ž. č. 1382.

Obchodní cestující není oprávněn proti projevené vůli svého principála pokračovati v cestě, je povinen uposlechnouti principálovy výzvy, aby se vrátil do místa závodu; pokračuje-li po takové výzvě svémocně v cestě, nelze v tom spatřovati pokračování služebního poměru; odpírá-li se vrátiti, je to dostatečný důvod k okamžitému zrušení služebního poměru. N. s. 1. III. 1893, č. 1813, Adl. Cl. č. 1708.

Obchodní cestující, když se

zdržuje v bydlišti principála, nemusí dodržovat pracovní dobu jinak v obchodě obvyklou. Ž. s. Vídeň 15. VI. 1908, Cr III 979/08, Sb. ž. č. 1552.

Zdráhá-li se místní zástupce bez důvodu jmenovati zákazníky, které určitého dne navštívil, je to odpírání služby a důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 15. VI. 1909, Cr VI 1203/09, Sb. ž. č. 1634.

Cestující (na měsíční plat), který bez důvodu přeruší obchodní cestu, může býti propuštěn. Ž. s. Vídeň 3. II. 1908, Cr VI 179/08, Sb. ž. č. 1529.

Závazek obchodního cestujícího podávati denně zprávy je splněn, když zprávy třebas ne denně podávané, principálovi dávaly obraz o činnosti cestujícího a umožňovaly mu, aby na tuto činnost dohlížel. Ž. s. Vídeň 13. XI. 1905, Cr VI 1548/05, Sb. ž. č. 1287.

Zaměstnanec, kterému byla dána výpověď, není povinen dáti se užíti ve výpovědní době k podřadným pracím, které neodpovídají vypovězenému místu. Odpírání takových prací není důvodem k propuštění. Ž. s. Brno 4. VI. 1902, Cr I 227/02, Sb. ž. č. 776.

Zaměstnavatel nebyl oprávněn žádati na vrchním číšníku, by se po dobu celého týdne obmezil jen na obsluhu a aby se při tom podrobil dozoru jiného zaměstnance. — Učinil-li zaměstnavatel v tomto směru jen n á v r h a nepřijal-li ho zaměstnanec, bylo na něm, aby práci, k níž byl zjednán, nadále konal, pokud se týče k jejímu konání byl ochoten, ale nesměl opustiti práci, aniž svůj důvod oznámil zaměstnavateli. N a ř í d i l i však zaměstnavatel zaměstnanci, by konal práce jiného podřízeného druhu, než ke kterým byl podle smlouvy povinen, a trval-li na tom, aby tyto práce konal i v době výpovědní, mohl zaměstnanec takovou změnu služebních úkonů důvodně odmítnouti, aniž by tím zavdal důvod k propuštění. N. s. 20. IV. 1934, Rv I 502/34, Sb. n. s. č. 13476.

Opustí-li obchodní pomocník odpoledne práci, protože příliš pil, není to důležitý důvod k propuštění podle čl. 64, č. 3 obch. zák. Ž. s. Vídeň 17. XII. 1903, Cr VI 1490/03, Sb. ž. č. 714.

Obchodní pomocník nemůže býti propuštěn proto, že odepřel pracovati na místě zdraví škodlivém. N. s. 15. V. 1901, č. 6799, Adl. Cl. č. 2176.

Podle místních zvyklostí je kommis detailního obchodu se suknem povinen — jsou-li obchodní sluhové zaneprázdněni — donášeti zákazníkům menší balíčky. Ž. s. Vídeň 8. X. 1906, Cr VI 1511/06, Sb. ž. č. 1364.

Odmítne-li obchodní pomocník briskně příkaz, který se s jeho postavením nesrovnává, nelze v tom spatřovati ani odpírání služby ani urážky principála. Ž. s. Brno 21. IV. 1904, Cr I 229/04, Sb. ž. č. 1118.

Odpírá-li obchodní pomoc-

ník vykonati práci, která mu byla uložena těsně před koncem pracovních hodin a jejíž provedení by podstatně překročilo pracovní hodiny, není to důvod k propuštění. Ž. s. Vídeň 12. IV. 1906, Cr VI 632/06, Sb. ž. č. 1167.

Zdráhá-li se zaměstnanec převzíti práci, které není zvyklý a která je nebezpečná, nelze v tom spatřovati neoprávněné odpírání práce. Ž. s. Praha 3. II. 1909, Cr II 46/09, Sb. ž. č. 1666.

Zamestnanec nie je povinný splniť príkaz zamestnávateľov, ktorým tento — chtiac zamestnanca ponížiť — uložil mu, aby sa tri razy denne u neho v kancelárii hlásil a, nebude-li prítomný, aby na neho čakal, až príde. N. s. 19. IV. 1933, Rv IV 174/32, Úr. sb. č. 1271.

K čís. 5.

§ 27, č. 5 zák. o obch. pom. dává zaměstnavateli právo propustiti zaměstnance předčasně, byl-li povolán k válečné službě, ne již při narukování, nýbrž teprve, když zaměstnanci po dobu přesahující trvání zákonného cvičení ve zbrani bylo zabráněno konati práce. Ž. s. Vídeň 1. X. 1914, Cr VIII 795/14, z. s. Vídeň 11. XI. 1914, Cg XVI 124/12, Sb. ž. č. 2374.

Trest na svobodě je důvodem propuštění podle § 27, č. 5 zák. o obch. pom. nikoliv, by jím byla blíže vymezena povaha zakázaného činu, pro který může býti zaměstnanec propuštěn, nýbrž jako přechodná překážka konání služby, stejně jako nemoc, úraz, nepřítomnost a plnění vojenských povinností. N. s. 1. VI. 1927, Rv II 829/26, Sb. n. s. č. 7119.

K čís. 6.

Urážky podle § 27, č. 6 zák. o obch. pom. nemusí býti soudně trestné. N. s. 15. X. 1912, Rv II 895/12, Fuchs č. 73.

Pro hrubost urážek jsou rozhodné okolnosti, za kterých k nim došlo. N. s. 23. V. 1911, Rv VIII 162/11, Fuchs č. 13.

Důvodem propuštění podle § 27, č. 6 zák. o obch. pom. jest jediná urážka, byla-li závažnou. Závažnou jest urážka, chová-li se obchodní pomocník proti zaměstnavateli takovým způsobem, že je tím vyloučena další úspěšná spolupráce. Urážkou jest každý útok (slovy, písmem nebo pochybnosti vylučujícími znameními), jímž byl porušen smysl pro čest. Trestnost urážky podle trestního zákona není nezbytným předpokladem, aniž se vyhledává, by se urážka stala veřejně. N. s. 1. III. 1927, Rv I 1810/26, Sb. n. s. č. 6852.

K pojmu závažné, pokud se

týče hrubé urážky na cti jako důvodu k předčasnému propuštění zaměstnance se nevyžaduje, aby urážka byla trestná podle trestního zákona. Jest důvodem k okamžitému propuštění zaměstnance, vytkli zaměstnavateli bezdůvodně, že zapisoval do knihy peníze, které do pokladny neodvedl. N. s. 21. XII. 1933, Rv II 100/32, Sb. n. s. č. 13138.

Řekne-li zaměstnanec zástupci zaměstnavatele před ostatními zaměstnanci »Vy zde vůbec nic nejste«, může býti předčasně propuštěn. N. s. 15. X. 1912, Rv II 895/12, Fuchs č. 73. Stejně, řekne-li manželce zaměstnavatelově, která je v obchodě činná »Vy tu nemáte co dělat«. N. s. 10. VI. 1913, Rv IV 184/13, Fuchs č. 109.

Je hrubou urážkou říci zaměstnavateli: »To jsem přišel do pěkného obchodu a mezi pěkné lidi«. Ž. s. Teplice 22. X. 1913, Cr II 15/13, Sb. ž. č. 2458.

Neslušné jednání obchodního pomocníka k zákazníkům a urážky manželky principálovy jsou důležitým důvodem k propuštění před smluvenou dobou. Ž. s. Teplice 30. X. 1901, Cr II 22/01, Sb. ž. č. 442.

Výrok zaměstnancův »Já jsem čistý, já nejsem ani H. ani Š., já jsem nic nezpronevěřil« — (H. a Š. jsou společníky a H. jednatelem firmy, společnosti s r. o.) — je vážným ublížením na cti. Ž. s. Brno 23. II. 1924, Cž II 117/24, P. R. V., str. 42, č. CCCXXI.

Není vážnou urážkou na cti, řekne-li zaměstnanec, který má právo na tantiemu, bráně se proti obmezování svého smluveného okruhu působnosti, principálovi: »Nemáte mi co zakazovat, nemáte mi co poroučet«. Ž. s. Brno 25. IV. 1906, Cr I 53/06, z. s. Brno 12. IV. 1906, Cg I 62/06, Sb. ž. č. 1275.

V tom, že obchodní pomocník netaktně zachoval se k svému představenému, vyjádřiv se drsně na jeho podezřívavý dotaz, nelze spatřovati důvod k propuštění. N. s. 18. III. 1925, Rv II 147/25, Sb. n. s. č. 4825.

Není urážkou, že se zaměstnanec, byv zaměstnavatelem (jeho zástupcem) vyprovokován, chová nepřístojně a netaktně. N. s. 4. XI. 1913, Rv I 953/13, Fuchs č. 125.

Urážka spoluzaměstnanců je i tehdy důvodem k propuštění, když se stala mimo živnostenský závod. Ž. s. Vídeň 17. IV. 1914, Cr II 74/14, Sb. ž. č. 2340.

Urážlivé výroky, týkající se spoluzaměstnance, odůvodňují propuštění, i když v řízení o urážku na cti došlo k smíru. N. s. 30. V. 1911, Rv VI 178/11, Fuchs č. 16.

Propuštění pro zlé nakládání s příslušníky zaměstnavatele je jen tehdy odůvodněno, když zaměstnanec takovým jednáním porušil povinnost úcty vůči zaměstnavateli (zaměstnanec byl synem zaměst-

navatele a šlo o jeho konflikt se sestrou). N. s. 2. XII. 1913, R I 849/13, Fuchs č. 130.

Výslovné schvalování hanlivého článku namířeného proti vedení podniku je důvodem k propuštění (§ 27, č. 6 zák. o obch. pom.). N. s. 7. IV. 1914, Rv I 256/14, Fuchs č. 165.

Stala-li se urážka na cti, která podle § 27, č. 6 zák. o obch. pom. opravňuje k předčasnému propuštění, v přítomnosti společníka oprávněného zastupovati společnost, nemůže už druhý společník zaříditi propuštění, když první společník nevyužil práva na propuštění, které mu příslušelo. Ž. s. Vídeň 12. II. 1914, Cr IX 99/14, Sb. ž. č. 2370.

Milostný poměr mezi zaměstnancem a jednou spoluzaměstnankyní neopravňuje o sobě zaměstnavatele, aby zaměstnance propustil pro porušení mravnosti. N. s. 24. X. 1911, Rv II 890/11, Fuchs č. 28.

Prodavačka může býti propuštěna pro nemravný život. Ž. s. Brno 29. IX. 1904, Cr I 412/04, Sb. ž. č. 1028.

§ 35.

(1) Z důvodů uvedených v § 33, č. 4 a § 34, č. 1, 3, 4, 6 lze zrušiti pracovní poměr bez výpovědi jen do osmi dnů po tom, kdy se druhá strana dověděla o některém z těchto důvodů, jinak je po zákonu prominut.

(2) Zaměstnavatel se však může dovolati i prominutého důvodu, jestliže se zaměstnanec zpěčuje konati práce nebo se podrobiti rozkazům podle § 34, č. 4, nebo jestliže se dopustí skutků uvedených v § 34, č. 6.

K § 35 zákona.

1. Ustanovení toto týká se otázky, zdali »důležitý důvod«, který podle zákona o sobě dostačí ku předčasnému opuštění služby zaměstnancem nebo ku předčasnému propuštění zaměstnance zaměstnavatelem, může býti kdykoli bez časového obmezení uplatněn, anebo zdali jsou strany v tom směru uplynutím jisté doby prekludovány.

2. Zákon tu zvolil střední cestu. Neklade totiž dodržení jisté lhůty všeobecně za podmínku uplatnění důvodu zrušovacího, nýbrž pouze v určitých případech v zákoně vypočtených, resp. při určitých důvodech zrušovacích, dopouštěje tu zrušení poměru jen do osmi dnů po tom, kdy se strana ke zrušení oprávněná o důvodu zrušení dověděla; k tomu připojuje sankci, že jinak jest důvod »po zákonu prominut«.

3. Důvody, jichžto uplatnění jest vázáno zmíněnou lhůtou, jsou: pro zaměstnance případ § 33, čís. 4 (zdráhá-li se zaměstnavatel vyhověti zákonným povinnostem na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance), pro zaměstnavatele pak § 34, čís. 1, 3, 4 a 6 (nevěrnost zaměstnance ve službě; jednání proti zákazu soutěže a jiného zaměstnání; nekonání práce, neposlušnost, nesplnění povinnosti uložené v § 20, odst. 1 do tří dnů po vyzvání zaměstnavatele; násilnosti, nemravnosti, urážky).

Pro předčasné zrušení pracovního poměru z jiných důvodů nestanoví zákon žádnou lhůtu, a je otázka, zda se má — mimo rámec § 35 zákona — opouštěti zásada dnes v praxi všeobecně hájená, že jedna i druhá strana musí zrušovacího důvodu, který jí svědčí, užíti do lhůty okolnostem případu a zvláště povaze důvodu přiměřené, jinak že ztrácí právo jej uplatniti dodatečně. Máme za to, že není nutkavých důvodů pro změnu dosavadní praxe a že nebylo by správné vyvozovati z § 35 argumento a contrario důsledky, které by proti dosavadní praxi byly vlastně krokem zpět a které by poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen přiostřily.

4. Lhůta jest osm dnů od dovědění se o důvodu. Vědomosti nabývá strana, když zvěděla o skutkové podstatě, kterou jest podle cit. předpisů zrušovací důvod dán, a sice musí nabýti vědomosti o momentech jak objektivních tak i subjektivních skutkové této podstaty. Naproti tomu není zajisté potřebí, aby si

strana uvědomila také, že skutková podstata tato jest důležitým důvodem zrušovacím.

»Stranou«, jejíž vědomost rozhoduje o počátku osmidenní lhůty, je v případech § 33, č. 4 vždy jen zaměstnanec sám, v případech § 34, č. 1, 3, 4, 6 může to však býti kterýkoliv orgán zaměstnavatele, jenž je oprávněn zaměstnance propustiti (nemusí to býti statutární orgán společnosti zaměstnavatelky nebo sám fysický zaměstnavatel, nýbrž stačí vědomost některého ze zaměstnanců podniku, kteří podle svého postavení v podniku měli by právo důvodu využíti, t. j. zaměstnance, proti němuž je důvod propouštěcí, skutečně propustiti).

5. Zrušovací právo uplatňuje se projevem, který musí, aby působil, ku protistraně dojíti. Nevykoná-li se právo zrušovací do osmi dnů od doby, kdy strana ke zrušení oprávněná o existenci některého z výše cit. zrušovacích důvodů zvěděla, zaniká právo to, avšak jen, pokud jde o zrušení pracovního poměru z onoho důvodu. A tuto částečnou, nebo — lépe řečeno — relativní preklusi zrušovacího práva, nazývá § 35, odst. 1 »prominutím zrušovacího důvodu po zákonu«.

Dlužno si arciť uvědomiti, že jde tu o ryzí technický termín, s nímž zákon spojuje určitý právnický smysl od obecného pojmového obsahu slova »prominutí« odchylný. Tento smysl lze dovoditi z odstavce 2 §u 35 a contrario: plyne z něho, že prominutí v odst. 1 neznačí než eliminaci důvodu toho jakožto právního podkladu pro zrušení pracovního poměru.

6. Při uvažovaném právě »prominutí po zákonu« jde v podstatě o případ zákonné konkludence určitého (pasivního) chování se oprávněné strany: zákon sám tu přisuzuje pouhému mlčení po jistou dobu »a die scientiae« trvajícímu účinky prominutí v poměru pracovním v příčině některého ze zrušovacích důvodů výše vytčených. Co se dotýče jiných důvodů zrušova-

cích, neplatí toto časové obmezení a také ne zmíněná zákonná konkludence mlčení; arci mohou takovéto důvody býti »prominuty« podle všeobecných zásad, tedy projevem ať výslovným ať nepřímým (konkludentním). Řeknou-li si strany mezi sebou, že jedna promíjí druhé hrubou urážku jí učiněnou, může míti takové »prominutí« různý podle situace smysl: znamená to třebas, že uražený upustí od trestního nebo disciplinárního stíhání, ale nevzdává se tím také již svého zrušovacího práva; anebo naopak prominutí může značiti, že nechce sice poměr zrušiti, ale nevzdává se jinakých důsledků ze zmíněné urážky, jichž by se mohl domáhati, na př. jakéhosi aktu satisfakce. Tu má »prominutí« po případě smysl různý od svrchu zmíněného technického terminu v § 35, odst. 1.

7. A pro oba případy »prominutí« zrušovacího důvodu, jak prominutí ve smyslu právně-technickém podle § 35, odst. 1, tak i prominutí ve smyslu obecném podle odst. 2,[1]) platí ustanovení tohoto odstavce druhého, že zaměstnavatel může se dovolati i důvodu prominutého ve dvou případech:

a) když zaměstnanec zpěčuje se konati práce nebo podrobiti se rozkazům podle § 34, čís. 4,

b) nebo když dopustí se skutků uvedených v § 34, čís. 6 (násilnosti, nemravnosti, urážky).

Výstižně vylíčen jest dosah ustanovení toho ve vysvětlivkách k § 35: »Zaměstnavatel může se v takových případech pro zrušení pracovního poměru dovolati nejen právě řečených skutečností, nýbrž i některých starších důvodů, které měl proti zaměstnanci

[1]) Že se odst. 2 § 35 vztahuje i na případy prominutí v obecném smyslu (nikoli pouze na důvody prominuté podle odst 1), vyplývá z genese odst. 2; tento utvořen jako samostatný odstavec přímo za tím účelem, aby bylo zřetelněji vyjádřeno, že se ustanovení to má týkati všech důvodů prominutých, nikoli jen takových, které zákon v § 35, odst. 1 vzhledem k uplynutí osmidenní lhůty prohlašuje za prominuté. Srov. vysvětlivky výše str. 68.

a které mu prominul. Uváděním takových starších prominutých důvodů může zaměstnavatel jaksi podporovati rozhodnutí, které vyvodil z nového závadného jednání zaměstnance, a tím zesíliti svoji posici v event. sporu. Jde o jakousi obdobu ustanovení § 14, písm. c) rozlukové novely č. 320/1919 Sb. z. a n.«[2])

8. Je-li ve služebním řádě (služební pragmatice) ustanoveno, že zaměstnanec může býti propuštěn toliko po provedeném řízení disciplinárním, postačí patrně, když v době 8 dnů a tempore scientiae bylo zahájeno na podnět příslušného orgánu zaměstnavatelova předepsané disciplinární řízení, třebas toto řízení se skončilo (a zaměstnanec byl propuštěn) až mnohem později. Výklad, že i tu je propuštění opožděné, když se nestalo do 8 dnů od nabytí vědomosti, byl by proti zájmům zaměstnanců, neboť by nutil zaměstnavatele, aby výhody, které mají zaměstnanci z disciplinárního řízení, oklešťovali jen za tím účelem, aby nebyli zbavováni možnosti využíti plně předpisů § 34. Text zákona ostatně k takovému výkladu nikterak nenutí. Lhůtou § 35 je obmezeno využití propouštěcího důvodu. Zahájení disciplinárního řízení je už samo o sobě využitím propouštěcího důvodu v mezích smlouvou ve prospěch zaměstnance určených; smlouva ta nepříčí se zákonu, třebas byl § 35 prohlášen v § 53 za právo relativně donucující, neboť zaručuje zaměstnanci lepší postavení než jaké by měl podle zákona.

Zaměstnavatel, který svým chováním dá najevo, že důvodům o sobě důležitým důležitosti nepřikládá, nemůže se jich pak dovolati na odůvodnění předčasného propuštění. N. s. 28. X. 1913, Rv VII 292/13, Fuchs č. 124.

Zaměstnavatel (advokát), který po celou služební dobu

[2]) § 14, písm. c) výše cit. rozlukové novely zní: »Právo žalobní (t. j. o rozluku manželství) pomíjí odpuštěním. Provinil-li se však vinný manžel poznovu, nebo dověděl-li se manžel, který odpustil, o jiné skutečnosti před odpuštěním nastalé a k návrhu na rozluku opravňující, může se k odůvodnění rozluky dovolávati i skutečností odpuštěných.«

trpěl bez námitek chování zaměstnance (koncipienta), které by o sobě bylo odůvodňovalo propuštění, nemůže se dovolati pro propuštění jednotlivých, v podstatě stejných nepřístojností, o kterých se později dozvěděl. N. s. 10. II. 1914, Rv V 112/14, Fuchs č. 153.

Tím, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, ač ho snad mohl propustiti, vzdal se práva na propuštění a musí zachovati zákonnou (nebo smluvenou) lhůtu výpovědní. N. s. 29. XI. 1922, Rv 448/22, Sb. n. s. č. 2063.

Jest nutno, by mezi důvodem propouštěcím a propuštěním byla časová souvislost. Rozhodl-li se zaměstnavatel, ač měl za to, že je tu důvod propouštěcí, pro výpověď, sluší za to míti, že vzdal se práva k propuštění. N. s. 6. IX. 1921, Rv I 304/21, Sb. n. s. č. 1163.

Dav svému obchodnímu pomocníku výpověď, nemůže ho zaměstnavatel napotom ve výpovědní lhůtě propustiti z důvodů, jež mu byly známy v době výpovědi. N. s. 15. X. 1924, Rv I 1175/24, Sb. n. s. č. 4275.

Neuplatnil-li zaměstnavatel zrušovacího důvodu, ač k tomu byl oprávněn, nemůže obchodního pomocníka vypověděti v kratší lhůtě výpovědní, než stanovena zákonem. N. s. 21. XI. 1922, Rv I 501/22, Sb. n. s. č. 2033.

Dal-li zaměstnanec, byv hrubě uražen, výpověď, nemůže už proto předčasně vystoupiti, i když lhůta k podání trestní žaloby pro urážku na cti ještě neuplynula. Ž. s. Vídeň 11. V. 1908, Cr VI 814/08, Sb. ž. č. 1574.

Práva zaměstnavatelova propustiti zaměstnance z důvodu § 27 zák. o obch. pom. musí býti použito ihned po činu opravňujícím k tomu zaměstnavatele. Propuštění není opožděným, když zaměstnavatel propustil zaměstnance po zralé úvaze a vypočítání škody, dva dny po zjištění činu. Pr. s. Praha 3. XI. 1932, Cpr II 1144/32, Sb. pr. s. č. 5.

Dala-li spořitelna svému zaměstnanci výpověď ze služby, výpověď však byla pravoplatně uznána za bezúčinnou, protože ji nepředcházelo nutné disciplinární řízení, nemůže, i když provedeným pak disciplinárním řízením zjištěny byly důvody k propuštění, zaměstnance propustiti, nýbrž zůstává i pak obmezena na výpověď. N. s. 6. XI. 1923, Rv I 844/23, Sb. n. s. č. 3123.

Dal-li zaměstnavatel obchodnímu pomocníku výpověď, nepouživ propouštěcího důvodu, ač mu byl v době výpovědi znám, nemůže se napotom tohoto důvodu dovolávati, když zaměstnanec odepřel přijmouti výpověď. N. s. 20. X. 1926, Rv I 235/26, Sb. n. s. č. 6392.

Právo na propuštění nezaniklo, když pro nastalé překážky došlo k propuštění až třetí den po tom, co se zaměstnavatel dozvěděl o skuteč-

nosti odůvodňující propuštění. N. s. 8. V. 1912, Rv III 217/12. Fuchs č. 57.

Z toho, že zaměstnavatel nepropustil zaměstnance ihned, jakmile se dozvěděl o jeho poklesku, nelze ještě za všech okolností souditi, že se zřekl práva na předčasné rozvázání služebního poměru. N. s. 1. VII. 1919, Rv I 308/19, Sb. n. s. č. 219.

V tom, že propuštění stalo se teprve po několikatýdenním disciplinárním vyšetřování, za něhož byl zaměstnanci vyplácen měsíční plat, nelze spatřovati vzdání se práva k propuštění. N. s. 6. III. 1923, Rv II 38/23, Sb. n. s. č. 2361.

V prohlášení zaměstnavatele »Stane-li se to ještě jednou, budete propuštěn« je spatřovati prominutí propouštěcího důvodu. Ž. s. Vídeň 28. XII. 1908, Cr I 890/08, Sb. ž. č. 1653.

Dřívější chování zaměstnancovo nemůže býti podkladem pro okamžitou výpověď v době pozdější, když zaměstnanec nedopustil se nových činů, jež by důvodně měly za následek ztrátu důvěry zaměstnavatelovy. Ž. s. Prostějov 27. IV. 1922, Cr II 9/22, Sb. ž. O. N. č. 84.

Právní následky předčasného zrušení pracovního poměru (§§ 36—40 zák.).

Úvodní výklad.

1. Titul této skupiny předpisů »*Právní následky předčasného zrušení pracovního poměru*« jest příliš široký; cit. paragrafy jednají toliko o užším okruhu otázek sem spadajících, totiž o právních následcích předčasného zrušení pracovního poměru, které kontrahent buď bez důležitého důvodu vyslovil, anebo jehož vyslovení druhou smluvní stranou zavinil.

Naproti tomu zákon vůbec nejedná o právních následcích předčasného zrušení, které stalo se z důvodu ve smyslu zákona důležitého, a které nebylo druhou stranou zaviněno. V takovémto případě jest posouditi situaci pouze podle norem obecných: pro vznik nových práv a závazků nedostává se již právního podkladu, zejména nárok na plat zaniká podle § 25 věty druhé; zaniká také účinnost zákazu soutěže (§ 29); vzniklé do té doby nároky a závazky jest vyrovnati,

předměty (zboží, stroje, nástroje, pomůcky atp.), převzaté z důvodu pracovního poměru do úschovy, užívání, vůbec do detence od protistrany, jest vrátiti, služební byt vykliditi (o čemž bližší předpis obsahuje § 41).

2. Zákon obmezuje se v §§ 36 a 37 na ustanovení o právních následcích, jež nastanou ve případech rázu v jistém smyslu pathologického, t. j. když jedna ze stran buďto zrušuje pracovní poměr bez důležitého důvodu, aneb když má vinu na zrušení poměru toho protistranou. K těmto případům přiřaďuje zákon v § 38 ještě případ další, totiž zrušení pracovního poměru výpovědí nesprávně danou, nebyla-li výpověď ihned odvolána, jakmile strana na to upozornila, tedy zase případ pochybeného postupu při zrušení poměru.

Ve všech těchto případech jde o bezprávné porušení smluvních závazků a podle obecných zásad obligačního práva měla by míti strana, jejíž právo bylo druhou stranou porušeno, možnost donutiti tuto druhou stranu ke splnění smlouvy, takže vystoupivší zaměstnanec by byl povinen dále konati práce*) a zaměstnavatel, propustivší zaměstnance, by jej musil přijmouti zpět a platiti mu plat. Předpisy pracovního práva se však od obecných zásad práva obligačního v tomto směru vždy více nebo méně odchylují. Obecné právo občanské dosud sice setrvalo (srv. § 1162a) obč. zák. a § 20 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.) na tom, že se zaměstnavatel může domáhati, aby zaměstnanec bez důvodu vystoupivší opět nastoupil do práce, ale už zákon o obchodních pomocnících z r. 1910 — maje správně zřetel k osobitému rázu poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a k obtížnosti exekučního vymáhání podobných nároků — při-

*) Bezdůvodné opuštění práce bylo dříve dokonce trestné podle § 85 živn. ř. Toto ustanovení bylo zrušeno až zákonem ze dne 17. října 1919, č. 571 Sb. z. a n.

znal i při bezdůvodném vystoupení zaměstnance zaměstnavateli jen nárok na náhradu škody. To přešlo i do nového zákona.

3. Nový zákon jde však ještě dále. V druhém odstavci výše cit. § 38 dodává se, že žádná ze stran není povinna »*obnoviti pracovní poměr zrušený předčasně bez důležitého důvodu anebo výpovědí danou nesprávně druhou stranou*« a nepozbývá nároku podle §§ 36 a 37, odepře-li poměr obnoviti.

Zákon tu přímo mluví o poměru »zrušeném« bez důležitého důvodu resp. nesprávně danou výpovědí a přímo popírá resp. vylučuje v takových případech povinnost stran poměr »obnoviti«, tedy ve předešlý stav uvésti, zvrácenou situaci napraviti. Vzhledem k tomuto ustanovení možno konstatovati zákonem přijatou zásadu rozlučitelnosti smlouvy pracovní, a to jednak výpovědí, na kteréž strana vypovídající — přes upozornění druhé strany na její nesprávnost — setrvává, jednak předčasným okamžitým zrušením, při čemž, jak lze souditi, dostačí, odpírá-li druhá strana, důkaz, že zrušující strana má vůbec zájem na bezodkladném zrušení poměru.

Právní následky předčasného zrušení pracovního poměru.

§ 36.

(1) Vystoupí-li zaměstnanec předčasně z pracovního poměru nemaje důležitého důvodu, nebo zavinil-li sám své předčasné propuštění, může se na něm zaměstnavatel domáhati náhrady škody, která mu tím vznikla. Dokud se zaměstnanec nevyrovná se zaměstnavatelem, může mu zaměstnavatel zadržeti platy již dospělé nebo dospívající.

(2) Zaměstnanci náleží přiměřený díl platu za

výkony již provedené, za které plat dosud nedospěl, pokud tyto výkony nepozbyly předčasným zrušením poměru zcela nebo z větší části ceny pro zaměstnavatele.

§ 37.

(1) Propustí-li zaměstnavatel nemaje důležitého důvodu předčasně zaměstnance nebo může-li mu býti přičtena vina na tom, že zaměstnanec zrušil bez výpovědi pracovní poměr, může zaměstnanec, nepozbývaje nároku na náhradu další škody, se domáhati kromě dílu platu přiměřeného dosavadním výkonům také platu a náhrady jiných požitků, které mu náležejí podle smlouvy za čas až do skončení pracovního poměru uplynutím smluvené doby nebo po řádné výpovědi. Přesahuje-li však tento čas jeden rok, je zaměstnavatel oprávněn si započítati, co zaměstnanec ušetřil tím, že práce nekonal, nebo čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal.

(2) Plat a náhrada za jiné požitky za čas do jednoho roku dospívá zrušením pracovního poměru; za další čas vždy koncem měsíce.

K §§ 36 a 37 zákona.

V § 36 jedná zákon o právech zaměstnavatele, v § 37 o právech zaměstnance při předčasném zrušení pracovního poměru. Blíže jest uvésti:

1. Při vystoupení zaměstnance z pracovního poměru bez důležitého důvodu, nebo při jeho jím zavinilém předčasném propuštění má zaměstnavatel podle § 36 nárok na náhradu škody, která mu tím vznikla. Až do vyrovnání se s ním může zaměstnanci zadržeti platy již dospělé nebo dospívající. Vzhledem k samostatnosti této věty jest souditi, že »zadržovací

právo« přísluší tu zaměstnavateli nejenom pro nárok na náhradu škody, nýbrž i pro všechny ostatní jeho nároky proti zaměstnanci. (Tak i Hartmann, str. 263.)[1])

Za pracovní výkony již provedené, za něž plat posud nedospěl, náleží zaměstnanci přiměřený díl platu, pokud výkony ty nepozbyly předčasným zrušením zcela nebo z větší části ceny pro zaměstnavatele. Hodnocení dílčího výkonu dlužno tu provésti s hlediska zaměstnavatele, tedy relativně; nebude tu o sobě rozhodnou zásada »pro rata temporis et quanti«, zejména arci ne tam, kde by šlo o plat úkolový (akordní) a kde bude tudíž hodnotiti dílčí výkon zaměstnance s hlediska významu výkonu toho pro celkový výsledek převzatého úkolu.

2. Při propuštění zaměstnance z pracovního poměru bez důležitého důvodu anebo při předčasném jeho vystoupení zaměstnavatelem zavinilém má zaměstnanec podle § 37 nárok

a) na náhradu škody,

b) na díl platu dosavadním výkonům přiměřený,

c) na plat a náhradu jiných požitků za čas až do skončení pracovního poměru nastalého uplynutím doby smluvené nebo v důsledku řádné výpovědi. Přesahuje-li však tato doba jeden rok, je zaměstnavatel oprávněn si odpočísti, co zaměstnanec tím ušetřil, že práce nekonal, nebo čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal. Na rozdíl od zákona z r. 1910 proniká tu myšlenka vyjádřená v §

[1]) V této souvislosti budiž také upozorněno, že podle § 5, č. 4 zákona ze dne 19. července 1921, č. 267 Sb. z. a n., o státním příspěvku (podle vl. nař. ze dne 29. července 1933, č. 161 Sb. z. a n., »příplatku«) k podpoře nezaměstnaných, nemá nárok na státní příplatek, kdo byl vlastní vinou ze zaměstnání propuštěn nebo kdo dobrovolně práci opustil bez závažné příčiny. O § 3 zákona č. 45/1928 Sb. z. a n., srv. u § 41.

1155 obč. zákona, podobně jako v § 8 odst. 3 a v § 52, odst. 2.[2])

V odst. 2 §u 37 ustanovuje se ještě, že plat a náhrada za jiné požitky za čas do jednoho roku dospívá zrušením pracovního poměru; za další čas vždy koncem měsíce.

K § 36.

Zaměstnavatel nemá nárok, aby se vystouplý obchodní pomocník vrátil do služby, nýbrž jen nárok na náhradu. N. s. 28. II. 1911, Rv I 1115/10, Fuchs č. 5.

Zaměstnavatel má proti zaměstnanci, který bez důležitého důvodu vystoupil, nárok na náhradu škody, ale ne nárok na splnění smlouvy. Ž. s. Vídeň 18. IV. 1912, Cr VIII 21/12, z. s. Vídeň 13. V. 1912, Cg V 364/12, Sb. ž. č. 2085.

Za škodu, která zaměstnavateli vznikla předčasným vystoupením ze služby, odpovídá zaměstnanec, jen pokud škoda souvisí s předčasným vystoupením. Ž. s. Brno 9. I. 1913, Cr I 9/13, Sb. ž. č. 2447.

Byl-li zaměstnanec, který bez důvodu předčasně vystoupil, odbyt platem, na který podle zákona neměl nárok, jde o narovnání a zaměstnavatel nemůže uplatňovati nároky na náhradu škody podle § 28 zák. o obch. pom. N. s. 3. XII. 1912, Rv VIII 428/12, Fuchs č. 83.

Zaměstnavatel není oprávněn zadržeti si věci zaměstnancovy jemu do úschovy svěřené ke krytí škody vzešlé jemu předčasným opuštěním práce (§§ 1440, 961, 963, 471 obč. zák.). Ž. s. Brno 17. IV. 1925, Cž II 171/25, P. R. V., str. 120, č. CDXLIX.

K § 37.

Při služebních poměrech na doživotí nelze užíti § 29 zák. o obch. pom. (přiznána renta ve výši polovičního platu, resp. pense). Ž. s. Vídeň 31. V. 1915, Cr VII 354/15, Sb. ž. č. 2593.

Jestliže smlouvou bylo za-

[2]) Jen po dobu jednoho roku od zrušení pracovního poměru bude tedy platiti zásada vyslovená dosud všeobecně na př. v rozhodnutí n. s. Sb. n. s. č. 5240 (1. IX. 1925, Rv I 979/25), že pro nárok obchodního pomocníka, který byl bezdůvodně propuštěn, jest lhostejno, zda a kdy si našel nebo najíti mohl nové zaměstnání. Po té stránce je tedy nový zákon zhoršením práv zaměstnanců proti dosavadnímu stavu, ovšem důvodům pro tuto změnu uváděným (srv. Vysvětlivky výše str. 69) nelze upříti jisté váhy.

městnavateli odňato právo vypověděti služební poměr uzavřený nikoliv na určitý čas, neplatí pro nároky bezdůvodně propuštěného zaměstnance ustanovení § 29 zák. o obch. pom. Smluvní nároky zaměstnancovy trvají tak dlouho, dokud se služební poměr řádně nezruší z důvodů ve smlouvě (služební pragmatice) naznačených (disciplinární výrok, trestní rozsudek, neschopnost ke službě). N. s. 3. III. 1914, Rv III 506/13, Fuchs č. 159.

Ustanovení § 29 zák. o obch. pom. nehodí se na služební poměr, jenž je sice vypověditelným, ale jen z určitých důvodů. Výpověď bez právního důvodu nemá tu právní účinnosti a nerozvazuje služebního poměru. N. s. 6. XI. 1923, Rv I 844/23, Sb. n. s. č. 3123.

Případ, kdy výpověď může býti dána jen z důvodů uvedených ve služební smlouvě, nespadá pod § 29 zák. o obch. pom. N. s. 14. X. 1926, Rv I 378/26, Sb. n. s. č. 6373.

Ustanovení § 29 zák. o obch. pom., jakož i ustanovení § 32 zák. o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z. nehodí se na služební poměr, který není ujednán na určitý čas a je vypověditelný pouze z určitých důvodů. V takovém případě výpověď bez platného důvodu nemá právní účinnosti a nerozvazuje služebního poměru. N. s. 23. XII. 1926, Rv I 1517/26, Sb. n. s. č. 6629.

§ 29 zák. o obch. pom. upravuje případné nároky zaměstnance pro bezdůvodné, předčasné propuštění jen ve dvou případech: Když byl služební poměr smluven na určitý čas, nebo když smlouva byla ujednána na oboustrannou volnou výpověď, nikoli však pro případ, v němž byl zaměstnavatel oprávněn zrušiti služební poměr pouze z určitých propouštěcích důvodů. Neměl-li zaměstnavatel důvodu k propuštění, trvá služební poměr nadále a jeho rozvázání zaměstnavatelem je bezúčinné. N. s. 17. XI. 1927, Rv I 362/27, Sb. n. s. č. 7518.

Předčasné propuštění neopravňuje k žalobě, aby bylo propuštění prohlášeno za bezúčinné, nýbrž toliko k uplatnění nároků upravených v § 29 zák. o obch. pom. N. s. 23. I. 1912, Rv II 8/12, Fuchs č. 42; stejně N. s. 31. I. 1912, Rv III 491/11, Fuchs č. 43.

Jde o zrušení služebního poměru zaměstnavatelem, byli zaměstnanec původně vyšší přesazen proti své vůli do nižší kategorie. Třebas se tak stalo bez důležitých příčin, může zaměstnanec požadovati jen úplatu dle § 1162 b) obč. zák., nemůže se však domáhati, by jeho dřívější služební poměr byl i nadále zachován (nešlo o obch. pomocníka). N. s. 16. VI. 1925, Rv II 354/25, Sb. n. s. č. 5129.

Pro uplatnění nároků podle § 29 zák. o obch. pom. je bez významu, že zaměstnanec prohlášení, že je propuštěn, bez námitek přijal. N. s. 13.

I. 1914, Rv II 1439/13, Fuchs č. 146.

Předčasné vystoupení musí býti zaviněno zaměstnavatelem, má-li odůvodniti nárok na plat podle § 29 zák. o obch. pom. N. s. 3. X. 1911, Rv VI 403/11, Fuchs č. 25.

Vzhledem k § 29 zák. o obch. pom. je soud oprávněn přezkoumati nález kárné komise i po stránce hmotného práva. Lhostejno, zda kárná komise je orgánem zaměstnavatelovým či rozhodčím orgánem paritním. Třebas se strany shodly, že o propuštění zaměstnancově má rozhodnouti kárná komise bez odvolání, nejsou tím dotčena práva zaměstnancova (povinnosti zaměstnavatelovy), vyplývající z § 29 zákona, zjistí-li se dodatečně, že byl zaměstnanec na základě kárného nálezu propuštěn bez důležitého důvodu. N. s. 30. III. 1927, Rv I 1870/26, Sb. n. s. č. 6948.

Úředník, propuštěný z důvodu § 27 zák. o obch. pom. bez nároku na výslužné, nemusí předem prokázati, zda jeho služební poměr trvá, a žalovati na náhradu podle § 29 zák. o obch. pom., nýbrž může ihned žalovati na přiznání požitků výslužných. Může býti zbaven nároku na výslužné jenom nálezem soudním nebo disciplinárním, ustanovuje-li tak výslužný řád, třebaže disciplinární řád ani neexistoval, nikoli však rozhodnutím zaměstnavatele nebo nějakého jeho orgánu. N. s. 1. VI. 1934, Rv I 622/34, Hlídka rozhodnutí České advokacie, XIX., č. 1216.

Vystoupil-li zaměstnanec předčasně pro citelné urážky, kterých se na něm dopustil jednatel společnosti s r. o., třeba žalobu o plnění podle § 29 zák. o obch. pom. podati jen proti společnosti. N. s. 11. IV. 1911, R I 222/11, Fuchs č. 9.

Propuštěný cestující může požadovati i ušlé diety. N. s. 10. XII. 1913, Rv II 1362/13, Fuchs č. 133.

I pravidelně vyplácená roční remunerace ve výši měsíčního platu je část náhrady podle § 29 zák. o obch. pom. N. s. 16. IX. 1913, Rv II 897/13, Fuchs č. 114.

Podle § 29 zák. o obch. pom. může zaměstnanec požadovati i zpropitné, které mu ušlo. N. s. 18. III. 1913, Rv VIII 75/13, Fuchs č. 98.

Plat, který třeba nahraditi podle § 29 zák. o obch. pom., může zahrnovati také budoucí příspěvky na pensijní a úrazové pojištění. Ž. s. Vídeň 24. VI. 1916, Cr VII 323/16, z. s. Vídeň 26. VII. 1916, Cg XVI 65/16, Sb. ž. č. 2641.

Částka, kterou zaměstnanec dostal jako vánoční dárek, nemůže mu býti započtena na odškodnění podle § 29 zák. o obch. pom. Ž. s. Brno 20. XII. 1912, Cr II 588/12, Sb. ž. č. 2403.

Smluvená pokuta zaměstnavatele, ujednaná pro případ předčasného zrušení služebního poměru, nesmí býti nižší, než nároky, které zaměstnan-

ci příslušejí ze zákona. Ž. s. Vídeň 30. XI. 1916, Cr VII 517/16, Sb. ž. č. 2718.

Zaměstnanec se nemůže ani podle § 1162 b) obč. zák. ani podle § 29 zák. o obch. pom. domáhati na zaměstnavateli náhrady za dobu, kdy byl »vysazen z práce«, byla-li mu teprve pak dána výpověď. N. s. 25. X. 1930, Rv I 1886/29, Sb. n. s. č. 10270.

Za trvania služebného pomeru nemôže sa zamestnanec platne vzdať nároku na zákonné odškodnenie pri predčasnom prepustení bez dôležitej príčiny (§§ 21, 25 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.). N. s. 24. III. 1933, Rv III 225/32, Úr. sb. č. 1241.

Nároků vyplývajících pro zaměstnance z § 29 zák. o obch. pom. může tento se platně vzdáti smlouvou, kterou ujednal se zaměstnavatelem při ukončení služebního poměru za účelem úpravy hmotných otázek vzniklých teprve následkem tohoto ukončení. N. s. 23. IV. 1924, Rv I 167/24, Sb. m. spr. č. 356.

Ustanovení zákona o obch. pom. nebrání, aby strany při zrušení služebního poměru oboustrannou dohodou ujednaly odbytné ve výši platu za 14 dní. Ž. s. Vídeň 5. X. 1916, Cr VII 435/16, z. s. Vídeň 17. XI. 1916, Cg XVI 90/16, Sb. ž. č. 2680.

Vstoupí-li zaměstnanec znovu do služeb, vzdává se odškodnění za dobu výpovědní. Ž. s. Vídeň 12. VIII. 1910, Cr VII 145/10, Sb. ž. č. 1817.

Přijal-li obchodní pomocník výpověď a vystoupil-li pak, když už uplynula největší část výpovědní doby, může se domáhati jen platu za dobu do konce výpovědní lhůty. Ž. s. Plzeň 19. V. 1908, Cr II 20/08, Sb. ž. č. 1394.

Při předčasném propuštění není zaměstnanec povinen brátí plnění v naturáliích, nýbrž může žádati náhradu v penězích. Ž. s. Brno 19. III. 1901, Cr I 121/01, Sb. ž. č. 891.

§ 38.

(1) Ustanovení §§ 36 a 37 platí také, byl-li pracovní poměr zrušen výpovědí nesprávně danou a nebyla-li výpověď ihned odvolána, jakmile druhá strana na to upozornila.

(2) Žádná ze stran není povinna obnoviti pracovní poměr zrušený předčasně bez důležitého důvodu nebo výpovědí danou nesprávně druhou stranou, a nepozbývá nároků podle §§ 36 a 37, odepře-li poměr obnoviti.

K § 38 zákona.

Dotčeno se ho již výše v »Úvodním výkladu« na §§ 36—40 pod čís. 2 a 3. Jde tu o předpis záhadného dosahu. Vysvětlivky (výše str. 70) praví o něm, že účelem jeho jest usnadniti řešení některých otázek, jež leckdy působily obtíže. I pokud jest účelu toho dosaženo, jde tu spíše o rozetnutí gordického uzlu než o jeho rozvázání. A nad to vzchází pro výklad předpisu — jenž nemá vzoru v zákoně z r. 1910 — řada pochybností a otázek nových. Jest tu zejména uvážiti:

1. Obtíže činí již představa o zrušení pracovního poměru výpovědí nesprávně danou. Jde-li o nesprávnost působící neplatnost výpovědi, nemůže tato vésti ke zrušení; nedotýká-li se však nesprávnost platnosti výpovědi, povede tato ke zrušení poměru, ať bylo na nesprávnost druhou stranou upozorněno čili nic. To odpovídá zásadám všeobecným.

Jak dalece jsou tyto modifikovány ustanovením odst. 1 §u 38? Může se také výpověď, odporující na úkor zaměstnance předpisu §u 31, státi účinnou tím, že po upozornění druhé strany nebyla ihned odvolána (§ 38 odst. 1)? Máme za to, že nikoli. Výpověď o sobě nesprávná může postupem naznačeným v cit. předpisu konvaleskovati zajisté jen, pokud by tím nenarazila na ustanovení ve prospěch zaměstnancův donucovací (§ 53). Takovými jsou však normy § 31; pouze v jeho odstavci 3 dopouští se v určitých mezích ujednání stran a jen potud bude lze uznati konvalescenci nesprávné výpovědi postupem § 38, odst. 1.

2. V odst. 2 se praví, že žádná ze stran není povinna »obnoviti« pracovní poměr zrušený předčasně bez důležitého důvodu nebo výpovědí protistrany nesprávně danou.

Především vzchází otázka, v čem má takové »obnovení« pracovního poměru záležeti. Již z volby slo-

va »obnovení« plyne, že nemíní se tu prosté uzavření nové samostatné smlouvy, nýbrž že tu jde o utváření právní situace takové, jaká by tu byla, kdyby nebylo došlo ke zrušení pracovního poměru. Z toho, že zákon popírá povinnost strany poměr obnoviti, vyplývá nutně, že právní obnovení poměru pokládá za možné, tak že poměr obnovený bude dlužno posuzovati jako pokračování poměru zrušeného; poměr obnovený bude tu právně totožný se zrušeným, kontinuita mezi oběma bude obnovením plně pořízena.

3. Co se dotýče materiálního obsahu § 38, uvádějí vysvětlivky, že těžisko jest v odst. 2; stanoví se tu, že nikdo není povinen obnoviti pracovní poměr, který byl zrušen způsobem neodpovídajícím zákonu, resp. setrvati v pracovním poměru, který nezákonným způsobem zrušen býti má. [Ovšem, tato »nezákonnost« nesmí po našem soudu záležeti v tom, že nesprávnost výpovědi zaměstnanci dané záleží v rozporu jejím s právem v jeho prospěch donucovacím (§ 53 zák.)].

Vnucovati za takových okolností stranám — praví vysvětlivky dále — aby v pracovním poměru pokračovaly, vyvolalo by jisté napětí, za kterého řádná práce by nebyla možná. Proto se i nezákonné výpovědi, zůstane-li přes upozornění druhé strany neodvolána, přiznává schopnost zrušiti pracovní poměr, ale zato ovšem má strana, která by nezákonnou výpovědí utrpěla škodu, stejná práva jako při bezdůvodném zrušení pracovního poměru.

4. Nejvážnější otázkou bude, zda vzhledem na § 38 nebude nutno revidovati dosavadní praxi soudní, že nesluší užíti § 29 zák. o obch. pom. (odpovídajícího § 37 nového zákona), jde-li o služební poměr se strany zaměstnavatele nevypověditelný nebo vypověditelný toliko z určitých důvodů (srv. rozhodnutí Fuchs č. 159, Sb. n. s. č. 3123, 6373, 6629, 7518, uvedená u § 37). Podle toho, co je pověděno výše pod

č. 1, třeba se rozhodnouti pro zápornou odpověď, neboť v podobných případech je výpověď nejen »nesprávně daná«, nýbrž i zásadně neplatná.

Přijme-li zaměstnanec mlčky nezákonnou výpověď, nebo odmítne-li pokračovati v služebním poměru, který byl bezprávně přerušen, neztrácí nárok na plat podle § 29 zák. o obch. pom. N. s. 20. VI. 1911, Rv II 470/11, Fuchs č. 20.

Jestliže zaměstnanec výslovně neodporoval výpovědi, která neodpovídala zákonu, nelze v tom ještě bez dalšího spatřovati, že s ní souhlasil. Ž. s. Vídeň 24. V. 1916, Cr VII 289/16, Sb. ž. č. 2657.

Byv neprávem nebo nesprávnou výpovědí propuštěn předčasně ze služby, nemůže obchodní pomocník domáhati se určovací žalobou výroku, že služební poměr trvá po právu, nýbrž jen žalobou o plnění toho, co přísluší mu podle § 29 zák. o obch. pom. N. s. 17. V. 1921, Rv II 30/21, Sb. n. s. č. 1055.

Přijme-li zaměstnanec bez odporu výpověď danou k nezákonnému termínu, je v tom spatřovati úmluvu, že služební poměr má býti k tomuto dni zrušen. Ž. s. Vídeň 16. IX. 1910, Cr VII 247/10, Sb. ž. č. 1810.

§ 39.

Jsou-li obě strany vinny na předčasném zrušení pracovního poměru, rozhodne soud, hledě k jakosti a stupni zavinění každé z nich, podle volného uvážení, zda přísluší náhrada a v jaké výši.

K § 39 zákona.

Proniká tu myšlenka § 1304 obč. zák. (compensatio culpae). Ustanovení to odpovídá §u 32 zák. z r. 1910 a opakuje zásadu vyjádřenou již v § 8, odst. 5 v příčině zrušení smlouvy pro nenastoupení práce. »Volné uvážení soudu« jest tu rozuměti arci ve smyslu § 273 civ. ř. soud.

§ 39 není jmenován v § 53 mezi normami kogentními. Jest to však jus cogens absolutní jakožto norma adresovaná soudci pro jeho rozhodovací čin-

nost, tedy norma veřejného práva. (Mayer-Grünberg, str. 397).

Je vina na obou stranách, když zaměstnavatel zaměstnance, který se choval nepřístojně, značně urazil na cti. N. s. 14. XI. 1911, Rv V 2110/11, Fuchs č. 32.

Při hrubých urážkách na cti, jež jsou propouštěcím důvodem, lze užíti § 32 zák. o obch. pom., když druhá smluvní strana, aniž zrušila služební poměr, také se dopustila hrubých urážek. N. s. 20. I. 1914, Rv I 1271/13, Fuchs č. 150 a).

Brání-li se zaměstnanec urážlivým způsobem proti nepravdivému obvinění se strany zaměstnavatele, je spoluvinen na zrušení služebního poměru. Ž. s. Mor. Ostrava 30. V. 1911, Cr I 33/11, kr. s. Nový Jičín 27. VI. 1911, Cg I 234/11, Sb. ž. č. 1965.

Zaměstnanec, který na ochranu svých zájmů ohrožených zaměstnavatelovým jednáním využije obchodní korespondence zaměstnavatelovy, je jen spoluvinen na předčasném zrušení. Kr. s. Nový Jičín 10. X. 1911, Cg I 267/11, Sb. ž. č. 1969.

Je vina na obou stranách, když zaměstnanci byl zadržen dospělý plat na pouhé podezření z nepořádností při účtování (nepořádnosti byly teprve později zjištěny). Ž. s. Plzeň 12. XII. 1911, Cr II 61/11, Sb. ž. č. 2000.

Zaměstnavatel, který vůbec nepřezkouší zápisy příkazů prováděné zaměstnancem, je spoluvinen na škodě, která z nesprávných zápisů vzešla. Ž. s. Teplice 29. III. 1912, Cr I 69/12, Sb. ž. č. 2198.

Zaměstnanec není na zrušení poměru, k němuž došlo pro urážky na cti, spoluvinen už proto, že dal důvodný podnět k výtce, stala-li se výtka urážlivou formou. Ž. s. Vídeň 18. XII. 1916, Cr VII 297/16, Sb. ž. č. 2716.

Ve smyslu § 32 zák. o obch. pom. nesou obě strany stejnou vinu na předčasném zrušení poměru služebního, když obchodní příručí po době zkušební obsluhuje odběratele tak ledabyle, že zaměstnavatel si vzal raději lepšího příručího a jej propustil bez výpovědi jako zbytečného. Ž. s. Brno 7. V. 1924, Cž I 105/24, P. R. V., str. 46, č. CCCXXXXI.

Urážka zaměstnavatele zaměstnancem, která se stala po bezdůvodném propuštění zaměstnance, jest pro posouzení nároku zaměstnance na náhradu za bezdůvodné propuštění bezvýznamná. — Ve výroku zaměstnavatele »Zůstaňte si doma, já si to dodělám« jest okamžité propuštění ze služby. Ž. s. Praha 25. X. 1927, Cž II 740/27, z. s. Praha 25. XI. 1927, Ck II 102/27, Sb. ž. s. č. 43.

§ 40.

Náhrady za neodůvodněné předčasné zrušení pracovního poměru je se domáhati soudně do šesti měsíců ode dne, kdy byl poměr zrušen, za čas přesahující jeden rok (§ 37, odst. 2) ode dne dospělosti příslušné částky, jinak nárok zaniká.

K § 40 zákona.

Celkem jest tu (vyjmouc případ odstupu upravený v § 8, odst. 6) převzat § 34 zák. z r. 1910. Předpis ten přešel III. dílčí novelou také do obč. zák. § 1162 d. Lhůta jest preklusivní a dlužno k ní z povinnosti úřadu hleděti. Počítá se ode dne, kdy byl poměr zrušen, za čas přesahující jeden rok (§ 37, odst. 2) ode dne dospělosti příslušné částky.

Lhůta je zachována a prekluse odvrácena, když byla žaloba podána u soudu příslušného nebo za podmínek § 261, odst. 6 c. ř. s. (ve znění čl. VI, č. 14 novely č. 118/1914 ř. z.) a § 182a), odst. 1 zák. čl. I/1911 (ve znění čl. III, č. 8 zákona č. 23/1928 Sb. z. a n.) u soudu nepříslušného; stejně je lhůta podle § 232, odst. 3 c. ř. s. (ve znění čl. II, č. 4 zákona č. 23/1928 Sb. z. a n.) nebo podle § 184 zák. čl. I/1911 zachována, když žaloba podaná včas u soudu nepříslušného byla znovu podána u soudu příslušného do 30 dnů po právní moci usnesení, kterým ji nepříslušný soud odmítl (srv. též čl. XVI zákona č. 23/1923 Sb. z. a n.).

Krátká lhůta byla, jak dosvědčují již motivy k zák. z r. 1910, zvolena se zřetelem k obtížím při zjištění skutkových okolností, obtížím to, jež se postupem času, zvláště odchodem svědků ze služby a pod., značně mohou zvětšovati.

Upozorniti sluší, že preklusivní lhůta podle § 40 platí jen pro nároky podle §§ 36 a 37 (resp. § 38, odst. 2), t. j. pro nároky v případech, které výše

v úvodu k §§ 36 až 40 byly označeny jako případy rázu pathologického. Neplatí tedy pro nároky, které mezi stranami zůstaly nevyrovnány při normálním zrušení pracovního poměru, ať projitím smluvené doby, ať řádnou výpovědí. Doplatky zadrženého platu i náhradu za práci přes čas, na druhé straně zase nároky na náhradu škody zaměstnancem způsobené atp. lze tedy vymáhati beze zřetele na uvedenou preklusivní lhůtu. Jich uplatnění je po časové stránce obmezeno jen předpisy o promlčení pohledávek, tedy pokud jde o plat, předpisem § 9, odst. 2.

§ 40 není uveden v § 53 mezi předpisy relativně donucující povahy, ale nelze mu upříti — z podobných důvodů, jaké byly uvedeny u § 39 — povahu ustanovení nezměnitelného dohodou stran (jinak Hartmann, str. 274).

Šestiměsíční lhůta k soudnímu uplatnění náhradních nároků pro předčasné vystoupení nebo propuštění (§ 34 zák. o obch. pom.) je lhůta preklusivní. N. s. 21. XI. 1911, Rv I 1016/11, Fuchs č. 33.

Lhůta podle § 34 zák. o obch. pom. jest propadnou a dlužno k ní přihlížeti z úřadu. N. s. 18. VII. 1923, Rv II 194/23, Sb. n. s. č. 2835; 4. XI. 1924, Rv I 1085/24, Sb. n. s. č. 4327.

Lhůta § 34 zák. o obch. pom. je propadnou lhůtou práva hmotného. N. s. 26. V. 1925, R I 440/25, Sb. n. s. č. 5072.

Šestiměsíční preklusivní lhůta podle § 34 zák. o obch. pom. platí i pro případ protismluvní výpovědi. N. s. 8. IV. 1913, Rv I 238/13, Fuchs č. 99.

Podíl na zisku, provise i remunerace připadající na období od předčasného propuštění (předčasné výpovědi) až do doby, ve které by služební poměr byl ukončen, kdyby bylo bývalo šetřeno smluvené nebo zákonné doby výpovědní, jest částí zaměstnancova nároku, jehož uplatnění je vázáno lhůtou § 34 zák. o obch. pom. — Uplatněn-li nárok na podíl na zisku, provisi a remuneraci za dobu skutečného výkonu služby před předčasnou výpovědí, nelze použíti § 34 zák. — Obmezení podle § 34 zák. se nevztahuje na nárok na »odbytné«. N. s. 16. II. 1934, R I 65/34, Sb. n. s. č. 13295.

Lhůta § 34 zák. o obch. pom. je lhůtou propadnou. Lhůta ta se nevztahuje na případy, kdy byla dána řádná výpověď po rozumu § 20

zák. N. s. 26. V. 1925, Rv I 770/25, Sb. n. s. č. 5080.

Zachovanie nárokov pre predčasné vystúpenie alebo prepustenie zo služieb predpokladá, že vo spore, zahájenom v lehote § 23 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n. bolo riadne pokračované. Jestliže spor spočíval (§§ 446, 475 Osp.), uplynutím troch rokov (posl. odst. cit. §§) nárok prepadol. N. s. 10. V. 1933, Rv III 42/32, Úr. sb. č. 1303.

Niet závady, aby sa obchodný zamestnanec nedomáhal teprve za sporu po skončení služebného pomeru náhrady výloh za cesty, ktoré vykonal za služebného pomeru z poverenia zamestnávateľovho. N. s. 8. IX. 1930, Rv III 876/29, Úr. sb. č. 513.

Nárok zaměstnance na plat za celou dobu řádné výpovědi, ježto byl vypověděn v kratší lhůtě, podléhá průpadu dle § 34 zák. o obch. pom. N. s. 20. XI. 1924, Rv I 1297/24, Sb. n. s. č. 4393.

Poskytování úplaty podle § 1154 b) obč. zák. nelze považovati za prodloužení služebního poměru, jehož skončením počíná propadná lhůta podle § 1162 d) obč. zák. N. s. 13. VII. 1933, Rv I 728/32, Sb. n. s. č. 12754.

§ 41.

Vyklizení služebního bytu.

(1) Zemře-li zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel přenechal podle smlouvy o práci služební byt, třeba byt vykliditi do jednoho měsíce, má-li zaměstnanec vlastní domácnost, jinak do čtrnácti dnů po úmrtí.

(2) Zaměstnavatel se však může domáhati, aby část bytu, skládajícího se z několika místností, byla ihned vyklizena, pokud je toho třeba k ubytování nástupce a jeho zařízení.

(3) Vystoupí-li zaměstnanec z pracovního poměru nebo byl-li tento poměr předčasně zrušen ze zaměstnancovy viny, je zaměstnanec povinen vykliditi služební byt, nemá-li vlastní domácnost, bez zbytečného odkladu; má-li však vlastní domácnost, je povinen vykliditi část bytu, skládajícího se z několika místností, potřebnou pro nástupce, bez zbytečného odkladu, ostatní pak do čtrnácti dnů.

(4) **Osoby vážně nemocné a šestinedělky nesmějí býti nuceny vykliditi byt, dokud nemohou býti přemístěny bez újmy pro své zdraví.**

K § 41 zákona (Vyklizení služebního bytu).

Odpovídá celkem §u 24 zák. z r. 1910. — V prvním případě, t. j. zemře-li zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel přenechal pracovní smlouvou služební byt,[1]) má zaměstnavatel smluvní povinnost, ponechati ty, s nimiž zaměstnanec sdílel svou domácnost, v bytě ještě do lhůt v odst. 1 ustanovených s obmezením však v odst. 2 vytčeným. K uplatnění práva odpovídajícího uvedené povinnosti zaměstnavatelově budou legitimováni dědici zaměstnancovi, dále pak — podle zásady vyjádřené v § 881 obč. zák. — zajisté i osoba domácnost zaměstnancovu v době jeho smrti sdílevší.

Výjimkou může zaměstnavatel ihned žádati vyklizení, totiž vyklizení části bytu, skládajícího se z několika místností, pokud je toho třeba k ubytování nástupce a jeho zařízení.

Ve případě druhém, t. j. vystoupí-li zaměstnanec z pracovního poměru, nebo byl-li tento předčasně zrušen z viny zaměstnancovy, dlužno rozeznávati, zdali zaměstnanec má vlastní domácnost čili nic: Má-li domácnost vlastní, jest povinen vykliditi část bytu, skládajícího se z několika místností, potřebnou

[1]) Nejde-li o byt naturální, nýbrž o byt přenechaný zaměstnanci od zaměstnavatele v nájem, platí předpisy všeobecné. Vlastnost služebního bytu není po případě dotčena tím, že uživatel platí zaň úplatu (n. s. 24. III. 1925, Rv II 166/25, Sb. n. s. č. 4840; 18. V. 1926, Rv I 668/26, Sb. n. s. č. 6039). I tu je užívání bytu přenecháno zaměstnanci aspoň zčásti »in partem salarii«. V oboru bytového zákonodárství mluví se, poněkud úzce, o zaměstnanci »s bezplatným bytem«; srv. už vl. nař. ze dne 24. dubna 1919, č. 223 Sb. z. a n.

pro nástupce, bez zbytečného odkladu, ostatní pak do čtrnácti dnů; nemá-li vlastní domácnosti, jest povinen vykliditi byt bez zbytečného odkladu.

Pro oba případy, odstavce jak prvního tak i třetího, platí obmezení zaměstnavatelova práva — ustanovené podle vzoru § 105, odst. 2 exek. ř. a § 25 zákona o statkových úřednících — v tom směru, že osoby vážně nemocné a šestinedělky smějí býti nuceny vykliditi byt, jen dokud mohou býti přemístěny bez újmy pro zdraví. Také těmto osobám dlužno přiznati legitimaci domáhati se setrvání v bytě vůči zaměstnavateli (viz výše odst. 1). Toto poslední ustanovení (dané ve prospěch osob vážně nemocných a šestinedělek) jest podle citace v § 53 relativní jus cogens, a sice, jak jest souditi v promítnutí tohoto principu na osoby předpisem tím chráněné (t. j. nemocné a šestinedělky), jus cogens, jehož se budou moci také tyto osoby samy dovolávati. — Poznamenati jest, že ochrana podle odstavce 4 příslušela by osobám nemocným a šestinedělkám třebas až v řízení exekučním a nerozhodovalo by tedy, že nebylo v bytě takových osob v době rozsudku o žalobě na vyklizení vydaném.

Exekuce vyklizením služebního bytu (ať proti zaměstnanci, ať proti jeho pozůstalým) mohla by býti odložena za podmínek zákona ze dne 28. března 1928, č. 45 Sb. z. a n., o odkladu exekučního vyklizení místností, naposledy prodlouženého čl. II, § 1 zákona ze dne 23. února 1934, č. 32 Sb. z. a n., do 31. prosince 1935. Při okamžitém propuštění zaměstnance bude ovšem zhusta praktické ustanovení § 3, č. 3, podle něhož nárok na odklad nemá zaměstnanec požívající bezplatného bytu, když byl jeho služební poměr zrušen z toho důvodu, že zaměstnanec a) dopustil se krádeže, zpronevěry nebo jiného činu, který ho činí nehodným zaměstnavatelovy důvěry, b) způsobil svou vinou zaměstnavateli značnou škodu, c) chová se k zaměstnavateli urážlivě nebo hrubě, d) zdráhá se bezdůvodně konati své povinnosti, e) vede život nemravný

nebo pohoršlivý. Důvody písm. a), c) až e) kryjí se zhruba s důvody § 34, č. 1, 4 a 6 nového zákona.

Nebyl-li zaměstnanci dán slíbený přiměřený služební byt, může odstoupiti. Provisorní umístění, které by podle okolností trvalo dlouho, nebo umístění, při němž by zaměstnanec musil roztrhnouti svou domácnost, může zaměstnanec odmítnouti. N. s. 6. V. 1913, Rv III 148/13, Fuchs č. 106.

Pokud nelze míti za to, že zaměstnanec utrpěl škodu nepřidělením rodinného bytu, aniž újmu na existenci, kariéře a dobré pověsti. N. s. 29. V. 1931, Rv I 725/30, Sb. n. s. č. 10833.

Předčasně propuštěnému zaměstnanci (§ 29 zák. o obch. pom.) nepřísluší nárok na další užívání služebního bytu in natura, nýbrž nárok na odškodnění za ně v penězích. N. s. 7. VIII. 1923, Rv I 1116/23, Sb. n. s. č. 2854.

§ 42.

Vyúčtování.

(1) Je-li zaměstnanec povinen vydati účet, musí to učiniti vystupuje ze služby bez zbytečného odkladu, a stejně musí odevzdati zaměstnavateli veškeré jmění a věci jemu svěřené a doklady, listiny a podobné, které jsou v jeho úschově.

(2) Zaměstnavatel má právo i za pracovního poměru kdykoliv pohledávati na zaměstnanci účet anebo věci jemu svěřené anebo je prohlédnouti nebo dáti prohlédnouti.

(3) Aby mohl vydati účet, má zaměstnanec právo nahlédnouti do knih a dokladů, pokud se týkají jeho činnosti.

K § 42 (vyúčtování).

Jde o ustanovení nové, převzaté v podstatě ze zákona o statkových úřednících (§ 34). »Odstavec druhý má v mysli trvání pracovního poměru a systematicky by vlastně nepatřil mezi předpisy, jež po-

jednávají o právních následcích zrušení pracovního poměru, byl však ponechán na svém místě pro úzkou souvislost s odstavcem prvním. Co se týká vrácení svěřených věcí, je odstavec druhý jen všeobecným vyjádřením zásady, která v osnově došla výrazu už v § 20, odst. 2.« (Vysv.)

Povinnost klásti počet ze svých služeb zaměstnavateli může býti zaměstnanci buď výslovně uložena, nebo může vyplývati i z povahy resp. obsahu prací, k nimž byl ustanoven, nebo i z kolektivní smlouvy resp. ze zvyklostí ve smyslu § 4. Z této povinnosti klásti počet jest zvláště důležitou povinnost vyúčtovací, zejména tam, kde zaměstnanec podle povahy svých služeb přijímá pro zaměstnavatele peníze, cenné papíry, zboží, maje povinnost je vrátiti zaměstnavateli jako hospodářský výsledek prací a jednání za něho resp. na jeho vrub konaných. Takovéto hodnoty, jakož i věci jemu od zaměstnavatele za účely služebními svěřené, jest zaměstnanec povinen — vystupuje ze služby—bez zbytečného odkladu zaměstnavateli odevzdati. Právo zaměstnavateli tím přiznané jest zabezpečeno sankcí v § 36, odst. 1 vytčenou, t. j. že zaměstnavatel může, dokud se zaměstnanec s ním nevyrovná, zadržeti mu platy již dospělé nebo dospívající.

I za pracovního poměru může zaměstnavatel kdykoli pohledávati na zaměstnanci účet a věci jemu svěřené — pokud povinnost taková v konkretním případě v úvahu přichází — jakož i věci ty prohlédnouti. Navzájem pak zase zaměstnanec má právo, pokud toho vyžaduje jeho vyúčtovací povinnost, nahlédnouti do knih a dokladů zaměstnavatele, pokud se zaměstnancovy činnosti týkají.

Předpisy tuto dané jsou rázu pouze dispositivního. (§ 53 a contr.)

§ 43.

Vyhledání nového zaměstnání.

(1) Po výpovědi a až do doby, kdy si vyhledá nové zaměstnání, třeba dáti zaměstnanci na jeho žádost volný čas, aby si vyhledal nové zaměstnání, a to dva půldny v týdnu; prokáže-li zaměstnanec, že je toho mimořádně zapotřebí (na př. musí-li se osobně představiti mimo své pracovní místo), má právo na prázdno přiměřeně delší. Tohoto prázdna nesmí zaměstnanec užíti k jinému účelu, jinak mu může zaměstnavatel další prázdno odepříti.

(2) Zaměstnanec nepozbývá práva na plat za tento volný čas.

K § 43 zákona (Vyhledání nového zaměstnání).

Podle § 22 zákona z r. 1910 měl zaměstnanec po výpovědi právo na přiměřený volný čas, bez zkrácení úplaty, pro vyhledání nového místa.[1])

Nový zákon rozšiřuje ochranu zaměstnance potud, že dává mu právo na dva volné půldny v týdnu a — prokáže-li mimořádnou toho potřebu — na prázdno přiměřeně delší. »Tohoto prázdna« nesmí zaměstnanec užíti k jinému účelu, »jinak mu může zaměstnavatel další prázdno odepříti«. Slova »tohoto

[1]) V § 22, odst. 2 zákona z r. 1910 bylo dáno zmocnění vydati (srov. vysvětl. výše str. 71) nařízením bližší předpisy pro závody určitého druhu nebo pro určité místní obvody. V novém zákoně byl vynechán tento odstavec druhý, který v praksi zůstal nevyužit. Ostatně v právní oblasti země České a Moravskoslezské bylo by možno toto nařízení vydati podle zmocnění obsaženého v § 151 III. dílči novely k obč. zákoníku. Také v novém obč. zákoníku má býti obsaženo podobné zmocnění pro celé území státu (§ 1041, odst. 2 osnovy superrevisní komise).

prázdna« vztáhnouti jest zajisté i na ony dva půldny v týdnu, vždyť i ty jsou podle první věty § 43 vázány účelem »aby si vyhledal nové zaměstnání«.[2]) Koliduje-li toto právo zaměstnavatele odepříti další prázdno se zaměstnancovou »mimořádnou potřebou«, bude na soudci, aby navzájem odvážil utkávající se zájmy. Žaloba tu bude zpravidla ochranným prostředkem nepraktickým; spíše přijde v úvahu právo předčasného zrušení pracovního poměru podle §§ 33 a násl. zák.

Podle § 43 — a stejně již podle zákona z r. 1910 jakož i § 1160 obč. zák. ve znění III. dílčí novely — má zaměstnanec výše uvedené právo »po výpovědi«. Zákon nezmiňuje se o případu, když byl poměr pracovní sjednán na určitou dobu; souvisí to patrně s tím, že tu může zaměstnanec již od počátku počítati se zakončením poměru a pečovati o vyhledání nového místa. Situace zájmová se tu neshoduje tudíž s případem v zákoně upraveným a sotva lze všeobecně rozšířiti předpis § 43 per analogiam také na služební poměry časově limitované. To nevylučuje však analogické jeho použití na případy, kde zaměstnanec přes péči k tomu obrácenou nového místa nenalezl, nebo místa mu slíbeného nedostal a limitovaný pracovní poměr se přiblížil svému zakončení na časovou vzdálenost výpovědní lhůty. Jen v těchto mezích lze souhlasiti s Hartmannem str. 278.

Ustanovení § 43 jest relativní jus cogens ve prospěch zaměstnanců (§ 53).

---

[2]) Volného času je využito pro vyhledání nového místa také tehdy, když se v něm na př. zaměstnanec podrobí zkoušce v podniku, do kterého má býti přijat (jinak Hartmann, str. 279). Takováto zkouška nemůže býti považována za práci pro jiný podnik, zakázanou v § 29, ani když by onen jiný podnik, což jistě se stane jen zcela výjimečně, výsledků zkoušky pro sebe užil (na př. kdyby odeslány byly dopisy, které zaměstnanec vyhotovil při zkoušce z obchodní korespondence, atp.).

Podle okolností lze spatřovati důvod k propuštění v tom, že zaměstnanec, dostav výpověď, vzdálil se svémocně na několik dnů ze služby, by si hledal nové místo. N. s. 16. I. 1923, R I 29/23, Sb. n. s. č. 2165.

Lze propustiti zaměstnance, který se za účelem vyhledání nového místa vzdálil svémocně z obchodu, ačli pro to nebylo důležitých důvodů nebo zaměstnavateli z toho nevzešla škoda. Ž. s. Vídeň 14. IV. 1909, Cr IV 692/09, Sb. ž. č. 1594.

Není důvodem k okamžitému propuštění ze služby, vzdálí-li se vypovězený obchodní pomocník ze zaměstnání, aby si hledal nové místo, třebas mu to nebylo zaměstnavatelem povoleno. Ž. s. Praha 8. III. 1927, Cž II 171/27, Sb. ž. s. č. 30.

§ 44.

Potvrzení o zaměstnání.

(1) Zaměstnavatel je povinen vydati zaměstnanci při skončení pracovního poměru písemné potvrzení o době a způsobu zaměstnání. Zápisy a poznámky, které by ztížily zaměstnanci najíti nové místo, nejsou dovoleny.

(2) Přeje-li si zaměstnanec potvrzení za pracovního poměru anebo přeje-li si, aby mu potvrzení již vydané bylo dáno znovu, jdou náklady na jeho vrub.

(3) Zaměstnancovy listiny, které jsou v úschově u zaměstnavatele, jest vrátiti zaměstnanci, kdykoliv si toho přeje.

K § 44 zákona (Potvrzení o zaměstnání).

Předpis v podstatě souhlasný s § 39 zák. z r. 1910, dále též s § 37 zák. o statkových úřednících a s § 1163 obč. zák. ve znění III. dílčí novely. Od cit. § 39 různí se § 44 v tom, že ukládá zaměstnavateli

povinnost vydati potvrzení[1]) nikoli pouze k žádosti zaměstnance, nýbrž absolutně; povinnost ta vzchází mu skončením pracovního poměru. Obsahem potvrzení jest doba a způsob zaměstnání.

Doba zaměstnání: Zákon nemluví tu o poměru pracovním, nýbrž o činnosti zaměstnance; nepotvrzuje se tudíž doba právního trvání smluvního poměru, nýbrž doba faktické práce, počínajíc jejím nastoupením a zahrnujíc v to arciť i přerušení činnosti pro překážky, které podle zákona nedotýkají se trvání pracovního poměru, pokud se zaměstnavatel s tím spokojuje a poměr ani výpovědí ani předčasným propuštěním zaměstnance nezruší. Za to však nastává skončení poměru předčasným jeho zrušením, třebas i bez důležitých důvodů, jak prokazuje zejména § 38 zák. (Srv. výklad výše na § 38. — Otázky sporné. Jinak Hartmann str. 281.)

Způsob zaměstnání: Musí býti podle pravdy a zřetelně precisován. Začasté dostačí krátké typické označení; někdy dostává se mu bližší specifikace teprve označením druhu závodu resp. předmětu podniku. Nezřídka bude potřebí bližší kvalifikace nebo i jakéhos výpočtu hlavních činností smlouvou uložených. Tituly pružného obsahu zpravidla nedostačí.

Další zápisy nebo poznámky připouštějí se jen, pokud neztěžují zaměstnanci najíti nové místo; vyloučen jest tudíž každý úsudek nepříznivý, rovněž i faktická, třebas pravdivá sdělení nepříznivě působící.[1]) Stejně jest posuzovati jakákoli jiná vytčení nebo upozornění, třebas i jen značkami nebo hesly,

[1]) Nový zákon, užívaje výrazu »potvrzení o zaměstnání« místo dřívějšího »vysvědčení«, naznačuje už terminologicky, že vlastním účelem dokumentu předepsaného v § 44 není hodnocení (kvalifikace) zaměstnancových služeb. Potvrzení, které by jinak § 44 zákona vyhovovalo, nemohlo by ovšem býti odmítnuto proto, že bylo označeno jako »vysvědčení«.

[1]) Na př.: »Pracoval u mne od .... do .... s přestávkou ztrávenou ve vazbě« nebo »v ústavu choromyslných«.

ano i pouhé stylisace obsahující narážku na nějaké momenty zaměstnance diskvalifikující. Sem náležejí též vysvědčení t. zv. značkovaná (»Markierung von Zeugnissen«), nebo i jen volba inkoustu určité barvy (na př. červené) k naznačení politického smýšlení. Někdy i dikce na první pohled příznivá působí de facto opačně: »Osvědčil se pilným a v celku poctivým«; »osvědčil se občas i velmi bedlivým«.

Zda nějaká poznámka, značka nebo způsob, kterým bylo potvrzení vyhotoveno, jsou s to ztížiti zaměstnanci, aby si našel nové místo, třeba posuzovati sice se zřetelem na všechny okolnosti případu, ale objektivně, t. j. nerozhoduje ani přesvědčení zaměstnavatele, ani eventuelní souhlas zaměstnance. I potvrzení, které zaměstnavatel vydal optima fide, mohlo by býti uznáno za nevyhovující, a stejně potvrzení, které zaměstnanec bez námitek nebo dokonce s výslovným souhlasem přijal. Nevyhovující potvrzení je zaměstnavatel povinen nahraditi potvrzením plně odpovídajícím § 44 a vedle toho má zaměstnanec nárok na náhradu škody, která mu snad povstala.

Toto konečné potvrzení jest zaměstnavatel povinen, a to patrně na své útraty (arg. a contr. z odst. 2), zaměstnanci »vydati«; jest tudíž na zaměstnanci, aby si je u něho vyzvedl. (Tak správně Hartmann str. 280.) Zaměstnavatel jest však povinen vydati potvrzení také za trvání pracovního poměru (t. zv. vysvědčení prozatímné, interimní), jakož i nově potvrzení již jednou vydané, tedy t. zv. duplikát, arci však na útraty zaměstnance.

Proti nebezpečí šikány chrání zaměstnance ustanovení odst. 3, podle něhož jest zaměstnavatel povinen zaměstnancovy listiny, které má v úschově, zaměstnanci vrátiti, kdykoli si toho přeje.

Povětšině půjde o průkazy, které si zaměstnavatel vyžádal na zaměstnanci ke zjištění osobních údajů na př. podle čl. VI zákona č. 571/1919 Sb. z. a n., o za-

městnancova vysvědčení z jeho dřívějších zaměstnání a pod. O průkazech (legitimacích) pro potřeby sociálního pojištění, zavedených vládním nařízením ze dne 27. února 1930, č. 26 Sb. z. a n., platí zvláštní ustanovení § 7, odst. 3 cit. vl. nař., podle něhož je zaměstnavatel povinen vrátiti zaměstnanci průkaz hned po provedení zápisu dne vstupu do zaměstnání a dne výstupu z něho; jinak jest obdobně použíti § 4, odst. 4, který stanoví, že, vystoupil-li zaměstnanec ze zaměstnání u zaměstnavatele, který měl vydati průkaz, dříve než mu mohl býti průkaz vydán, zašle jej zaměstnavatel nemocenské pojišťovně, u níž byl tento zaměstnanec jím přihlášen, a zaměstnanec je pak povinen průkaz si vyzvednouti u pojišťovny.

Jestliže by se zaměstnanec po skončení pracovního poměru o svoje listiny, průkazy a pod. nehlásil, není zaměstnavatel povinen je dále podržeti v úschově a může je podle § 1425 obč. zák. uložiti u soudu. Srv. posudek nejvyššího soudu ze dne 9. XI. 1904, Pres. 162, otištěný ve Věstníku býv. ministerstva spravedlnosti 1904, str. 321 násl., týkající se uložení pracovních knížek a jiných listin živnostenského pomocného pracovníka po zrušení pracovního poměru; pokud jde o pracovní knížky, pozbyl posudek jich zrušením (zák. č. 571/1919 Sb. z. a n.) významu.

Ustanovení § 44 jsou podle § 53 relativní jus cogens ve prospěch zaměstnanců.

Vysvědčením (§ 1163 obč. zák., § 39 zák. o obch. pom.) o druhu služby nepřiznává se ani hodnost ani titul, nýbrž jeho účelem jest, by z něho bylo lze seznati, jakého druhu a jaké povahy byla skutečná zaměstnancova činnost v zaměstnavatelově podniku. Vysvědčení o činnosti zaměstnancově se řídí pracemi skutečně jím konanými. N. s. 29. IV. 1932, Rv II 787/31, Sb. n. s. č. 11627.

»Druhem služebních výkonů« podle § 39 zák. o obch. pom. třeba rozuměti služby smluvené nebo skutečně konané. N. s. 17. III. 1914, R II 27/14, Fuchs č. 161.

Vysvědčení o činnosti zaměstnancově řídí se nikoliv přípověďmi, učiněnými při přijetí, nýbrž skutečnou čin-

ností zaměstnance. Ž. s. Vídeň 21. X. 1916, Cr IV 898/16, Sb. ž. č. 2700.

Ve vysvědčení obchodního pomocníka třeba druh služebních úkonů osvědčiti formou k jich označení nejzpůsobilejší (nestačí bezbarvé označení, jež ostře nevyjadřuje povahu konané práce). Ž. s. Brno 4. IX. 1914, Cr I 436/14, Sb. ž. č. 2685.

Ve vysvědčení musí býti způsob zaměstnání označen buď určitým slovem (vedoucí závodu, účetní atp.), nebo podrobně popsána činnost zaměstnance, aby si obchodník mohl ze znění vysvědčení učiniti přesnou představu o tom, jakou práci zaměstnanec u svého zaměstnavatele konal. Ž. s. Liberec 23. IX. 1914, Cr II 42/14, Sb. ž. č. 2625.

Povinnosti označiti ve vysvědčení povahu služeb zaměstnancových není učiněno zadost, je-li komptoirista označen jako praktikant. Ž. s. Vídeň 6. X. 1913, Cr VI 1409/13, Sb. ž. č. 2282.

Vysvědčení podle § 39 zák. o obch. pom. musí vyjadřovati postavení obchodního pomocníka v závodě zaměstnavatelově, ne toliko jeho dočasné zaměstnání. Ž. s. Mor. Ostrava 20. X. 1911, Cr I 312/11, Sb. ž. č. 1975.

Vysvědčení se má vztahovati na celkovou činnost zaměstnance, nikoliv na každou jednotlivou práci, kterou vykonal. Ž. s. Vídeň 11. XI. 1910, Cr VII 464/10, Sb. ž. č. 1948.

Principál není povinen potvrditi ve vysvědčení i dřívější zaměstnání, když o tomto dřívějším zaměstnání již vyvysvědčení vydal. Ž. s. Vídeň 28. III. 1907, Cr VI 583/07, Sb. ž. č. 1388.

Zaměstnavatel je jen povinen potvrditi ve vysvědčení skutečnou dobu trvání služebního poměru (§ 39 zák. o obch. pom.). N. s. 24. III. 1914, Rv II 54/14, Fuchs č. 162.

I pravdivá poznámka ve vysvědčení, že služební poměr byl zrušen pro churavost zaměstnance, příčí se § 39 zák. o obch. pom. Nárok na náhradu škody z důvodu nesprávně vydaného vysvědčení nezávisí na průkazu skutečně utrpěné škody. Není-li jiného podkladu, třeba přiznati jako náhradu plat, na který by byl měl zaměstnanec nárok při trvání služebního poměru za dobu mezi dnem, kdy se proti nesprávnému vysvědčení ohradil, a dnem, kdy mu bylo vydáno vysvědčení zákonu odpovídající. N. s. 20. II. 1912, Rv III 78/12, Fuchs č. 47.

Zaměstnanec nemá nárok na to, aby do vysvědčení o době a druhu služby bylo pojato pochvalné uznání. Ž. s. Brno 20. VIII. 1925, Cž I 236/25, Sb. ž. s. č. 3.

Zaměstnavatel není povinen hodnotiti ve vysvědčení služby co do jich jakosti. N. s. 29. V. 1931, Rv I 725/30, Sb. n. s. č. 10833.

Vysvědčení o služebním po-

měru podle § 39 zák. o obch. pom. jest povinen zaměstnavatel vydati toliko zaměstnanci nebo jeho zmocněnci opatřenému plnou mocí. Ž. s. Praha 4. III. 1927, Cž II 158/27, Sb. ž. s. č. 23.

Obchodní pomocník je povinen, by si sám odnesl od zaměstnavatele vysvědčení a opatřil gremiální potvrzení. N. s. 18. VII. 1923, Rv II 194/23, Sb. n. s. č. 2835.

Ve vysvědčení nejsou přípustné jisté značky, které by mohly znamenati něco pro zaměstnance nepříznivého. Ž. s. Vídeň 11. II. 1911, Cr IV 288/11, z. s. Vídeň 8. III. 1911, Cg V 1311/11, Sb. ž. č. 1952.

Je nepřípustné upozorňovati zvláštní formou pracovního vysvědčení (přepsáním v tekstu červeným inkoustem) na politické chování dělníka. Ž. s. Ústí n. L. 16. II. 1903, Cr II 45/03, kr. s. Litoměřice 21. III. 1903, Cg II 57/03, Sb. ž. č. 791.

Informační dopis bývalého zaměstnavatele o důvodu zaměstnancova propuštění rovná se vysvědčení. Je diskreditováním zaměstnance, sdělil-li bývalý zaměstnavatel nynějšímu, že »bohužel nemůže udati důvody zaměstnancova propuštění«. N. s. 23. I. 1923, Rv I 687/22, Sb. n. s. č. 2195.

Nepříznivá ale pravdivá informace zaměstnavatele o schopnosti jeho bývalého zaměstnance se nepříčí § 39 zák. o obch. pom. a nezavazuje k náhradě škody. N. s. 6. V. 1913, Rv VII 124/13, Fuchs č. 105.

Přijal-li zaměstnanec národnosti německé od zaměstnavatele vysvědčení o trvání a způsobu služby sepsané v řeči německé a nečinil-li proti tomu námitek, nemůže dodatečně žádati vyhotovení téhož vysvědčení v jazyku českém. Zaměstnavatel není po zákonu (§ 39 zák. o obch. pom.) povinen vystavovati vysvědčení v několika řečech. Ž. s. Brno 21. XII. 1922, Cr I 305/22, Sb. ž. O. N. č. 86.

Odstoupil-li zaměstnavatel od smlouvy, protože zaměstnanec nenastoupil v smluvený čas, je oprávněn vrátiti zaměstnancova vysvědčení zmocněnci, který mu je předložil. I obchodní pomocník má nárok na náhradu škody, která mu vznikla opožděným vrácením jeho vysvědčení. Ž. s. Brno, 26. IX. 1911, Cr II 379/11, Sb. ž. č. 2058.

Služební záruka.

§ 45.

(1) **Služební záruka nesmí býti složena v závodě zaměstnavatelově ani jí nesmí zaměstnavatel užíti v svém závodě.**

(2) Záruky dané v hotovosti nebo v cenných papírech musí býti na jméno zaměstnance složeny u peněžního ústavu, na kterém se obě strany dohodnou, a to takovým způsobem, že běžné úroky může vybírati zaměstnanec a že jistinu lze vydati jen se svolením zaměstnavatele i zaměstnance nebo podle pravoplatného rozhodnutí soudního. Za záruku takto složenou zaměstnavatel neodpovídá.

§ 46.

(1) Skončí-li se pracovní poměr, může zaměstnavatel odepříti uvolnění záruky, je-li zaměstnanec povinen vydati účet nebo vrátiti věci jemu svěřené nebo má-li zaměstnavatel proti němu nárok na náhradu škody, a to dokud nebude vyrovnán schodek z přezkoumaného účtu, vráceny svěřené věci nebo dána náhrada škody. Domáhá-li se toho zaměstnanec, bude služební záruka mezitím na jeho útraty složena u soudu.

(2) Záruky dané k zajištění toho, že určité práce budou náležitě provedeny, lze se domáhati zpět, není-li jinak umluveno, jakmile byly provedené práce schváleny.

(3) Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu přezkoumati účet a provedené práce a buď je schváliti nebo oznámiti své výtky.

K §§ 45 a 46 zákona (Služební záruka).

Zákon z r. 1910 obsahoval o služební kauci jen jediné stručné ustanovení § 35, umožňující zaměstnanci domáhati se složení kauce u soudu, když zaměstnavatel po skončení pracovního poměru uplatňuje nároky náhradní. Zákon o statkových úřednících pokročil v §§ 35 a 36 již dále a ještě další pokrok vykazuje náš nový zákon.

Kauce není nikterak obligatorní. Záleží na vůli stran, zdali a jaká záruka se poskytne k zajištění majetkových smluvních nároků zaměstnavatele. Byla-li však záruka dána, platí §§ 44 a 45 zákona mající povahu relativního jus cogens ve prospěch zaměstnance.

Hlavní tendencí nových předpisů jest zabezpečiti zaměstnance před ztrátou poskytnuté záruky věcné.[1])

Novou úpravu jest vítati. Platí tu, co následuje:

1. Nesmí býti záruka v závodě zaměstnavatele ani složena ani užita. Plyne z toho, že nelze dáti zaměstnavateli kauci ve formě nepravidelného deposita, jak to bylo dříve přípustné (srv. Randa, HR str. 253).

Mluvě o složení »v závodě zaměstnavatelově« má zákon na mysli typické případy, kdy se požaduje kauce od zaměstnanců včleněných do nějaké podnikové organisace zaměstnavatelovy. Tím však jistě nemá býti řečeno, že kauce zaměstnanců, kteří do nějaké podobné organisace podnikové včleněni nejsou (soukromých tajemníků a pod.), by mohly býti ukládány přímo u zaměstnavatele.

Zásada prvního odstavce se týká i kaucí jiného druhu než v hotovostech nebo v cenných papírech, takže na př. ani kauce ve formě ruční zástavy jiných věcí by nemohly býti složeny v závodě zaměstnavatelově ani by se jich tu nesmělo užíti.

2. Záruky dané v hotovosti nebo v cenných papírech musí býti složeny na jméno zaměstnance u peněžního ústavu, na kterém se strany dohodnou, s právem výběru běžných úroků zaměstnancem a s pod-

[1]) Vysvětlivky (viz výše str. 73) poukazují na dosti časté zpronevěry a zašantročení kaucí, jakož i na případy, kde — třebas nejde o podvodný úmysl zaměstnavatele — tento užije odevzdaných záruk ve svém podniku, jehož hospodářskou zkázou zaměstnanci vyjdou často naprázdno, ačkoli nárok na vrácení služebních kaucí jest zařaděn do první třídy konkursních pohledávek (§ 54, č. 2 konk. ř.).

mínkou vydání jistiny jen se svolením obou stran anebo podle pravoplatného rozhodnutí soudního.

Zárukou v cenných papírech je také záruka ve vkladních knížkách, neboť vkladní knížky jsou podle § 10 spořitelního zákona č. 302/1920 Sb. z. a n. a podle § 1, odst. 3 zákona č. 239/1924 Sb. z. a n. cennými papíry majiteli svědčícími (au porteur). Ani vkladní knížky (třebas jich výplata je vázána na heslo nebo na předložení průkazního lístku) nesmějí býti tedy složeny v závodě zaměstnavatelově, nýbrž u peněžního ústavu.

Pro případ, že by nedošlo mezi stranami k dohodě o tom, u kterého ústavu má býti záruka složena, nemá zákon ustanovení. Ani jedna, ani druhá strana nemohla by v takovém případě vnutiti svou vůli straně druhé. Jestliže by zaměstnanec kauci složil u ústavu, s kterým nesouhlasí zaměstnavatel, nemusil by zaměstnavatel to uznati za řádné zřízení kauce a mohl by tedy, když zřízení kauce bylo podmínkou přijetí do práce, smlouvu zrušiti. Podobně by nebylo možno odepříti zaměstnanci právo k okamžitému zrušení smlouvy, jestliže by zaměstnavatel bez dohody s ním nebo dokonce přímo proti jeho vůli učinil stran složení kauce nějaké disposice.

Také o tom, kdo nese náklady složení kauce u ústavu, neustanovuje zákon nic a bude rozhodovati úmluva stran. Nebude-li nic výslovně vyjednáno, sotva bude možno žádati na zaměstnavateli, aby přispěl na náklady opatření, které je nařízeno na ochranu zájmů zaměstnancových.

3. Za záruku takto složenou zaměstnavatel neodpovídá. Kauce má účel poskytnouti zaměstnavateli jistotu za jeho nároky: z toho plyne, že zaměstnavatel může odepříti uvolnění záruky po skončení poměru pracovního, tedy odepříti své svolení k vydání jistiny zaměstnanci, když tento jest povinen vydati účet nebo vrátiti věci svěřené nebo má-li zaměstnava-

tel proti němu nárok na náhradu škody, dokud nebudou nároky ty vyrovnány. Pro jiné nároky, než z poměru pracovního, na př. pro nárok z udělené zápůjčky, ze smlouvy trhové, nájemní, nemůže zaměstnavatel odepříti svolení k vydání záruky; tu má jen prostředky podle norem exekučního řádu zajistiti se na kauci za své pohledávky (viz Hartmann, str. 294), ovšem s výhradou práv přednostním právem na kauci zajištěných. Zaměstnanec může se toho domáhati, aby záruka byla mezitím na jeho útraty složena u soudu.

Zákon nepřevzal ustanovení druhého odstavce § 35 zákona o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z., podle něhož mají býti nároky proti zaměstnanci ze služebního poměru hrazeny především ze záruky, a teprve nestačí-li, z ostatního jmění zaměstnancova. Může tedy zaměstnavatel, i když má k disposici kauci zaměstnancem danou, hledati úhradu (vésti exekuci) z ostatního majetku zaměstnancova, ať jakéhokoliv druhu, pokud je vůbec exekuci podroben. I po skončení pracovního poměru mohl by na př. zaměstnavatel pro nárok na náhradu škody odepříti uvolnění záruky a zároveň vésti exekuci na ostatní zaměstnancovo jmění a zaměstnanec by si mohl, dokud exekucí nebude pohledávka zaměstnavatelova plně uspokojena, pouze vymoci složení kauce u soudu.

4. Kdežto v odst. 1 § 46 jde o záruku za závazky z pracovního poměru při jeho skončení, jedná se v odst. 2 o zárukách daných k zajištění toho, že určité práce budou náležitě provedeny; ustanovuje se tu, což jest ostatně samozřejmé, že po schválení provedených prací lze se záruky domáhati zpět.

5. K oběma odstavcům vztahuje se předpis odst. 3, jímž se zaměstnavateli ukládá bezodkladně přezkoumati účet a provedené práce a buď je schváliti nebo oznámiti výtky. Nezachová-li se zaměstnavatel, jak tu nařízeno, bude vydán žalobě o restituci zá-

ruky, resp. aby kauce byla depositářem zaměstnanci vydána.

Má-li kauce daná zaměstnancem ručiti i za jiné nároky, než které vznikly jeho zaviněním, je k tomu třeba výslovného ujednání. N. s. 13. I. 1914, Rv II 1412/13, Fuchs č. 145.

Záruky, kterou prodavačka dala na krytí schodku, může býti užito, není-li výslovně ujednáno něco jiného, jen na krytí schodku, který zaměstnankyně zavinila. Ž. s. Vídeň 11. VI. 1917, Cr VI 374/17, Sb. ž. č. 2821.

Smlouva, podle které zaměstnanec pozbývá nároku na vrácení kauce, nebyl-li po určitou ve smlouvě stanovenou lhůtu v zaměstnání, je neplatná podle § 879 obč. zák. Pr. s. Praha 17. III. 1933, Cpr I 318/33, Sb. pr. s. č. 11.

Bylo-li ujednáno, že kauce bude dána vkladní knížkou poštovní spořitelny, nemůže zaměstnavatel pracovní poměr zrušiti, dovolávaje se nezabavitelnosti vkladních knížek poštovní spořitelny. Ž. s. Brno 19. I. 1912, Cr I 37/12, Sb. ž. č. 2119.

§ 35 zák. o obch. pom. jako předpis donucující (§ 40) nedovoluje úmluvu, která by vyloučila nebo obmezila právo zaměstnance v případě, kterého se toto zákonné ustanovení týká, žádati, aby zaměstnavatel kauci složil u soudu, jinak se ale nedotýká svobody stran, určiti smlouvou volně dobu, kdy se má kauce vrátiti. N. s. 3. VI. 1913, Rv VII 170/13, Gl. U. n. ř. č. 6468, Fuchs č. 108.

Právo obchodního pomocníka podle § 35 zák. o obch. pom. nemůže býti změněno ani ztenčeno při dojednání smlouvy aniž po dobu služebního poměru až do jeho rozvázání. N. s. 17. VI. 1925, Rv I 732/25, Sb. n. s. č. 5132.

Jistota složená obchodním pomocníkem nemůže býti předmětem úmluvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nejen při dojednání služební smlouvy, nýbrž vůbec po dobu trvání služebního poměru až do jeho skončení. Činí-li si zaměstnavatel proti zaměstnanci nároky na náhradu ze služebního poměru, je zaměstnanec oprávněn žádati složení jistoty na soudě. Teprve po ukončení služebního poměru jsou dopuštěna mezi stranami ujednání odporující v neprospěch zaměstnanců ustanovení § 40 zák. o obch. pom. N. s. 6. XII. 1929, Rv I 1820/28, Sb. n. s. č. 9439.

Tím, že zaměstnanec vezme na vědomí přechod podniku na nového majitele, nevzdává se ještě práva žádati kauci zpět od prvního zaměstnavatele. Ž. s. Vídeň 1. X. 1914, Cr III 1822/14, Sb. ž. č. 2382.

Ujedná-li zaměstnanec se zaměstnavatelem, majitelem velkoobchodu, služební smlouvu, podle níž má složiti zaměstnanec kauci, nelze vyvozovati z toho, že kauce byla složena v přítomnosti manželky zaměstnavatelovy, mající

rovněž svůj velkoobchod a mající spoluvlastnictví obchodu manželova, nejsoucí však veřejnou společnicí, závazek této manželky ku splacení kauce oné. Ž. s. Brno 20. III. 1924, Cž I 72/24, P. R. V., str. 42, č. CCCXXVII.

Obchodní pomocník nemůže býti po uplynutí zkušební doby beze všeho propuštěn proto, že nesložil kauci. Ž. s. Brno 23. VI. 1908, Cr I 384/08, Sb. ž. č. 1684.

Soutěžní doložka.

§ 47.

(1) **Úmluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru (soutěžní doložka), není pro zaměstnance závazná:**

1. nebyl-li v čas úmluvy svéprávný;

2. neměl-li možnosti nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových;

3. nepřesahuje-li jeho plat při skončení pracovního poměru 18.000 Kč ročně.

(2) **Je-li plat při skončení pracovního poměru vyšší, je taková úmluva závazná, pokud:**

1. slouží k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnouti;

2. ukládá zaměstnanci omezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoliv na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru;

3. neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.

(3) **Doba uvedená v odstavci 2, č. 2 může býti úmluvou rozšířena na pět let, jestliže se zaměstnavatel zaváže platiti zaměstnanci za dobu,**

přesahující jeden rok, až do uplynutí platnosti soutěžní doložky, plat, který zaměstnanec měl při zrušení pracovního poměru.

(4) K platnosti soutěžní doložky je potřebí, aby úmluva o ní byla uzavřena v písemné formě.

§ 48.

(1) Úmluva o omezení výdělečné činnosti (soutěžní doložka) stane se neplatnou, zruší-li zaměstnanec pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a prohlásí-li do měsíce písemně, že nepokládá úmluvu za závaznou.

(2) Rovněž se stane neplatnou, zruší-li zaměstnavatel předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu anebo vypoví-li zaměstnance, nemaje věcných důvodů ani důležitého důvodu z jeho osoby, a nezaváže-li se, že po čas omezení bude mu platiti plný plat, který měl zaměstnanec při skončení pracovního poměru, nebo neplatí-li, ač byl upomenut.

§ 49.

Slíbil-li zaměstnanec smluvní náhradu (konvenční pokutu) pro případ, že by jednal proti soutěžní doložce, může se zaměstnavatel domáhati pouze smluvené náhrady, nikoliv i splnění soutěžní doložky nebo náhrady další škody.

K §§ 47—49 zákona (Soutěžní doložka).

Soutěžní doložka neboli klausule konkurenční jest úmluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která obmezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru. Od zákazu soutěže vysloveného v § 29 liší se tím, že tento vztahuje se na dobu trvání poměru pracovního.

Konkurenční doložky chovají v sobě pro zaměstnance značné nebezpečí hledíc k tomu, že vztahují se teprve na dobu po skončení poměru pracovního a svádějí zaměstnance, jemuž podařilo se dostati místo, k souhlasu s doložkou bez bližší úvahy o dosahu doložky v situaci po ztrátě svého zaměstnání; situaci to pro něho tím choulostivější, čím více se v odvětví své činnosti vzdělal a nejlépe by právě v konkurenčním podniku se umístil. S tímto zájmem zaměstnance utkává se zájem zaměstnavatele na obmezení zaměstnance ve směru uvedeném, zájem to rovněž velmi závažný, ano často pro zaměstnavatele přímo životní: zaměstnanec, jenž v důsledku svých služeb nabyl znalosti o závodních tajemstvích zaměstnavatele ať výrobních ať obchodních, může po vystoupení z poměru pracovního vstoupiti do podniku konkurentova — jsa jím třebas i přímo zlákán — anebo založiti podnik vlastní a svého bývalého zaměstnavatele, využívaje jeho tajemství výrobních nebo obchodních, ruinovati.[1])

Úvahy těchto zájmů vedou k tomu, že stejně jako nelze klausule konkurenční naprosto vylučovati, tak nelze také zaměstnance — zhusta nezkušeného a před vystoupením ze služby jen málo své budoucnosti dbalého — zůstaviti bez ochrany vůči příkrostem doložky jím dříve neuváženým.

Zákon o obch. pomocnících z r. 1910 snažil se

[1]) Za určitých podmínek poskytuje zaměstnavateli ochranu v tom směru také zákon proti nekalé soutěži čís. 111/1927 Sb. z. a n., a sice v §§ 13 a 31 o ochraně civilní i trestní proti porušování a využívání obchodních a výrobních tajemství. Předpisy tyto (otištěné výše při výkladu na § 34 k čís. 1 zákona: str. 372) přicházejí tuto v úvahu ve svých odstavcích druhých, t. j. pokud chrání zaměstnavatele proti hledícím sem jednáním i b ý v a l ý c h zaměstnanců, kdežto odstavce první citovaných §§ poskytují ochranu proti naznačeným jednáním zaměstnanců nebo učňů z a t r v á n í poměru zaměstnaneckého nebo učňovského.

v §§ 36 a 37 o kompromisní řešení této choulostivé zájmové kolise.

Novému zákonu zůstala ustanovení posavadní vzorem, byla však v některých směrech pozměněna a doplněna, čímž arci k některým záhadám posavadní úpravy přibyly ještě nové.

K § 47:

A. V odst. 1 vytčeny jsou — vedle pojmového vymezení soutěžní doložky — tři absolutní podmínky její závaznosti pro zaměstnance. Jsou vytčeny negativní formou, jakožto příčiny nezávaznosti doložky; obráceny v positiv dávají tuto thesi:

Doložka jest pro zaměstnance závazná jen

1. byl-li v čas její úmluvy svéprávný. Tím opraveno příliš úzké znění zákona z r. 1910, který tu kladl podmínku zletilosti. Poznamenati jest, že nejde tu o podmínku svéprávnosti zaměstnance z hlediska způsobilosti k právním jednáním, nýbrž z hlediska způsobilosti právní: nesvéprávný zaměstnanec jest totiž *právně nezpůsobilý* učiniti úmluvu výše dotčenou; byla by proň nezávaznou, i kdyby zákonný zástupce anebo dokonce i soud (omylem) k ní přivolili.

Svéprávnost musí tu býti v době úmluvy; zpravidla bude tato současná se smlouvou pracovní, může však býti i později učiněna, nikoli však po zrušení pracovního poměru; v tom případě by nespadala pod tento předpis;

2. měl-li zaměstnanec možnost nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových. Neměl-li zaměstnanec této možnosti po dobu svého pracovního poměru, není doložka pro něho závaznou. Průvodní břímě v příčině možnosti zaměstnancova nahlédnutí ponese zaměstnavatel dovolávající se doložky; arciť i kdyby byla prokázána abstraktní možnost onoho nahlédnutí za určité příleži-

tosti, bylo by připustiti zaměstnancův protidůkaz, že nahlédnutí v tajemství se vskutku nestalo;

3. přesahuje-li jeho plat při skončení pracovního poměru 18.000 Kč ročně. Platem jest tu podle § 9 rozuměti úhrn zaměstnancových požitků, tedy i provise, diety, tantiémy, a požitky naturální; tyto jest ve smyslu § 17 odst. 4 započítati podle průměrných místních cen.

Z podmínek závaznosti doložky uvedených pod čís. 2 a 3 jest patrno, že po dobu trvání pracovního poměru jest otázka účinnosti doložky in suspenso; připojené tu conditiones juris rozhodnou se teprve při skončení pracovního poměru.

B. Odst. 2 předpokládá — přes poněkud úzké své znění — že jsou tu podmínky závaznosti doložky podle odst. 1 a určuje dosah a v jisté míře i obsah závaznosti té. Uznává ji totiž potud,

a) pokud slouží k ochraně výrobních a obchodních tajemství zaměstnavatelových. Praktické jest to ovšem zejména ve případě, že zaměstnanec měl možnost do tajemství těch nahlédnouti: sotva má býti více vyjádřeno dodatkem na tomto místě v zákoně připojeným;

b) pokud ukládá zaměstnanci obmezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoli na dobu delší než rok. Úmluva o prodloužení na pět let se podle odst. 3 připouští, zaváže-li se zaměstnavatel platiti zaměstnanci za dobu, přesahující jeden rok, plat, který měl při zrušení pracovního poměru;

c) pokud neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.

Pokud se strany o korektuře soutěžní doložky podle těchto velmi subtilních a pružných měřítek nedohodnou, bude na soudě, aby určil k žalobě té neb

oné strany obsah a dosah doložky. Soudce tu uváží vzájemný hodnotný poměr obou kolidujících zájmů zejména z hlediska pod c) uvedeného a určí — na podkladě závazného obsahu doložky — věcné, časové i místní podmínky, za kterých bude moci zaměstnanec přes obmezení doložkou daná soutěžní činnost provozovati.

C. V odst. 4 klade zákon jakožto formální podmínku platnosti doložky písemnou formu úmluvy o ní uzavřené. To platí arciť i tenkráte, když smlouva pracovní dříve nebo současně s ní uzavíraná stala se ústně. Požadavku písemné formy jest tu zajisté vyhověno i tenkráte, když se děje na př. výměnou písemných projevů; nemusí to býti listina jedna oběma stranami podepsaná.

Upozorniti třeba, že platný právní řád zná i zákonné zápovědi konkurence po zániku určitého pracovního poměru. Sem patří ustanovení § 26, odst. 5 zákona č. 239/1924 Sb. z. a n. (ve znění čl. XXXI bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n.), podle něhož zaměstnanci revisního oddělení revisního a důvěrnického společenstva (§§ 18 násl. cit. zák.) nesmějí do 5 let po rozvázání služebního poměru ke společenstvu státi se členem správního nebo dozorčího orgánu některého peněžního ústavu nebo peněžního podniku vůbec anebo podniku, který na některém peněžním podniku závisí, ani takový podnik peněžní nebo závislý sami provozovati ani býti přijati přímo nebo nepřímo do služeb některého z dotčených podniků; úmluvy těmto ustanovením se příčící jsou neplatné.

K § 48:

Zákon tu upravuje dvojí případ, kdy soutěžní doložka »stává se neplatnou« jednostrannou disposicí té neb oné strany:

1. Podle odst. 1 může takovouto následnou neplatnost doložky způsobiti zaměstnanec, zruší-li pra-

covní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a prohlásí-li písemně do měsíční lhůty, že nepokládá úmluvu za závaznou. Jde tu o záporné utvářecí právo zaměstnancovo, kterýmž se mu umožňuje zrušiti poměr pro důležitý důvod zaměstnavatelem zaviněný, bez obavy, že bude vydán ve své další činnosti důsledkům plynoucím z doložky soutěžní. Podmínka písemného tohoto prohlášení přidána byla novým zákonem; dlužno projev ten pokládati za »dochůdný« (k jehož dojití k zaměstnavateli nebo jeho zástupci se poutají právní jeho účinky). Pouhá výpověď zaměstnance se v tomto případě — na rozdíl od § 37 odst. 2 zák. z r. 1910 — nerovná jeho jednostrannému zrušení pracovního poměru.

2. Podle odst. 2 stane se soutěžní doložka neplatnou v důsledku předčasného zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, stalo-li se bez důležitého důvodu, jakož i v důsledku jeho výpovědi dané zaměstnanci, aniž je k tomu věcných důvodů ani důležitého důvodu z osoby zaměstnancovy. Za těchto okolností by mohl zaměstnavatel udržeti soutěžní doložku jen tím v platnosti, že by se zavázal po čas obmezení doložkou způsobeného platiti zaměstnanci plat, který měl tento při skončení pracovního poměru; arci neplacením přes obdrženou upomínku by doložka platnosti pozbyla. »Věcnými důvody« (v odst. 2 § 48 dotčenými) bude třeba rozuměti na př. i obmezení výroby pro nedostatek objednávek atp. tak, že výpověď bude podle okolností dostatečně motivována, i když se nebude opírati o některý z důležitých důvodů, jenž by podle §§ 32 a 34 stačil k okamžitému propuštění zaměstnance. (Vysv. výše str. 76).

Celkové srovnání ustanovení § 48 nového zák. s § 37 zák. z r. 1910 ukazuje, že v odst. 1 jsou podmínky pro následnou neplatnost konkurenční doložky utuženy, naproti tomu v odst. 2 jsou naopak poněkud uvolněny.

K § 49:

Podle tohoto předpisu, reprodukujícího ustanovení § 37 odst. 3 zák. z r. 1910, zaměstnancův slib konvenční pokuty čili smluvní náhrady učiněný pro případ, že by jednal proti soutěžní doložce, vylučuje zaměstnavatele z uplatnění soutěžní doložky nebo náhrady další škody.

Není-li konvenční pokuta slíbena, možno žádati splnění konkurenční doložky. Ježto obsahem doložky jest obmezení zaměstnance ve výdělkové jeho činnosti, směřovati bude petit žalobní podle povahy konkretního případu zejména na zdržení se konkurenčních aktů, resp. zastavení výdělkové činnosti, pokud překročuje meze doložkou dané, jakož i odstranění předmětů, zařízení a prostředků konkurenční činnosti užívaných v rozporu se zápovědí v doložce danou. Další petit směřovati bude arci také na náhradu škody způsobené jednáním příčícím se závazku doložkou převzatému.

Vedle těchto nároků bude však zaměstnavatel moci dovolati se také, jsou-li tu pro to podmínky, zákona proti nekalé soutěži čís. 111/1927. (Srv. výše v úvodu k §§ 47—49 pozn. 1, str. 438).

V poznámkách k §§ 47 až 49 dotkly se vysvětlivky (výše str. 77) také úmluvy mezi zaměstnavateli, že nebudou přijímati do práce osoby, které z práce u jedné ze smluvních stran odejdou. V praxi jde zvláště o t. zv. černé listiny zaměstnavatelské (srv. na př. Adler v komentáři Klangově III, str. 338, 339). Výslovné ustanovení o této věci nebylo do zákona pojato a není ho ani v jiných zákonech o pracovních poměrech. Neplatnost úmluvy bude posuzovati s hlediska dobrých mravů; často se tu operuje také zásadou § 1163 obč. zák. (§ 44 nového zákona), že zaměstnavatel nesmí vysvědčením, které vydá, ztížiti zaměstnanci možnost najíti nové zaměstnání. Některá rozhodnutí o těchto otázkách jsou otištěna níže.

Úmluvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jíž se zaměstnanec obmezuje ve prospěch zaměstnavatele pro dobu po skončení služebního poměru ve své výdělečné činnosti, jest považovati za příčící se dobrým mravům a tudíž za nicotnou zejména tehdy, jde-li na straně zaměstnancově o závazek, jenž jest podle okolností případu neslušným ztížením zaměstnancovy výživy a omezuje jeho výdělkovou svobodu způsobem přesahujícím míru nezbytnosti. — Dobrým mravům se příčí úmluva, že se bude zaměstnanci strhovati ze mzdy každý měsíc určitá část a že peníze takto zadržené propadnou v případě nedodržení konkurenční doložky. N. s. 4. XII. 1931, Rv II 689/30, Sb. n. s. č. 11221.

Závazek nezletilého herce, že, využije-li svého práva k odstoupení od smlouvy, bude vystupovati jen v určitém divadelním podniku, je podle § 36 zák. o obch. pom. neplatný. N. s. 25. II. 1913, Rv I 135/13, Fuchs č. 93.

Smluvený zákaz vstupu do konkurenčního podniku, obmezený časově i místně, je jen potud závazný, pokud nemá za následek neslušné ztížení další existence obchodního pomocníka. N. s. 10. V. 1905, č. 6362, Adl. Cl. č. 2498.

Zaměstnanec, který přes svůj smluvní závazek, že po určitý čas po vystoupení ze služby nebude pracovati v oboru svého zaměstnavatele, vstoupí do podniku konkurenta, nemůže býti nucen, aby tuto službu opustil, jestliže pro dřívějšího zaměstnavatele by to neznamenalo žádný prospěch a pro zaměstnance by to bylo, vzhledem k ztížení další existence, těžkou újmou. N. s. 20. I. 1909, Rv I 899/08, Adl. Cl. č. 2803.

Dání čestného slova na dodržení soutěžní doložky je neplatné. Ž. s. Vídeň 13. X. 1910, Cr VII 342/10, Sb. ž. č. 1813.

Byla-li při postoupení podniku zároveň uzavřena služební smlouva mezi postupcem a přejimatelem podniku a ujednána konkurenční doložka, závisí odpověď na otázku, zda se má konkurenční doložka posuzovati podle zákona o obch. pom. či podle občanského zákoníka, na tom, zda tato doložka podle úmyslu stran měla býti součástí smlouvy služební či smlouvy postupní. N. s. 2. XII. 1913, Rv III 505/13, Fuchs č. 129.

Odmítne-li zaměstnanec důvodně nastoupiti službu, rovná se to skončení služebního poměru ve smyslu § 36 zák. o obch. pom. N. s. 25. II. 1913, Rv I 135/13, Fuchs č. 93.

Proti žalobě domáhající se dodržení smluvně převzaté povinnosti konkurenčního zákazu (šlo o konk. doložku ujednanou mezi podnikateli při zcizení závodu) lze mezitímním určovacím návrhem žádati za zjištění neplatnosti konk. doložky. N. s. 26. VI.

1923, Rv I 1474/22, Sb. n. s. č. 2760.

Neplatný je vzájemný závazek zaměstnavatelů, že nepřijmou zaměstnance, který vystoupí ze služby některé ze smluvních stran. Zaměstnanec má, bylo-li mu takovým ujednáním znemožněno najíti nové místo, nárok na náhradu škody. N. s. 26. V. 1915, Rv I 292/15, Gl. U. n. ř. č. 7453.

Ujednání zaměstnavatelských firem, podle kterého se zavázaly, že žádná z nich nepřijme do svých služeb úředníka nebo dělníka, který vystoupil od některé z těchto firem, jest proti dobrým mravům. Pr. s. Praha 16. IV. 1932, Cpr I 328/32, Sb. pr. s. č. 21.

§ 50.

Zmírnění smluvených náhrad.

Smluvené náhrady může soud přiměřeně sníži-ti, přihlížeje k významu řádného splnění smlouvy.

K § 50 zákona (Zmírnění smluvených náhrad).

Elaborát odborné komise převzal ustanovení dosavadního § 38 zákona z r. 1910 jako druhý odstavec § 50[1]). Ze souvislosti s předcházejícím odstavcem, jednajícím o konvenčních pokutách při soutěžní doložce, bylo by bývalo možno dovozovati, že zmirňovací právo soudcovské týká se toliko konvenčních pokut zaručujících splnění soutěžní doložky. Aby se předešlo tomuto výkladu, utvořeno z cit. odstavce 2 ustanovení samostatné. (Srv. vysv. výše str. 77.)

Slova »přihlížeje k významu řádného splnění smlouvy«[2]) jsou patrně direktivou soudci danou, že

[1]) V prvním odstavci obsahoval § 50 elaborátu nynější § 49 zák.

[2]) Slova ta jsou převzata z § 1160 osnovy obč. zák.; srv. důvodovou zprávu superrevisní komise str. 319, kde se odkazuje na vývody Scheyovy (Festschrift zur Jahrhundertfeier des ABGB, I, str. 514 násl.) a zdůrazňuje, že nepřijde jen na utrpěnou škodu, t. j. na majetkovou újmu, nýbrž také na poměr mezi nesplněním a zájmem na splnění.

musí býti výše pokuty úměrná hodnotě zájmu zaměstnavatelova pokutou pojištěného, tedy zpravidla zájmu jeho na řádném splnění smlouvy. Pokutu z tohoto hlediska nepoměrně vysokou soudce přiměřeně zmírní.

O disciplinárních trestech zaměstnanců a konvenčních pokutách srv. také § 200, odst. 2, písm. g) hor. zák., § 88 a), odst. 1, písm. g) živn. ř. a § 128, odst. 1, písm. g) živn. zák.

Obchodnímu pomocníku nemůže býti uložena konvenční pokuta, není-li to umluveno a není-li místního zvyku, že zaměstnavatel smí obchodnímu pomocníku za poklesky ukládati pokuty. Ž. s. Bílsko 10. X. 1913, Cr II 41/13, Sb. ž. č. 2637.

Úmluvy, podle nichž by bylo možno zaměstnanci i pro bezvýznamná porušení povinností ukládati konvenční pokuty ve výši ohrožující jeho hospodářskou existenci, příčí se dobrým mravům a jsou neplatné. Ž. s. Vídeň 24. II. 1911, Cr VII 1/11, Sb. ž. č. 1943.

Konvenční pokuta smluvená pro případ porušení smlouvy neurčuje bezpodmínečně předem výši škody, která se má v takovém případě zaměstnavateli přiznati. Ž. s. Brno 5. II. 1913, Cr I 702/13, Sb. ž. č. 2453.

Pro stanovení výše smluvené pokuty (§ 38 zák. o obch. pom.) v případě nedodržení konkurenční klausule (§ 37 zák. o obch. pom.) je směrodatná nejenom škoda zaměstnavateli způsobená nebo výdělek zaměstnance, nýbrž i zvláštní poměry jednotlivého případu. Ž. s. Ústí n. L. 15. X. 1923, Cr I 84/23, Sb. ž. O. N. č. 99.

Změna majitele závodu.

§ 51.

(1) Zcizí-li zaměstnavatel svůj závod nebo propachtuje-li jej, pokračuje se nezměněně v pracovním poměru, jestliže se nabyvatel (pachtýř) se zaměstnancem jinak nedohodne. V prvním měsíci po převzetí závodu může však každá strana pracovní poměr v zákonné lhůtě vypověděti.

(2) Dostane-li zaměstnanec podle odstavce 1

výpověď, odpovídá mu dřívější zaměstnavatel za škodu vzešlou tím, že pracovní poměr byl zrušen dříve, než by se byl skončil smluvenou výpovědí nebo uplynutím smluvené doby. Dá-li však výpověď podle odstavce 1 zaměstnanec, platí to jen tehdy, jestliže zaměstnanec odešel proto, že se změnily podstatně jeho pracovní úkony a poměry nebo že měl k tomu důležité důvody z osoby nového zaměstnavatele.

(3) Zůstane-li zaměstnanec u nabyvatele (pachtýře), neručí mu dřívější zaměstnavatel za budoucí platy. Nabyvatel (pachtýř) je však vedle dřívějšího zaměstnavatele zavázán rukou společnou a nerozdílnou za platy dospělé v posledním roce před převzetím závodu, pokud je při převzetí závodu znal nebo znáti musil.

§ 52.

(1) Zemře-li zaměstnavatel, může do měsíce po smrti zaměstnanec i zaměstnavatelův dědic pracovní poměr v zákonné lhůtě vypověděti.

(2) Byl-li pracovní poměr takto zrušen výpovědí zaměstnavatelova dědice před uplynutím doby, na kterou byl smluven, anebo ve které by se byl skončil smluvenou výpovědí, může se zaměstnanec domáhati náhrady škody jemu tím vzešlé, ale musí si dáti započísti, čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo nabýti úmyslně zameškal.

K §§ 51 a 52 zákona (Změna majitele závodu).

1. První odstavec § 51 vyslovuje základní zásadu v této otázce, arci nikoli způsobem jasným. Posuzován isolovaně, bez souvislosti s odst. 2 a 3 a také beze zřetele ke svému vzoru, t. j. § 24, odst. 1 zák. o stat-

kových úřednících,[1]) mohl by býti vykládán v ten smysl, že zcizením resp. propachtováním závodu nenastává ve pracovním poměru vůbec žádná změna, není-li tu mezi nabyvatelem (pachtýřem) a zaměstnancem jiné dohody. To by odpovídalo také všeobecným normám; slova »pokračuje se nezměněně v pracovním poměru« by tedy znamenala, že pracovní poměr se v ničem nemění, ani v obsahu, ani po stránce subjektivní, co do smluvních stran a že jest na účastnících, aby zvláštními disposicemi poměr mezi sebou upravili.

Uvážíme-li však souvislost předpisu toho s dalším jeho obsahem v odst. 2 a 3, jakož i jeho genesi, seznáváme, že zásada v něm vyjádřená jest právě opačná, t. j., že nabyvatel resp. pachtýř nabytím závodu resp. pachtem vstupuje jako zaměstnavatel v poměr pracovní tak jak jest, tedy v plný jeho obsah (»nezměněně«). Tento smysl vyzírá zřetelně z § 24, odst. 1 zákona o statkových úřednících, jehož základní myšlenku nový zákon v § 51 převzal, arci s několika odchylkami jak věcnými, tak i rázu formálního.

2. Dosah § 51 nového zákona vynikne nejlépe srovnáním jeho s ustanovením § 24, odst. 1 zákona o statkových úřednících, jež mu bylo vzorem a vůči němuž vykazuje náš § 51 zejména po stránce konstruktivní nepopíratelné přednosti. Blíže jest v tom směru uvésti:

a) Kdežto podle § 24 při zcizení nebo propachtování statku »platí za nezměněné pokračování ve služebním poměru« okolnost, že nebyla dána výpověď poměru zaměstnancem anebo novým držitelem

[1]) § 24, odst. 1 zák. čís. 9/1914 zní: »Zcizí-li nebo propachtuje-li se statek, na kterém jest zaměstnanec ustanoven, po jeho nastoupení služby, platí za nezměněné pokračování ve služebním poměru, jestliže ho zaměstnanec aneb nový držitel nebo pachtýř do jednoho měsíce nevypoví, dodržuje dvouměsíční nebo kratší zákonnou výpovědní lhůtu.«

neb pachtýřem do lhůty měsíční od převzetí statku, praví § 51 prostě a apodikticky, že při zcizení nebo propachtování závodu pokračuje se nezměněně v pracovním poměru, jestliže se nabyvatel se zaměstnancem jinak nedohodne. Nový zákon dopouští tím konstrukci přímého (ipso jure) vstupu nabyvatele podniku do poměru služebního (za nedostatku jinaké úpravy stran) a vyhýbá se jednak nutnosti operovati — jak tomu jest při § 24 zák. z r. 1914 — s nevyvratitelnou presumpcí (platí za nezměněné pokračování) jakož i s výminkou potestativní negativní (nevypovědění smlouvy), jednak též velmi nesnadnému zodpovědění otázky o perfekci resp. právní účinnosti záměny zaměstnavatele ve služebním poměru.

b) Připojením výhrady »jestliže se nabyvatel (pachtýř) se zaměstnancem jinak nedohodne« — chybící v § 24 zák. z r. 1914 — jest dokumentován ryze dispositivní ráz odst. 1 § 51. (Viz též § 53 zák., kde pouze odst. 2 jest zařaděn mezi normy relativně kogentní.) Mimo to vyplývá z této výhrady, že dlužno nutně předpokládati vědomost zaměstnancovu o zcizení resp. propachtování závodu. Pokud by zaměstnanec o zcizení tom resp. propachtování nevěděl, nevzešly by vůči němu účinky zcizení resp. propachtování toho v poměru služebním.

c) V § 51, odst. 1 jest jak zaměstnanci tak i nabyvateli závodu přiznáno právo výpovědi v prvním měsíci po převzetí závodu, a to jako samostatné právo, aniž by bylo uvedeno jeho nepoužití, jak tomu jest v § 24 zák. z r. 1914, ve vztah negativní potestativní výminky pro nezměněné pokračování nabyvatele závodu v poměru služebním. Tím odstraňují se pro náš zákon značné obtíže a pochybnosti v příčině konstrukce vstupu nabyvatele v poměr služební podle § 24 zák. z r. 1914.

3. Touto změnou v osobě zaměstnavatele nenastává však naprostý zánik právního poměru zaměst-

nance k zaměstnavateli dřívějšímu: jednak zůstávají ovšem mezi původními stranami závazky již vzešlé až do svého zániku podle všeobecných zásad, jednak mohou dokonce vzejíti mezi zaměstnancem a dřívějším zaměstnavatelem i nároky a závazky nové. Takové případy upravuje odst. 2 v § 51, předpis to ve prospěch zaměstnance relativně kogentní (§ 53). Dostane-li totiž zaměstnanec od nového zaměstnavatele výpověď podle odst. 1, odpovídá mu dřívější zaměstnavatel za škodu vzešlou mu předčasným zrušením[2]) pracovního poměru; totéž platí také při výpovědi dané zaměstnancem podle odst. 1, avšak jen tenkráte, dal-li výpověď proto, že se změnily podstatně jeho pracovní úkony a poměry nebo že měl k tomu důležité důvody z osoby nového zaměstnavatele. Zaměstnanec bude tu moci požadovati náhradu všech peněžitých požitků ušlých mu zkrácením pracovního poměru (viz Hartmann, str. 312).

V příčině výpovědi podle odst. 1 § 51, kterou lze dáti v prvním měsíci po převzetí závodu, jest poznamenati, že tu »nemusí strany dodržeti delší smluvenou lhůtu výpovědní, nýbrž mohou užíti výpovědní lhůty zákonné (§ 31), je-li kratší než lhůta smluvená (výpovědí v zákonné lhůtě je ovšem i výpověď smluvená podle § 31, odst. 3 ke konci kalendářního měsíce). Výpověď podle § 51, odst. 1 je možná i při pracovních poměrech smluvených na určitý čas.« (Vysv.; výše str. 78.)

4. Pro futuro vstoupil nabyvatel (pachtýř) závodu ve pracovní poměr na místo dřívějšího zaměstnavatele, i neručí tudíž dřívější zaměstnavatel zaměstnanci za platy budoucí. To vyslovuje § 51 v první větě odstavce 3; přičiňuje-li zákon k tomu podmínku »zůstane-li zaměstnanec u nabyvatele (pachtýře)«, míní tím patrně, že nedal výpověď podle odst. 1;

[2]) T. j. »dříve, než by se byl skončil smluvenou výpovědí nebo uplynutím smluvené doby«.

dal-li totiž výpověď tu, má proti dřívějšímu zaměstnavateli nárok náhradní zahrnující i platy budoucí.

5. Ve druhé větě odst. 3 přenáší se v určitém užším dosahu zásada § 1409 obč. z. (ve znění III. dílčí novely) na nabytí resp. spachtování závodu v příčině zaměstnancových platů v posledním roce před převzetím závodu dospělých: nabyvatel (pachtýř) jest tu vedle dřívějšího zaměstnavatele zavázán rukou společnou a nerozdílnou, pokud závazky ty při převzetí závodu znal nebo znáti musil.

O rozdílech mezi § 51, odst. 3 zákona a § 1409 obč. zák. (resp. § 187 III. dílčí novely) srv. výše vysvětlivky str. 78, 79. Vůči těmto ustanovením a ustanovením zák. čl. LVII/1908 o převodu obchodních závodů má § 51, odst. 3 povahu legis specialis a v dosahu § 51 nelze užíti uvedených ustanovení obecných.

K § 51.

Právní nástupce odpovídá za remunerace, které jsou obvyklé v převzatém podniku. | Z. s. Krakov 11. XII. 1913, Cg IV 29/13, Sb. ž. č. 2445.

K § 52 zákona.

Ve případě smrti zaměstnavatele vzchází oběma stranám (zaměstnanci i dědici zaměstnavatele) právo vypověděti pracovní poměr v zákonné lhůtě. Totéž, co platí o dědici, vztáhnouti jest zajisté také na toho, komu se dostalo závodu odkazem. (Hartmann, str. 313 násl.)

Nastalo-li v důsledku výpovědi dědicem zaměstnavatelovým dané zrušení poměru pracovního předčasně (srv. výše při § 51 pozn. 2), může zaměstnanec požadovati náhradu škody, arci s odpočtením toho, čeho nabyl jiným zaměstnáním nebo čeho úmyslně nabýti zameškal. (Zásada § 1155 obč. zák. došlá výrazu také již v §§ 8 a 37 nového zákona.)

§ 53.

Nezměnitelná ustanovení.

Práva, která příslušejí zaměstnancům podle ustanovení § 5 a § 8, s výjimkou odstavce 3, § 10 a § 12, odst. 4, § 15, odst. 3, §§ 16, 19, §§ 21 až 24, §§ 26 až 28, § 31, §§ 35 až 37, § 41, odst. 4, §§ 43 až 46, §§ 48 až 50, § 51, odst. 2, § 52, odst. 2, nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena.

K § 53 zákona (Nezměnitelná ustanovení).

Jedním z hlavních sociálně-politických cílů nového zákona jest zlepšiti resp. posíliti postavení zaměstnanců jakožto strany ve průměrných případech hospodářsky slabší a začasté ve právním styku méně rutinované; jest to cíl, za kterým se nesl již zákon o obchodních pomocnících. Hlavním prostředkem k dosažení toho cíle bylo již v zákoně z r. 1910 — a jest tomu tak i v zákoně novém — prohlášení četných norem zabezpečujících ochranu zaměstnanců za normy úmluvou stran v neprospěch zaměstnanců nezměnitelné. Zaměstnanci se tu chrání takořka i proti své vůli, chrání se i proti své vlastní nepečlivosti a nedbalosti, tedy v tom smyslu i proti sobě samým.

Zákon vypočítává ustanovení, jimž propůjčuje tuto povahu »nezměnitelnosti«, v § 53, uváděje, že práva, která příslušejí zaměstnancům podle ustanovení, jichž výpočet následuje, »nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena«. A contrario jest usouditi, že práva ta mohou býti smlouvou rozšířena, zesílena anebo i také — arci bez jakéhokoli jich zkrácení — modifikována.

Jde o normy rázu jednostranně nutkavého, označované též jako normy polonutkavé, o jus cogens jen

relativní[1]), ve prospěch jednoho z kontrahentů. Ujednání pracovní smlouvy, ať původní, ať dodatečné, resp. pozdější změny smlouvy, jsou neplatné, pokud se jimi práva zaměstnancům v oněch kogentních normách přiznaná zkracují nebo zrušují. Tento kogentní ráz osvědčují normy ty také vůči smlouvám kolektivním.

Blíže jest ještě uvésti:

a) Úmluvy příčící se polonutkavým normám podle § 53 jsou neplatné. To znamená nejen, že jest nepřípustno dovolati se jich žalobou nebo námitkou jako zákonného podkladu nároku, nýbrž vyloučeno jest i jakékoli dovození právních důsledků z úmluv takových proti zaměstnanci. Nejde tu jen o nařikatelnost zmíněných úmluv v tom smyslu, že by bylo zapotřebí, aby zaměstnanec se neplatnosti úmluvy teprve dovolával a rozpor její s normou polonutkavou prokazoval. Na soudu jest, aby z povinnosti úřadu zkoumal, zdali tu rozpor takový jest, a shledá-li jej, aby použití a důsledky úmluvy ze svého rozhodování vyloučil. Takto musí soudce postupovati i tenkráte, kdyby snad zaměstnanec sám se dovolával úmluvy, o niž jde, resp. uznal ji jakožto pro sebe závaznou.

b) Mluví-li zákon v § 53 o »právech zaměstnanců«, neznamená to, že by pod hledisko ustanovení toho nespadaly normy tam vytčené, pokud jsou formulovány jakožto uložení povinností zaměstnavatelům: vždyť těmto povinnostem nutně odpovídají práva zaměstnanců; pojem »práv« jest tu jen jinak — ostatně po stránce teoretické správněji — formulován.

c) Zákon obsahuje ostatně také některé normy absolutně, t. j. oboustranně kogentní, nikoli pouze na prospěch zaměstnanců: Sem náležejí § 8, odst. 5 a § 39, předpisy to adresované soudcům spory rozho-

[1]) V doktrině užívá se názvu toho někdy také v odchylném smyslu. Srv. Tuhr, II., str. 177.

dujícím, jakož i na př. ustanovení § 47 vytýkající překážky závaznosti soutěžní doložky, podmínky její závaznosti a formální podmínku písemnosti pro její platnost.

d) Není ovšem nikterak vyloučeno, že by mohla i úmluva, která se přímo nepříčí některé z norem zákona ať polo- ať plněnutkavých, přece vzhledem ke své souvislosti s některými vztahy pracovního poměru ať právními ať faktickými, karakterisovati se jakožto ujednání příčící se dobrým mravům a proto již podle § 879 obč. zák. neplatné.

e) Kogentní povahu mají dále, jak už na příslušných místech bylo naznačeno, předpisy o preklusivních lhůtách obsažené v § 14, odst. 3, § 29, odst. 3, § 40 (§ 8, odst. 6 je v § 53 uveden). Nezměnitelné úmluvou stran jsou ovšem i předpisy § 1 (strany by nemohly umluviti, že pracovní poměr, který vykazuje znaky určené v § 1, nebude zákonu vůbec podroben), § 54 a § 56, odst. 1. Oboustranně závaznou moc třeba přiznati i § 17, odst. 1 (a vládnímu nařízení, které by podle něho mohlo býti vydáno) a odst. 2, dále § 30, odst. 2, věta 2 a odst. 3, věta 2. Ustanovení druhé věty § 51, odst. 3 nemohlo by býti — s účinkem vůči zaměstnanci — vyloučeno dohodou mezi dosavadním zaměstnavatelem a nabyvatelem (pachtýřem) podniku; zaměstnanec by se však nároku vůči novému zaměstnavateli mohl vzdáti.

Výpočet § 53 není tedy zcela úplný ani důsledný, když některé věci v něm uvedeny nejsou, ač jiné podobné jsou do něho pojaty. Nelze však považovati za redakční nedopatření, že povaha normy relativně kogentní byla výslovně odepřena předpisu § 8, odst. 3, takže by správně mělo býti v § 53 čteno: »§ 8, s výjimkou odstavce 2«.[2]) Odstavec 2 § 8 zaručuje zaměstnanci minimum náhrady při bezdůvodném odstoupení zaměstnavatele nebo při odstoupení zaměstnance

[2]) Hartmann, str. 315.

které bylo zaviněno chováním zaměstnavatelovým; toto minimum má býti zaměstnanci za všech okolností zachováno, a jen se stranám nebrání, aby se dohodly o event. dalších nárocích zaměstnancových, které by zaměstnanci mohly příslušeti podle odstavce 3.[3])

f) Text § 53, jak je formulován po vzoru § 1044 osnovy obč. zák. a některých novějších zákonů z oboru pracovního práva (kterým zřejmě také byla osnova občanského zákoníka vzorem), vykazuje důležitou odchylku od § 40 zákona z r. 1910, § 1164 obč. zák. (ve znění zákona č. 497/1921 Sb. z. a n.) a předpisů podobných. Praví se všeobecně, že práva příslušející zaměstnancům podle některých paragrafů nemohou býti zkrácena ani zrušena s m l o u v o u, kdežto dosavadní občanský zákoník, zákon o obchodních pomocnících a pod. mluvily o zrušení nebo omezení s m l o u v o u s l u ž e b n í. Z toho bylo dovozováno (srv. i rozhodnutí níže otištěná), že zaměstnanec se sice nemůže vzdáti svých práv smlouvou, kterou byl pracovní (služební) poměr založen, ani jakoukoliv smlouvou, uzavřenou za trvání pracovního poměru, že však je bez obmezení přípustná dohoda, kterou se svých práv vzdává, když už byl pracovní poměr zrušen, ať normálním či abnormálním způsobem. Podobného výkladu text nového zákona (jenž v tom směru byl převzal z § 1044 osnovy obč. zák.) po našem soudu již nedopouští.[4])

g) Že i jiné zákony, které platí aspoň pro některé kategorie soukromých zaměstnanců, mají ustanovení povahy kogentní, bylo naznačeno již ve výkladech na § 4 (výše str. 171). Kogentní povahu mají také některé předpisy, obsažené v zákonech, které podle

[3]) Elaborát odborné komise uváděl mezi kogentním. předpisy »§ 8 s výjimkou odst. 4« a v zákoně odpovídá tomuto odstavci 4 (viz výše str. 207, pozn. [1]), odstavec 3.

[4]) Jinak H a r t m a n n, str. 315.

§ 54 platí pro pracovní poměr soukromých zaměstnanců podpůrně.

Ujednání odporující v neprospěch zaměstnancův předpisům vytčeným v § 40 zák. o obch. pom. jsou vyloučena jen, byla-li učiněna při započetí služebního poměru nebo v době, kdy poměr ten ještě trval, nikoli však, učiněna-li při ukončení služebního poměru, a to jen za účelem úpravy hmotných otázek vzniklých teprve následkem tohoto ukončení. N. s. 23. IV. 1924, Rv I 167/24, Sb. n. s. č. 3750.

Úprava hmotných poměrů zaměstnance úmluvou, již uzavřel s ním zaměstnavatel po zastavení podniku, nepodléhá ustanovením § 20 zák. o obch. pom. N. s. 11. VI. 1924, Rv I 573/24, Sb. n. s. č. 3962.

Zamestnanec není viazaný dohodou, ktorou sa v služobnej smluve alebo za trvania služobného pomeru zriekol práva na zákonnú vypoveď, lebo na odmenu za prácu prez čas. Není však závady, aby sa strany po ukončení služobného pomeru v tom i onom smere nepokonaly. N. s. 5. XI. 1927, Rv III 514/27, F. Z., Doplnok, str. 32.

§ 54.

Podpůrná ustanovení.

Pokud tento zákon nemá jiných ustanovení, platí pro pracovní poměry jím upravené, jestliže jsou podrobeny živnostenskému řádu nebo živnostenskému zákonu, ustanovení těchto zákonů, a jinak ustanovení obecného zákoníka občanského (ve znění třetí částečné novely ze dne 19. března 1916, č. 69 ř. z., a zákonů ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., a ze dne 21. prosince 1921, č. 497 Sb. z. a n.) nebo zákona ze dne 13. července 1922, č. 244 Sb. z. a n., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, se změnami podle zákona ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n.

K § 54 zákona (Podpůrná ustanovení).

I. Zákon řeší v § 54 svůj poměr toliko k ustanovením širšího, obecného rázu, totiž k obecným ustanovením práva občanského a pak k předpisům práva živnostenského, vůči nimž má povahu legis specialis. Nezabývá se tedy § 54 otázkou, na kolik před novým zákonem nebo vedle něho platí pro pracovní poměr soukromých zaměstnanců některých kategorií ustanovení, která sama zase jsou povahy ještě speciálnější než zákon nový.

Úvodní slova § 54 »Pokud tento zákon nemá jiných ustanovení« vyslovují nejen pořadí použitelných norem, nýbrž i limitaci pro použití norem obecných (arg. slovo »Pokud«). Jinak by se dala tato limitace vyjádřiti asi slovy, že obecné normy vyplňují mezery nového zákona. Kdy je tu taková mezera, nebude vždy snadno rozhodnouti. Vhodně vystihuje problém formulace Lenhoffova (Das Angestelltengesetz, str. 133), že v jednotlivém případu přijde na to, zda konkretní skutková podstata je upravena v zákoně zaměstnaneckém; není-li tomu tak, třeba užíti normy podpůrné. Že při srovnávání obsahu nového zákona s obsahem norem podpůrných nelze jen mechanicky srovnávati jednotlivé paragrafy, bylo už výše upozorněno v poznámkách k § 19 pod čís. 5, str. 275.

Při užívání podpůrných norem budou ovšem ony z nich, které mají povahu iuris cogentis, míti stejnou povahu i při pracovních poměrech soukromých zaměstnanců; srv. výše poznámky k § 53.

II. Pořadí norem na konkretní případ použitelných jest toto:

1. Normy nového zákona.

2. Pokud není těchto, jest rozeznávati:

a) Pracovní poměr podléhá předpisům živnostenského práva. Tu jest použíti živnostenského řádu resp. živnostenského zákona.

b) Pracovní poměr nepodléhá předpisům živnostenského práva. Tu použíti jest ustanovení práva obchodního[1]) resp. občanského.

K čís. 2. V příčině subsidiárních předpisů jest dána alternativa použití jednak norem platných v zemích t. zv. historických (živnostenský řád, novelovaný občanský zákoník), jednak norem platných na Slovensku a Podkarpatské Rusi (živnostenský zákon, zákon ze dne 13. července 1922, č. 244 Sb. z. a n. se změnami podle zákona ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n.).

Arci nejde tu o alternativu podle volného soudcovského použití, nýbrž dlužno voliti použití těch nebo oněch subsidiárních norem podle zásad t. zv. soukromého práva mezimístního čili interlokálního.[2]) Jest arciť otázkou, který vztah rozhodne o příslušnosti pracovního poměru k té neb oné oblasti subsidiárního práva: bude to místo nebo sídlo zaměstnance nebo zaměstnavatele, nebo místo uzavřené smlouvy, či snad

[1]) Ačkoliv se § 54 nezmiňuje zvláště o právu obchodním, nelze pochybovati, že tam, kde pracovní poměr se kvalifikuje jakožto »obchodní věc« ve smyslu čl. 1 všeob. obch. zák. resp. § 1 obch. zák. slov. (zejména jako obchodní jednání č. »obchod« ve smyslu těchto zákonů), dlužno použíti naň před právem občanským zákonných norem obchodněprávních (pokud arci nejsou zrušeny; viz níže § 55) a v nedostatku jejich práva obyčejového.

[2]) K interlokálnímu právu československému srv.: Záturecký, Smerodajné zásady pri užívání uhorského súkromého práva a rakúskeho všeobecného občianskeho zákona na na území Slovenska, Časopis pro právní a státní vědu II., str. 68; Roučeк, Občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, 1927, str. 86; Stieber, Právní kontinuita po převratu, »Naše právo a stát«, Sborník Všehrdu 1928, str. 13; Sedláček, Mezimístní právo vnitrozemské a jeho úprava do úplného sjednocení občanského práva, Třetí sjezd právníků československých v Bratislavě 1930, Odb. I., ot. 1. (k tomu Zápis o poradách I. vědeckého odboru, str. 2—15); Ago, Konflikty zákonů v různých oblastech Československé republiky, Právník LXX., str. 649; Sedláček, Občanské právo československé, Všeobecné nauky, 1931, str. 135.

působiště zaměstnancovo? Nejvhodnější skutkovou podstatou přípojnou[3]) zdá se nám býti sídlo podniku, pro který jest zaměstnanec podle své pracovní smlouvy činným. V novém zákoně totiž opětovně proniká moment těsného připojení konkretního pracovního poměru k podniku, zejména jest to § 51 o změně majitele závodu, kde se přímo jako pravidlo — není-li jinaké dohody mezi zaměstnancem a novým nabyvatelem — ustanovuje, že v poměru pracovním se pokračuje »nezměněně« s novým nabyvatelem jako zaměstnavatelem, že zůstává tedy pracovní poměr, ač to není v souhlasu se všeobecnými zásadami, spjat s podnikem.

Této zásadě odpovídá podrobení pracovních poměrů s podnikem spjatých subsidiárnímu právu, v jehož místní oblasti podnik má své místo;[4]) při pracovních poměrech pak nepojících se k podniku místně fixovanému anebo při pracovních poměrech se zaměstnavatelem podnik vůbec nemajícím, bude lze usouditi analogicky, že příslušným bude poměr podle oblasti bydliště zaměstnavatele.

Přechodná a závěrečná ustanovení.

§ 55.

Dnem účinnosti tohoto zákona pozbývají platnosti:

[3]) Ve smyslu mezinárodního práva soukromého (něm. »Anknüpfungstatbestand«).

[4]) Srv. obdobné ustanovení mezinárodního práva soukromého v osnově občanského zákoníka, § 1329, odst. 3 (č. 4), kde se vytýká, že při smlouvách platí právní řád, který odpovídá rozumnému spořádání právního poměru, o který jde; nesvědčí-li proti tomu závažné důvody, platí, že odpovídá rozumnému spořádání právního poměru, aby se spravovaly smlouvy o práci, které uzavřeli zaměstnanci s podnikatelem závodu obchodního, živnostenského nebo horního, pak s podnikatelem hospodářství polního nebo lesního, právním řádem místa, kde je sídlo závodu nebo hospodářství.

1. zákon ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících), ve znění císařského nařízení ze dne 10. ledna 1915, č. 8 ř. z.;

2. §§ 55 až 60 zák. čl. XXXVII/1875 (obchodního zákoníka platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské);

3. zákon ze dne 31. ledna 1922, č. 34 Sb. z. a n., o nároku obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi na peněžité požitky v některých případech vojenské povinnosti;

4. §§ 201, 202, 205, 208 obecného zákona horního, pokud se týkají osob podrobených tomuto zákonu;

5. ustanovení obyčejového práva platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské, kterým se dosud spravovaly pracovní poměry upravené tímto zákonem.

Přechodná a závěrečná ustanovení.

K § 55 zákona.

A. Nový zákon neříká sice nikde výslovně, že je náhradou za zákon o obchodních pomocnících z r. 1910, ale podle své povahy skutečně takovou náhradou jest, a nebude tedy překážek, abychom jej v jiných zákonech dosadili na místo, jež tam dosud zaujímal zákon z r. 1910, jak i v předchozích výkladech na příslušných místech bylo již naznačeno.[1]) Tato substituce bude se týkati zvláště: § 3, odst. 1, písm. g), posl. odstavec a § 22, odst. 2 zákona o závodních vý-

[1]) Zásada tato dochází výslovného uznání pro obor směnečného práva v § 107 odst. 2 čsl. směnečného zákona z 13. prosince 1927 čís. 1 Sb. z. a n. pro 1928.

borech č. 330/1921 Sb. z. a n.; § 3 zákona o zachování pracovních (služebních) poměrů po dobu cvičení ve zbrani (cvičení služebních) č. 61/1925 Sb. z. a n.; § 1, odst. 1, č. 4 pensijního zákona č. 26/1929 Sb. z. a n.

B. Předpisy pod č. 1, 2, 4 výslovně zrušené jsou otištěny v dodatcích s poznámkami o jich poměru k přechodným ustanovením nového zákona.

K čís. 5 jest poznamenati, že novým zákonem pozbývá platnosti zvláště také obyčejové právo platné až dosud pro pracovní poměr soukromých zaměstnanců na Slovensku a Podkarpatské Rusi, které zůstalo nedotčeno podle § 26 zák. č. 244/1922 ve znění zák. čís. 217/1924. (Vysv.; viz výše str. 81.)

Elaborát odborné komise obsahoval tu ještě všeobecnou derogační klausuli, že pro pracovní poměry tímto zákonem upravené pozbývají platnosti »všechny předpisy, které se nesrovnávají s ustanoveními tohoto zákona«. Klausule tato nebyla v zákon pojata, poněvadž by nutila k výkladu, že jsou zrušeny i některé předpisy zcela speciálního rázu, na jichžto zrušení nemohlo býti pomýšleno. (Bližší viz ve Vysv. výše str. 82.)

§ 56.

(1) Ustanovení tohoto zákona, pokud jsou pro zaměstnance příznivější a pokud práva jimi zaměstnancům přiznaná nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena, platí, s výjimkou §§ 45 a 46, i pro pracovní poměry, které trvají v den účinnosti tohoto zákona.

(2) Bylo-li přede dnem účinnosti tohoto zákona ujednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že výpověď může býti dána k jinému dni než ke konci kalendářního čtvrtletí, lze podle takové úmluvy vypovědět ke konci kalendářního měsíce

pracovní poměr, u kterého může býti podle § 31, odst. 3 smluveno, že výpovědní lhůta bude končiti koncem kalendářního měsíce, ovšem s výpovědní lhůtou podle § 31, odst. 2, písm. a) nebo b).

(3) Zaměstnancům, kterým podle dosavadních ustanovení zákonných nebo podle práva obyčejového v den účinnosti tohoto zákona přísluší delší výpovědní lhůta, než jakou ustanovuje tento zákon, zůstává, pokud trvá jejich pracovní poměr v dosavadním zaměstnání u téhož zaměstnavatele, ona delší lhůta zachována. Zaměstnavatel je povinen vydati takovému zaměstnanci do čtrnácti dnů od účinnosti tohoto zákona potvrzení o smlouvě (§ 5) a udati v něm onu výpovědní lhůtu.

K § 56 zákona.

Jde tu o normy přechodné v technickém smyslu, čili normy práva intertemporálního, upravující t. zv. zpětnou působnost nového zákona.

1. Uvážiti jest zde toto: Zákon může působiti, totiž býti příčinou účinků, jako vůbec každá skutečnost, pouze v budoucnosti, nikoli však v minulosti. Z tohoto hlediska vyslovuje paroemie první věty § 5 obč. zák. »zákony nepůsobí zpět« vlastně jen samozřejmou pravdu. Ve skutečnosti vyslovuje však více, totiž vyjadřuje pravidlo v právu zachovávané, že skutečnosti a vztahy vzniklé před panstvím nového zákona zůstávají jím zásadně nedotčeny.[1])

O zpětné působnosti zákona neboli jeho retroaktivitě mluvíme pak tenkráte, když zákonodárce stanoví odchylku od pravidla právě zmíněného, když totiž podrobuje novému zákonu také skutečnosti a vzta-

[1]) Srv. Hermann-Otavský, Soukr. právo pojišťovací, str. 41.

hy, jež se udály, resp. vzešly za panství zákona starého.[2])

2. § 56 ustanovuje v odst. 1 dalekosáhlou retroaktivitu nového zákona, t. j. vztahuje na pracovní poměry, v den účinnosti zákona již trvající, ustanovení zákona nového, pokud jsou zaměstnancům příznivější než právo posavadní a pokud jsou kogentními ve smyslu § 53. Zde může býti sporno, zdali jmenované dvě podmínky se kladou kumulativně anebo alternativně. Máme za to, že jest retroaktivita poutána obojí podmínkou: svědčí tomu znění zákona (»a pokud«) jakož i úvaha, že zpětná působnost zákona jest zjevem výjimečným, v příčině jehož jest spíše na místě výklad striktní. (Jinak Hartmann, str. 318.) Také Vysvětlivky vykládají odst. 1. v užším smyslu (srov. výše str. 82).

Výjimka platí pro §§ 45 a 46, týkající se služebních záruk.

Textování této výjimky by mohlo vzbuditi pochybnost, zda §§ 45 a 46 (ius cogens) neplatí při pracovních poměrech, které trvaly v den účinnosti nového zákona, nejen co se týká záruk před novým zákonem složených, nýbrž i co se týká záruk, které budou dány teprve na základě dodatečné dohody, uzavřené po účinnosti nového zákona. Vysvětlivky (výše str. 74) dosvědčují, že záruky složené až po účinnosti nového zákona měly býti podrobeny jeho předpisům (§§ 45, 46), i když by je skládali zaměstnanci v den účinnosti nového zákona již ustanovení, že se jen mělo vyloučiti, aby záruky před zákonem složené byly dodatečně ukládány způsobem, který by plně vyhovoval §§ 45 a 46. Protože tento výklad znění zákona přímo

[2]) K otázce retroaktivity zákonů srv. z novější domácí literatury: Procházka, Základy práva intertemporálního, 1928; Krejčí, Zpětná působnost zákonů s hlediska práva ústavního, 1933, a k tomu diskusi Procházka-Krejčí v Časopise pro právní a státní vědu XVII., str. 290 násl. a 392 násl.

neodporuje, bude mu dáti přednost — už také z toho důvodu, že při výkladu opačném nebylo by o zárukách, jež dají zaměstnanci před novým zákonem ustanovení až po dni účinnosti nového zákona, vůbec žádného ustanovení (nemohl by platiti § 35 zák. o obch. pomocnících, když v § 55, č. 1 je celý tento zákon pro futuro zrušen).

Jinak povinnosti a práva založená přede dnem účinnosti zákona, zůstanou nedotčena. »Jmenovitě bude tedy na př. výpověď danou přede dnem účinnosti zákona posuzovati podle ustanovení posavadních, i když by výpovědní lhůta měla doběhnouti až za účinnosti nového zákona.« (Vysv. výše str. 83.)

Protože nový zákon se stal závazným v době dovolených, vznikla záhy otázka, zda zaměstnanci, kteří si již dovolenou odbyli nebo právě odbývali, mohli se dovolati prodloužení dovolených podle § 26, odst. 2. Vzhledem k tomu, že pro nárok na dovolenou je podle nového zákona rozhodný rok kalendářní a § 26 jest ius cogens, máme (souhlasně s Hartmannem, str. 320) za to, že není důvodu, proč by za rok 1934 neměla býti zaměstnancům přiznána resp. doplněna dovolená v rozsahu podle § 26, odst. 2, beze zřetele k tomu, zda si před zákonem část nebo celou dovolenou již odbyli. Opačně Potužil, Zákon o soukromých zaměstnancích, str. 52.

3. Účelem odst. 2 jest zaručiti, že zaměstnavatelé, kteří mají podle zákona z r. 1910 ujednáno, že výpovědní lhůta nemusí končiti kalendářním čtvrtletím, nebudou nuceni k nové úmluvě ve smyslu § 31, odst. 3 v příčině skončení lhůty koncem kalendářního měsíce, nýbrž bude možno pracovní poměr, u kterého podle § 31, odst. 3 lze ujednati skončení výpovědní lhůty koncem kalendářního měsíce, bez zvláštní o tom úmluvy tímto způsobem vypověděti, arci s výpovědní lhůtou podle § 31, odst. 2, písm. a) nebo b).

4. V odst. 3 bylo uznáno za vhodné výslovně vytknouti, že dosavadní výhodnější výpovědní lhůty,

i když se opírají o ustanovení podle § 55 zrušená, zůstávají novým zákonem nedotčeny. Podmínkou ovšem jest, že zaměstnanec setrvá v pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele, a to v zaměstnání, které měl při počátku účinnosti nového zákona. (Vysv. str. 83.)

Poznamenati jest, že toto ustanovení netýče se výpovědních lhůt smluvených, nýbrž pouze zákonných resp. obyčejověprávních. Zákon mluví tu výslovně o »právu obyčejovém«. Se zřetelem ke koordinaci se »zákonem«, jakož i k tomu, že zákon operuje také s pojmem »zvyklostí« (viz § 4 zák.), jest tu »obyčejovým právem« rozuměti pramen práva objektivního.

Zákonné předpisy, zaručující zaměstnancům výpovědní lhůty výhodnější, než § 31 nového zákona, jsou zvláště § 201 ob. horního zákona, podle něhož přísluší tříměsíční lhůta výpovědní báňským úředníkům a dozorcům, a § 113, odst. 3 živnost. zákona, který tříměsíční výpovědní lhůtu přiznává živnostenským a obchodním pomocníkům, jimž jsou svěřeny důležitější úkony, jmenovitě účetním, pokladníkům, obchodvedoucím, cestujícím, skladníkům a pod. ve velkých podnicích, továrnách a obchodních živnostech. V obou případech není předepsáno, že by tříměsíční výpovědní lhůta musila končiti koncem kalendářního čtvrtletí nebo aspoň kalendářního měsíce, za to však přísluší uvedeným zaměstnancům bez zřetele na délku trvání pracovního poměru. Po patnáctiletém zaměstnání bude výpovědní lhůta podle § 31, odst. 2, písm. b) nebo odst. 3 zpravidla pro zaměstnance výhodnější.

Soudní praxe na Slovensku a v Podkarpatské Rusi přiznává četným kategoriím zaměstnanců vyššího druhu výpovědní lhůty tříměsíční až roční. Srv. rozhodnutí níže uvedená, dále H e x n e r, Das Dienstver-

tragsrecht, str. 89, 90, pozn.,[3]) a Klenko, Zákon o súkromných zamestnancoch, str. 64, 65.

Předpis § 57 zák. čl. XIV/1914 není v této souvislosti uveden, neboť jej považujeme za nedotčený novým zákonem (srv. v Dodatcích).

5. Zaměstnanci, kterému zůstává za podmínek, uvedených v § 56, odst. 3, větě první, zachována delší výpovědní lhůta, jest zaměstnavatel podle poslední věty v § 56 povinen vydati do čtrnácti dnů od účinnosti tohoto zákona potvrzení o smlouvě ve smyslu § 5 s údajem oné delší lhůty zákonné resp. obyčejově právně zaměstnanci zachované.

Na tuto povinnost bude lze celkem použíti zásad vytčených ve výkladu na § 5 zák. (viz výše str. 189 násl.).

Dosah zpětné působnosti nového zákona na staré poměry pracovní podle § 56, odst. 1 nového zákona.

Zpětná tato působnost na pracovní poměry v tom smyslu »staré«, že byly založeny přede dnem účinnosti nového zákona, t. j. před 19. srpnem 1934, bude nejlépe vystižena, uvážíme-li *v pořadu zákona z r. 1910*, zdali ustanovení nového zákona normám posavadním odpovídající jsou podle § 56, odst. 1 jus cogens ve prospěch zaměstnanců, a poskytují zaměstnancům ochrany vydatnější, nežli ustanovení zákona o obchodních pomocnících.

K čl. I.: Ačkoliv nový zákon to neříká výslovně,

[3]) Hexner, l. c. uvádí, že roční výpovědní lhůta byla příznána: inženýrovi, vedoucímu továrnu na vagony, místořediteli nemocenské pokladny, technickému správci továrny, řediteli pivovaru, prokuristovi, inženýrovi vedoucímu teoretickou část technických agend, trvale ustanovenému lékaři, inženýrovi v oddělení továrny na vagony, řediteli továrního oddělení, trvale ustanovenému právnímu zástupci a báňskému lékaři, správci lázní; šestiměsíční pak právnímu poradci s pevným platem.

přece tím, že nahradil dosavadní zákon o obchodních pomocnících, nastoupil také, co se týká obchodních pomocníků, na místo šestého titulu první knihy obchodního zákoníka, platného v zemích České a Moravskoslezské. Příslušné předpisy obchodního zákoníka platného v zemích Slovenské a Podkarpatoruské jsou jím nahrazeny podle předpisu § 55, č. 2. Tím, že zákon č. 20/1910 ř. z. byl v § 55, č. 1 zrušen, neobživlo ovšem ustanovení čl. 56 obchodního zákoníka, zrušené v čl. I, odst. 3.

K §§ 1 až 5: Pokud neplyne nic jiného z § 2 a z vládních nařízení podle něho vydaných, jsou všechny osoby, které byly podrobeny zákonu o obch. pom. v den účinnosti nového zákona, podřaděny tomuto zákonu a platí pro jejich pracovní poměr ustanovení zákona v rozsahu vyplývajícím z § 56, odst. 1. Vzhledem k § 2 by však bylo možné, že se nový zákon nebude vztahovati na někoho, kdo dosud byl zaměstnancem ve smyslu zákona o obch. pom. Pro takové osoby bude uvedený zákon nadále rozhodný, dokud by novou smlouvou, uzavřenou v mezích kogentních předpisů pro ně platných (zvláště občanského zákoníka a zákona č. 244/1922 Sb. z. a n.) nebylo ustanoveno jinak.

K § 6: Vůči ustanovením odstavce 1 a 2 nevykazuje § 4 nového zákona podstatných rozdílů. Zmocnění obsažené v odstavci 3 uhaslo, ale bylo by možno vydati takové nařízení podle § 17, odst. 1 nového zákona. Na místo § 6, odstavce 4 nastoupil § 5. Protože ustanovení to je povahy relativně donucující, mohou zaměstnanci, kteří dosud nemají potvrzení o smlouvě, o ně žádati. Lhůtu 14 dnů, stanovenou v § 5, počítati bude pak od počátku účinnosti nového zákona. Výslovně je vydání potvrzení podle § 5 předepsáno v § 56, odst. 3.

K § 7: Předpis § 29 nového zákona jest z části méně příznivý pro zaměstnance, tak že § 7 zák. z 1910

zůstává pro staré poměry pracovní v platnosti; jen pětiletá lhůta § 7, odstavce 3, zkracuje se na tři roky (§ 29, odst. 3 nového zákona) počítané od účinnosti nového zákona, leda že by ona pětiletá lhůta doběhla dříve.

K § 8: Rozsah práva na plat při nemoci nebo úrazu třeba posuzovati podle §§ 19 a 21 nového zákona a odstavec 1 dosavadního § 8 je tím vyloučen. Naproti tomu možno při starých pracovních poměrech dovolati se odstavce 2 (jehož zásada platí i podle nového zákona, ač v něm nebyla vyjádřena).

Odstavec 3 je sice nahrazen §§ 22 a 23, ale zůstane pro staré poměry v platnosti pro překážky, které by se nedaly zařaditi pod žádné z těchto ustanovení a přece by mohly patřiti pod § 8, odst. 3. (Zcela výjimečný byl by případ, že zaměstnanec nastoupil těsně před účinností nového zákona a že se překážka v jeho osobě naskytla dříve, než pracovní poměr trval 14 dní; i tu by platil dosavadní § 8, odst. 3, neboť v něm právo na plat není podmíněno určitou dobou trvání pracovního poměru). Pro dosavadní zaměstnance nebudou platiti z § 22, odstavce 2 až 3 (zrušiti pracovní poměr bylo by možno jen za podmínek § 27, č. 5 dosavadního zákona, tedy nikoli již, když by zaměstnanec odůvodněnými překážkami zameškal za rok více než 30 dní), z § 23 pak odstavec 2.

Z odstavce 4 zůstane praktickou toliko druhá věta, pokud by šlo o vojenskou službu delší než 6 měsíců a kratší než jeden rok. Jinak bude platiti § 24 a zákon č. 61/1925 Sb. z. a n.

K § 9: Vzhledem k § 21, § 22, odst. 4 a § 23, odst. 3, bude odstavec 1 praktický jen pro ony druhy překážek, které zůstanou podřaděny předpisu § 8, odst. 3, a pro případy, kdy by soukromými překážkami bylo zameškáno více než 30 dní v kalendářním roce. Odstavec 2 bude pro staré poměry platiti nadále.

K §§ 10 a 11: S výjimkou § 12, odst. 4, nebyly

předpisy §§ 11 a 12 nového zákona prohlášeny za ius cogens. Protože však § 12, odst. 4 je vzhledem k slovům »ale jen potud, pokud zaměstnanec výpisu potřebuje pro vyúčtování provise« poněkud užší než § 10, odst. 4 dosavadního zákona, budou celé §§ 10 a 11 platiti ve starých poměrech nadále.

K § 12: Zůstane nadále rozhodný — věcně je ovšem stejný jako § 13 nového zákona.

K § 13: Nároky opřené o tento předpis budou podrobeny preklusi podle ustanovení § 14, odst. 3 nového zákona, které sice není výslovně uvedeno v § 53 mezi předpisy donucující povahy, ale podle výkladů připojených k tomuto ustanovení musí býti počítáno mezi předpisy, jež strany smlouvou vyloučiti nemohou. Pokud jde o případy z doby před účinností nového zákona, mohla by ovšem lhůta šestiměsíční nebo tříletá počíti běžeti nejdříve dnem účinnosti zákona.

K § 14: Zůstane pro staré poměry v platnosti, neboť § 15, odst. 3 nového zákona není nijak příznivější pro zaměstnance než odstavec 2.

K § 15: Protože věcně není rozdílu proti § 10 nového zákona, bude dlužno tohoto ustanovení pro staré poměry i nadále užívati.

K § 16: Také toto ustanovení zůstane pro staré poměry i v budoucnosti rozhodné, neboť § 16 nového zákona se nijak od něho neliší.

K § 17: Toto ustanovení je nahrazeno kogentními §§ 26 a 27, v celku příznivějšími pro zaměstnance, kterých bude tudíž použíti i pro poměry staré.

K § 18: Předpisy § 17, odst. 2 a § 28 ustanovují v podstatě totéž a neobsahují nic příznivějšího pro zaměstnance. Zůstane tedy pro staré poměry rozhodným zákon dosavadní.

K § 19: Toto ustanovení zůstane pro staré poměry v platnosti, doplněno druhou větou druhého od-

stavce § 30, která musí býti — třebas není uvedena v § 53 — uznána za normu povahy donucující.

K § 20: Odstavce 1, 2 a 4 jsou nahrazeny i pro poměry staré předpisem § 31 nového zákona. Naproti tomu odstavec 3 zůstane nadále v platnosti, neboť předpis § 30, odst. 3 nového zákona dovolující zrušiti pracovní poměr ujednaný na čas přechodné potřeby v prvním měsíci bez výpovědi a do 3 měsíců výpovědí čtrnáctidenní, je pro zaměstnance méně výhodný než právo posavadní. Druhá věta § 30, odst. 3 nového zákona bude ovšem platiti i pro poměry staré.

K § 21: Věcně shodný s novým § 31, odst. 5.

K § 22: Je nahrazen i pro staré poměry ustanovením § 43 nového zákona. Jen výjimečně by se dalo použíti § 22, pokud by bylo možno se zřetelem na okolnosti konkrétního případu tvrditi, že »přiměřený volný čas« podle dosavadního § 22 by byl delší než čas vyměřený podle nového § 43.

K § 23: Byl zrušen předpisem čl. I, odst. 2 zákona ze dne 27. března 1931, č. 64 Sb. z. a n., kterým se vydávají řády konkursní, vyrovnací a odpůrčí.

K § 24: Odstavec 1 zůstane pro staré poměry v platnosti, neboť je věcně shodný s § 41, odst. 1 nového zákona a vyniká nad něj tím, že jest předpisem donucující povahy. V platnosti zůstane i odstavec 2, třebas § 41, odst. 2 je výslovným zdůrazněním podmínky, že musí jíti o byt, skládající se z několika místností, vlastně pro zaměstnance příznivější. Naproti tomu bude však vedle dosavadního § 24 i pro staré poměry platiti čtvrtý odstavec § 41 o ochraně osob vážně nemocných a šestinedělek.

K §§ 25 až 27: Zůstanou pro staré poměry v platnosti — věcně ovšem nebude valného rozdílu, když generální klausule § 25 dosavadního a § 32 nového zákona se shodují.

Platí však výhody vyplývající pro zaměstnance

z § 35, t. j. zaměstnavatel nemůže využíti propouštěcího důvodu po uplynutí 8 dnů a tempore scientiae. Vzhledem k dosavadní judikatuře nemá ovšem toto ustanovení praktického významu.

K § 28: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť první věta odstavce 1 a odstavce 2 nového § 36 jsou obsahově shodné s právem dosavadním a druhá věta odstavce 1 o právu zaměstnavatele zadržeti dospělé nebo dospívající platy jest pro zaměstnance nepříznivější.

K § 29: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť ustanovení druhé věty odstavce 1 a druhé části odstavce 2 nového § 37 jest pro zaměstnance nepříznivější.

K § 30: Ustanovení odstavce 1 zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť § 7 nového zákona není právem donucujícím.

K § 31: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť nový § 8 neobsahuje v odstavcích 1, 2 a 4 ustanovení pro zaměstnance příznivějších.

K § 32: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť § 8, odst. 5 a § 39 nového zákona jsou ustanovení obsahově s ním shodná.

K § 33: Byl zrušen konkursním řádem z roku 1931, čl. I, odst. 2 (srv. pozn. k § 23).

K § 34: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť § 8, odst. 6 a § 40 nového zákona jsou s ním obsahově shodné.

K § 35: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť předpisy §§ 45 a 46 nového zákona jsou v § 56, odst. 1 výslovně vyňaty ze souboru předpisů, které mají platiti i pro dosavadní pracovní poměry.

K § 36: Konkurenční doložky ujednané před účinností nového zákona zůstanou pro staré poměry v platnosti, třebas nebyly učiněny v písemné formě

předepsané dnes v § 47, ovšem za podmínky, že plat zaměstnanců při skončení pracovního poměru bude činiti nejméně 18.000 Kč ročně. Při posuzování ostatních podmínek platnosti budou rozhodné předpisy dosavadního zákona, od nichž se nový § 47, odst. 1, č. 1 a 2 a odstavec 2 obsahově neliší. Soutěžní doložka smluvená před účinností nového zákona na dobu delší než jeden rok, nestane se platnou dodatečně, ani kdyby vyhovovala podmínkám nového § 47, odst. 3 (v takovém případě by musila býti uzavřena dohoda nová, ovšem šetříc formálního předpisu § 47, odst. 4).

K § 37: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť předpisy § 48 nového zákona nejsou pro zaměstnance příznivější a předpis § 49 je s dosavadním § 37, odst. 3 úplně shodný.

K § 38: Zůstává pro staré poměry v platnosti, neboť § 50 nového zákona se od něho nijak neliší.

K § 39: § 44 je obsahově shodný, ačkoli mluví o »potvrzení«, nikoliv o »vysvědčení«. I zůstává § 39 pro staré poměry v platnosti. — Viz výklad na § 44 pozn. 1.

K § 40: Zůstává pro staré poměry v platnosti v příčině oněch předpisů dosavadního zákona, které podle toho, co je řečeno výše, budou pro poměry trvající v den účinnosti nového zákona rozhodné i nadále.

K § 41: Je zrušen předpisem § 44 zákona ze dne 4. července 1931, č. 131 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech).

K § 42: Zůstává pro staré poměry v platnosti — věcně ovšem neznamená rozdíl proti § 54 nového zákona. §§ 80 a 81 živn. ř. byly už stejně zrušeny zákonem č. 571/1919 Sb. z. a n.

K čl. II.: Je zrušen a práva tam vyhrazená zanikla. Tím pozbylo také platnosti nařízení ministra spravedlnosti v dohodě s ministrem vnitra a se správcem ministerstva obchodu ze dne 30. června 1911, č.

129 ř. z., o zachování nedělního a svátečního klidu v advokátních a notářských kancelářích. Viz výše str. 182.

K čl. III, odst. 1: Výjimečně mohl by býti ještě praktický, pokud by šlo o pracovní poměry z doby před 1. červencem 1910. Odstavec 2 dnes již nemá významu.

K čl. IV. a V.: Jsou bezpředmětné.

K § 56, odst. 3.

Baňský lekár má nárok — není-li opačnej dohody — na jednoročnú výpoveď. Kurie 21. III. 1907, P. 1585/1907, F. Z., str. 459. Stejně: Trvale ustanovený advokát (právny poradca); kurie 19. X. 1905, P. 9791/1905, F. Z., str. 460.

Výpovedná lehota u zamestnancov, poverených dôležitejšími agendami, činí podľa súkromoprávnych pravidiel tri mesiace. Jestli však zamestnavateľ používa svojich zaměstnancov, poverených dôležitejšími agendami, ku práci presahujúcej ich obvyklý pracovný obor, práci, ktorá vyžaduje vyššiu vedeckú spôsobilost (smluvný tlačový informátor u ministerského predsednictva), prípustná je jednoročná výpoveď. Kurie 23. IV. 1918, Rp II 6365/1917, F. Z., str. 468.

Manipulačnému oficiálovi okresnej robotníkov poisťujúcej pokladnice prislúcha trojmesačna výpoveď, ktorá sa môže počinať aj 15 dňa tohoktorého mesiaca. N. s. 2. IX. 1925, Rv III 638/25, F. Z., str. 475.

Učiteľovi súkromej ľudovej školy prislúcha výpovedná lehota jednoročná od počiatku školského roku. N. s. 12. XII. 1925, Rv III 1159/25, F. Z., str. 480.

Odbornému pracovníkovi s vysokoškolskou kvalifikáciou, zamestnanému v závode väčšieho rozsahu (samostatný chemik v továrni zamestnávajúcej viac než 100 robotnikov) prislúcha polročná výpoveď. N. s. 13. III. 1929, Rv III 1686/28, Úr. sb. č. 99.

Účtovnik v obchodnom podniku má nárok len na trojmesačnú zákonnú dobu výpovednú (§§ 251, 113, odst. 3 zák. č. 259/1924 Sb. z. a n.). N. s. 24. III. 1933, Rv III 225/32, Úr. sb. č. 1241.

§ 57.

Ustanovení § 2, odst. 2 nabývá účinnosti dnem, kdy nabude účinnosti vládní nařízení tam dotčené, nejpozději dnem 1. listopadu 1934.

K § 57 zákona:

Viz výklad výše u § 2 zákona. Vládní nařízení ze dne 25. října 1934, č. 228 Sb. z. a n., vydané podle § 2, odst. 2 zákona, viz výše str. 156 a násl.

§ 58.

Tento zákon provedou ministři spravedlnosti, sociální péče, průmyslu, obchodu a živností, veřejných prací, vnitra a financí v dohodě se zúčastněnými ministry.

Zákon nabyl *účinnosti dnem 19. srpna 1934.*

Dodatky.

Jak bylo naznačeno v předmluvě, není účelem této knížky obsáhnouti co možná všechny předpisy platného právního řádu, které mohou míti význam pro »soukromé zaměstnance« ve smyslu nového zákona. Na zvláště důležité souvislosti nového zákona s jinými ustanoveními byla upozorněno ve výkladech na příslušné paragrafy a podle potřeby byly tam otištěny i texty, na něž bylo poukázáno.

Dodatky, které následují, zahrnují ve čtyřech oddílech:

I. texty zákonů zrušených v § 55, č. 1, 2 a 4;

II. předpisy §§ 150 až 153 třetí dílčí novely k obč. zákoníku;

III. některé předpisy všeobecného dosahu, které platí i pro pracovní poměr soukromých zaměstnanců;

IV. některá speciální ustanovení, jež při praktickém použití budou předcházet zákon o soukromých zaměstnancích.

K textu zákona o obchodních pomocnících z r. 1910, otištěnému v oddílu I pod A), připojen byl srovnávací přehled paragrafů tohoto zákona a paragrafů nového zákona o soukromých zaměstnancích. Nebyl do oddílu I pojat zákon č. 34/1922 Sb. z. a n. který celkem jen rozšířil na Slovensko a Podkarpatskou Rus předpisy zákona o obch. pomocnících z r. 1910, týkající se nároku zaměstnanců na peněžité požitky v některých případech vojenské povinnosti. Ustanovení obecného horního zákona, §§ 200 až 209,

otištěna byla úplně, aby dosah zrušovací klausule § 55, č. 4 náležitě vynikl.

Oddíl II neobsahuje zákon č. 244/1922 Sb. z. a n., jenž v podstatě toliko převedl na Slovensko a Podkarpatskou Rus ustanovení dvacáté šesté hlavy obč. zákoníka; co je řečeno o poměru nového zákona k zákoníku občanskému, platí stejně se vztahem na zákon č. 244/1922 Sb. z. a n.

Úplnost by bylo vyžadovala, aby do oddílu II zařaděna byla také ustanovení živnostenského řádu a zákona, která pro pracovní poměry v zaměstnáních podrobených živnostenskému právu podle § 54 předcházejí občanský zákoník nebo zákon č. 244/1922 Sb. z. a n. Rozsah knížky byl by tím však neúměrně vzrostl — ostatně jde tu o ustanovení často zpracovaná a snadno přístupná.

Oddíl III obmezuje se jen na příslušné předpisy řádu konkursního a vyrovnávacího a na § 5 zákona o patentech. První skupina nemohla býti opominuta už proto, že ještě v elaborátu odborné komise byla ustanovení o vlivu konkursu na pracovní poměry upravované novým zákonem (srv. vysvětlivky výše str. 47, 70), a je tedy vhodné ukázati, že vypuštěním těchto ustanovení nevznikla v zákoně mezera. Předpis § 5 patentního zákona pak právě nejspíše přichází k platnosti u kategorií »soukromých zaměstnanců«. Do oddílu III Dodatků náležel by ovšem také zákon ze dne 13. března 1928, č. 39 Sb. z. a n., o ochraně domácího trhu práce. Od jeho zařadění na tomto místě však mohlo býti upuštěno, protože byl — i s prováděcími výnosy ministerstva sociální péče a s přehledem judikatury — otištěn nedávno ve sbírce komentovaných zákonů Československé republiky, sv. X.*)

*) Viz Štědrý-Buchtela, Řád živnostenský, díl II., 2. vydání, 1933, str. 265 násl.

Ustanovení o redaktorech, platná v zemích Slovenské a Podkarpatoruské, pojata byla do oddílu IV vzhledem k zájmu, který se při přípravě zákona projevoval o pracovní poměr této významné kategorie zaměstnanců [srv. vysvětlivky výše str. 42, 82, a zprávu soc. pol. výboru senátu č. t. 1372 (III) 1934]. Jinak při výběru ustanovení pro tento oddíl přihlédnuto bylo jen k důležitějším a zajímavějším ustanovením z novější doby, třebas jen dočasného významu.

Otištěné texty opatřeny byly jen nejnutnějšími poznámkami a judikaturou a při některých odkázáno bylo i na příslušnou literaturu.

I. oddíl.

A.

Zákon ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z.,

o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících), s doplňky a v úpravě podle cís. nařízení z 10. ledna 1915, č. 8 ř. z.

Se souhlasem obou sněmoven říšské rady vidí se Mi nařídíti takto:

Čl. I. Služební poměr osob, označených v §§ 1 až 3, upravuje se ustanoveními tohoto zákona.

Pro služební poměr obchodních pomocníků nastupují tato ustanovení na místo šestého titulu první knihy obchodního zákoníka.

Článek 56 obchodního zákoníka se ruší.

Poměry, kterých se zákon týče.

§ 1. Ustanovení tohoto zákona platí pro služební poměr osob, které ve provozování závodu kupcova jsou zřízeny pře-

važně k vykonávání kupeckých služeb (obchodní pomocníci) neb vyšších, nekupeckých služeb.

Osoby ustanovené u kupce, kterých se používá pouze výjimečně ke kupeckým službám, jakož i osoby, které vykonávají převážně podřízené úkony, nepokládají se za obchodní pomocníky.

§ 2. Ustanovení tohoto zákona vztahují se dále na služební poměr osob, které jsou ustanoveny převážně k vykonávání kupeckých neb vyšších nekupeckých služeb ve provozování závodů, podniků neb ústavů níže uvedeného druhu, byť i podnikatel neb ústav není kupcem ve smyslu obchodního zákoníka:

1. v podnicích všeho druhu, na něž se vztahuje živnostenský řád;

2. v úvěrních ústavech, spořitelnách, záložnách, výdělkových a hospodářských společenstvech, zastavárnách, zaopatřovacích a rentových ústavech, nemocenských pokladnách, zapsaných pomocných pokladnách, pojišťovacích ústavech všeho druhu, bez rozdílu, zda provozují soukromé obchody pojišťovací neb slouží účelům veřejnoprávního pojištění, jakož i ve svazech uvedených ústavů;

3. v redakci, správě nebo prodeji periodického tiskopisu;

4. v kancelářích advokátů, notářů a patentových zástupců;

5. u civilních inženýrů, neautorisovaných architektů a u civilních geometrů;

6. v tabáčních trafikách a loterních sběrnách;

7. u obchodních dohodců, soukromých zprostředkovatelen a poptaváren.[1])

§ 3. Provozuje-li dvůr, veřejný fond, země, okres nebo obec podnik druhu označeného v §§ 1 nebo 2, podléhají osoby, jichž se používá v těchto podnicích k službám kupeckým, nebo vyšším nekupeckým, ustanovením tohoto zákona, když jejich služební poměr spočívá na soukromoprávní smlouvě.

§ 4. Služební poměr osob ustanovených za úředníky neb

[1]) Č. 4, 5, 7 jsou ve znění upraveném ve čl. I a II cís. nař. ze dne 10. ledna 1915, č. 8 ř. z.

zřízence státu, některého státního ústavu, nebo státem spravovaného fondu není dotčen ustanoveními tohoto zákona.

§ 5. Ustanovení tohoto zákona nevztahují se vůbec na učně ve smyslu živnostenského řádu, dále na zřízence námořní plavby a železnic, na zřízence v zemědělských a lesnických podnicích, pokud tito nejsou obchodními pomocníky, jakož i na osoby, pro které platí ustanovení obecného zákona horního.

Obsah služební smlouvy.

§ 6. Druh a rozsah služebních úkonů, jakož i za to náležející odměna (peněžní a naturální požitky) určí se, není-li úmluvy, místní zvyklostí pro příslušný druh podniku. Není-li takové zvyklosti, buďtež konány služby okolnostem přiměřené a placena rovněž taková odměna.

Za úmluvu platí, náležejí-li smlouvu uzavírající strany sdružením zaměstnavatelů a zaměstnanců, kolektivní smlouva mezi těmito sdruženími uzavřená, pokud nebyly sjednány odchylné ujednávky.

Přenechávání obytných místností zaměstnancům, jakož i stravování jejich na účet odměny, může býti súčastněnými ministerstvy po slyšení korporací, jimž náleží po zákonu hájiti zájmy v úvahu přicházející (obchodní a živnostenské komory, společenstevní a pomocnické hromady a pod.), nařízením zakázáno pro podniky určitého druhu nebo pro obvod určitých míst.

Zaměstnanec může po uzavření smlouvy služební na zaměstnavateli žádati písemný záznam o podstatných právech a povinnostech ze smlouvy služební (služební lístek). Takovéto nepodepsané záznamy jsou osvobozeny od poplatků kolkových i bezprostředních.

Zákonná zápověď konkurence.

§ 7. Zaměstnanci uvedení v § 1, odst. 1 nesmějí bez svolení zaměstnavatelova ani provozovati samostatný kupecký podnik, ani činiti na svůj nebo cizí účet obchody v obchodním odvětví zaměstnavatelově.

Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, může zaměstnavatel požadovati náhradu způsobené škody nebo na místě toho žádati, aby obchody učiněné na účet zaměstnancův považovány byly za uzavřené na jeho účet. Stran obchodů uzavřených na cizí účet může domáhati se vydání odměny za to obdržené nebo postoupení nároku na odměnu.

Nároky zaměstnavatelovy zanikají ve třech měsících od té doby, co nabyl vědomosti o uzavření obchodu, vždy však v pěti letech od uzavření obchodu.

Zaměstnancům ustanoveným u zaměstnavatelů uvedených v § 2, č. 5 jest zapověděno bez svolení zaměstnavatelova přijímati na vlastní nebo na cizí účet příkazy, jež spadají do oboru závodní činnosti zaměstnavatelovy, pokud jest tím dotčen závodní zájem zaměstnavatelův; dále jest jim zapověděno bez svolení zaměstnavatelova současně s ním se účastniti na téže soutěži. Přestoupí-li zaměstnanec tento předpis, může zaměstnavatel žádati o náhradu způsobené škody. Ustanovení předchozího odstavce platí obdobně.[2])

Odměna.

a) Nároky, bylo-li zabráněno službě.

§ 8. Je-li zaměstnanci po vstupu do služebního poměru nemocí neb úrazem znemožněno vykonávati služby, a nepřivodil-li překážku zúmyslně neb hrubou nedbalostí, podrží svůj nárok na plat až do šesti týdnů.

Obnosy, které béře po čas překážky na základě veřejnoprávního pojištění, nesmějí býti započteny do peněžitých požitků.

Zaměstnanec podrží dále nárok na svoje peněžité požitky, je-li mu znemožněno jinými závažnými, jeho osoby se týkajícími důvody, bez vlastního zavinění, po poměrně krátký čas konati služby.

Je-li mu znemožněno konati služby plněním vojenské povinnosti, podrží nárok na peněžní požitky až do čtyř týdnů,

[2]) Posl. odstavec připojen článkem III cís. nař. č. 8/1915 ř. n.

trval-li služební poměr nepřetržitě již rok. Tohoto nároku není, je-li zaměstnanec povolán k výkonu vojenské presenční služební povinnosti na jednoroční neb delší dobu, zákonem stanovenou.

§ 9. Zaměstnanec nemůže býti propuštěn pro překážku ve službě těmito důvody (§ 8) způsobenou, která nepřekročuje doby, po kterou trvá nárok na další požívání platu. Dá-li se výpověď, pokud tato překážka trvá, trvají jeho nároky po doby v § 8 určené, i když služební poměr se končí dříve.

Naproti tomu zanikají nároky skončením služebního poměru, zruší-li se tento uplynutím času, na který byl uzavřen, neb následkem dřívější výpovědi. Totéž platí, je-li zaměstnanec propuštěn z jiného důvodu než pro služební překážku způsobenou onemocněním, úrazem neb splněním vojenské povinnosti.

b) Provise.

§ 10. Je-li vymíněno, že zaměstnanec za jednání, která uzavře neb zprostředkuje, má obdržeti provisi, náleží mu, není-li úmluvy, provise obvyklá pro příslušné podnikové odvětví v místě závodu, pro který je činný.

Není-li úmluvy, nabývá se nároku na provisi při prodejích teprve, až dojde placení, a jen podle obnosu došlého, při jiných jednáních uzavřením.

Súčtování provisí, které mají býti zaplaceny, provádí se, není-li úmluvy, koncem června a koncem prosince každého roku; končí-li však služební poměr před uplynutím kalendářního půlletí, při vystoupení ze služby.

Zaměstnanec může bez újmy práva na předložení obchodních knih, jež má podle jiných zákonných předpisů, žádati, aby mu byl sdělen výtah z knih o jednáních jeho činností uskutečněných.

§ 11. Zaměstnanci přísluší v pochybnostech provise také za taková jednání, která byla uzavřena bez jeho bezprostředního spolupůsobení po dobu trvání služebního poměru mezi

zákaznictvem jemu přiděleným neb od něho přivedeným a zaměstnavatelem.

Je-li zaměstnanec určen výslovně pro určitý obvod, jako jediný zástupce zaměstnavatelův, přísluší mu, není-li úmluvy, provise i za taková jednání, která byla uzavřena bez jeho spolupůsobení po dobu trvání služebního poměru zaměstnavatelem nebo pro něho v tomto okresu.

Nedošlo-li vůbec nebo z části k provedení jednání uzavřeného zaměstnancem nebo jeho prostřednictvím, nebo k vzájemnému plnění třetího, s nímž bylo jednání uzavřeno, pro chování zaměstnavatelovo, aniž tu byly důležité důvody v osobě třetího, může zaměstnanec žádati plnou provisi.

§ 12. Zabraňuje-li zaměstnavatel zaměstnanci proti smlouvě vydělati si provise neb denní platy (diety) v rozsahu smluveném neb podle učiněných úmluv očekávatelném, přísluší mu přiměřené odškodnění.

§ 13. Zaměstnanec pověřený uzavíráním neb zprostředkováním jednání nesmí bez svolení zaměstnavatelova přijmouti provise neb zvláštní odměny od třetího, s kterým pro zaměstnavatele jednání uzavírá neb zprostředkuje.

Zaměstnavatel může žádati, bez újmy všech dalších nároků na náhradu škody, aby mu zaměstnanec vydal provisi nebo odměnu bezprávně přijatou.

c) Podíl na zisku.

§ 14. Je-li vymíněno, že plat má záležeti úplně neb z části v podílu na zisku ze všech neb z určitých jednání, nebo že zisk jiným způsobem má býti směrodatným pro výši odměny, provede se súčtování za uplynulý závodní rok, není-li úmluvy, na základě bilance.

Zaměstnanec může žádati, aby mohl nahlédnouti do knih, pokud je to nutné ke zkoumání správnosti vyúčtování.

d) Běžné služné.

§ 15. Běžné služné náležející zaměstnanci budiž placeno nejpozději na konci každého kalendářního měsíce.

e) Remunerace.

§ 16. Má-li zaměstnanec nárok na periodickou remuneraci, neb na jinou zvláštní odměnu, má na ni nárok, i když se služební poměr zruší před splatností nároku, v obnosu, který odpovídá poměru mezi obdobím služebním, pro které se odměna poskytuje, a uplynulou služební dobou.

Dovolená.

§ 17. Trval-li služební poměr nepřetržitě již šest měsíců, buď zaměstnanci dána každoročně nepřetržitá dovolená v trvání nejméně desíti dnů. Trval-li již služební poměr nepřetržitě již pět nebo patnáct let, činí roční dovolená nejméně dva, v poslednějším případě tři týdny. Nastoupení dovolené buď včas stanoveno dohodou s ohledem na čas přiměřený provozovacím poměrům.

Po dobu dovolené podrží zaměstnanec nárok na své peněžité požitky.

Při živnostenských podnicích, v kterých není zaměstnáno více zaměstnanců než tři, může býti dovolená poskytnuta ve dvou přibližně stejných lhůtách.

Doba, po kterou bylo zaměstnanci zabráněno nemocí neb úrazem vykonávati služby, nesmí býti do této dovolené započtena.

Zaměstnavatel není zavázán k udělení dovolené, dal-li zaměstnanec výpověď.

Ochranná péče.

§ 18. Zaměstnavatel jest povinen zříditi a udržovati na svůj náklad všechna ona zařízení při pracovních místnostech a nářadích, kterých jest třeba k ochraně života a zdraví zaměstnanců, vzhledem na způsob služebních výkonů.

Jsou-li přenechány zaměstnanci od zaměstnavatele obytné místnosti, nesmějí býti k tomuto účelu věnovány místnosti zdraví škodlivé.

Zaměstnavatel má pečovati o to, aby pracovní místnosti byly, pokud to připouští druh zaměstnání, udržovány po pra-

covní dobu světlé, čisté a prachu prosté, aby byly v zimě vytápěny a bylo po ruce dosti sedadel k použití pro zaměstnance v pracovních přestávkách.

Zaměstnavatel má učiniti taková opatření k ochraně mravnosti, kterých je třeba vzhledem k stáří a pohlaví zaměstnanců.

Skončení služebního poměru.

§ 19. Služební poměr končí se uplynutím času, na který byl ujednán.

Služební poměr, smluvený na zkoušku, může býti od obou stran zrušen kdykoli během prvního měsíce zkušební doby.

a) Výpověď.

Započal-li služební poměr, nebo pokračuje-li se v něm bez určení času, lze jej zrušiti výpovědí podle ustanovení následujících.

§ 20. Není-li úmluvy nebo není-li místního zvyku příznivějšího zaměstnanci, může každá strana služební poměr zrušiti koncem každého kalendářního čtvrtletí po předcházející šestitýdenní výpovědi.

Lhůtu výpovědní nelze dohodou snížiti pod jeden měsíc a musí vždy končiti patnáctého neb posledního dne kalendářního měsíce.

Je-li služební poměr smluven jen na dobu přechodné potřeby, může jej v prvém měsíci zrušiti každá strana kdykoliv, dodrží-li týdenní lhůtu výpovědní.

Výpovědní lhůty musí býti vždy pro obě strany stejné. Byly-li smluveny nestejné lhůty, platí pro obě strany lhůta delší.

§ 21. Služební poměr smluvený na dobu života některé osoby neb na déle než pět let, může zaměstnanec vypověděti po uplynutí pěti let, dodrží-li výpovědní lhůtu šestiměsíční.

Vyhledání nového místa.

§ 22. Po výpovědi buď zaměstnanci dán na jeho žádost bez ztenčení platu v pracovní dny přiměřený čas k vyhledání nového místa.

Nařízením mohou býti určena pro podniky určitého druhu neb pro obvod určitých míst bližší ustanovení o čase, který má zaměstnanci býti dán.

b) Konkurs.

§ 23. Uvalí-li se po nastoupení služebního poměru na jmění zaměstnavatelovo konkurs, vstupuje podstata do smlouvy. Do měsíce ode dne uvalení konkursu může však zaměstnanec služební poměr zrušiti bez výpovědi, správce podstaty s dodržením zákonné neb kratší smluvené lhůty výpovědní.

Zruší-li se služební poměr výpovědí správce podstaty před uplynutím určeného času, na který byl smluven, neb byla-li ve smlouvě smluvena delší lhůta výpovědní, může zaměstnanec požadovati náhradu způsobené mu škody.[3])

c) Smrt zaměstnancova.

§ 24. Zemřel-li zaměstnanec, kterému zaměstnavatel na základě služební smlouvy přenechal obytné místnosti, budiž byt vyklizen, vedl-li zaměstnanec vlastní domácnost, do měsíce, jinak do čtrnácti dnů po jeho smrti.

Zaměstnavatel může však žádati okamžité vyklizení části bytu, pokud je toho třeba k umístění nástupce a jeho zařízení.

d) Předčasné zrušení.

§ 25. Služební poměr může zrušiti každá strana z důležitých důvodů, byl-li uzavřen na určitý čas, před uplynutím této doby, jinak však bez zachování výpovědní lhůty.

§ 26. Za důležitý důvod opravňující zaměstnance k předčasnému vystoupení, pokládá se zvláště:

1. stane-li se zaměstnanec neschopen dále vykonávati své služby aneb nemůže v nich pokračovati beze škody pro svoje zdraví neb mravnost;

---

[3]) Zrušen ustanovením čl. I, odst. 2 zákona ze dne 27. března 1931, č. 64 Sb. z. a n., kterým se vydávají řády konkursní, vyrovnací a odpůrčí, a nahrazen ustanovením § 27 konk. ř.

2. ztenčuje-li neb zadržuje-li zaměstnavatel nepatřičně plat, náležející zaměstnanci, poškozuje-li jej při naturálních požitcích poskytováním nezdravé neb nedostatečné stravy či nezdravého bytu, neb poruší-li jiná podstatná ustanovení smluvní;

3. zdráhá-li se zaměstnavatel dostáti svým zákonným povinnostem (§ 18) na ochranu zaměstnancova života, zdraví neb mravnosti;

4. proviní-li se zaměstnavatel proti zaměstnanci neb jeho příslušníkům násilnostmi, porušením mravnosti neb značnými urážkami na cti, neb odpírá-li chrániti zaměstnance proti takovým jednáním jiného zřízence nebo příslušníka zaměstnavatelova.

§ 27. Za důležitý důvod opravňující zaměstnavatele k předčasnému propuštění pokládá se zejména:

1. je-li zaměstnanec ve službě nevěrným, dá-li si poskytovati ve své činnosti neoprávněné prospěchy od osob třetích, bez vůle a vědomí zaměstnavatelova, zvláště přijímá-li proti ustanovení § 13 provisi neb jinakou odměnu, nebo proviní-li se jednáním, pro které jeví se býti nehodným důvěry zaměstnavatelovy;

2. je-li zaměstnanec neschopen konati slíbené neb okolnostem přiměřené (§ 6) služby;

3. provozuje-li některý ze zaměstnanců, označených v § 1, odstavec 1, bez svolení zaměstnavatelova samostatný kupecký podnik, neb činí-li v podnikovém odvětví zaměstnavatelově obchody na vlastní neb cizí účet, nebo jedná-li zaměstnanec proti zápovědem obsaženým v § 7, odst. 4;[4])

4. když zaměstnanec nevykonává služebních povinností bez řádně odůvodněné překážky po značný podle okolností čas nebo se vytrvale vzpírá vykonávati své služby, nebo podrobiti se zaměstnavatelovým nařízením, odůvodněným předmětem služebního výkonu, nebo pokouší-li se svésti jiné zřízence k neposlušnosti proti zaměstnavateli;

5. vadí-li zaměstnanci ve výkonu jeho služeb nemoc neb úraz po déle než šest týdnů neb delší trest na svobodě či ne-

[4]) Č. 3 ve znění upraveném v čl. IV cís. nař. č. 8/1915 ř. z.

přítomnost po značný podle okolností čas nebo povolání k vojenské službě, přesahující zákonnou dobu cvičení ve zbrani;

6. proviní-li se zaměstnanec násilnostmi, porušením mravnosti nebo značnějšími urážkami na cti proti zaměstnavateli, jeho zástupci, jeho příslušníkům neb proti spoluzřízencům.

§ 28. Vystoupí-li zaměstnanec předčasně bez důležitého důvodu neb zaviní-li předčasné propuštění, přísluší zaměstnavateli nárok na náhradu způsobené mu škody.

Za vykonané již služby, jejichž odměna ještě není dospělou, má zaměstnanec nárok na přiměřenou část odměny jen potud, pokud nepozbyly předčasným zrušením služebního poměru pro zaměstnavatele zcela neb z největší části své hodnoty.

§ 29. Propustí-li zaměstnavatel předčasně zaměstnance bez důležitého důvodu neb zaviní-li předčasné vystoupení, může zaměstnanec, bez újmy snad dalších nároků na náhradu škody žádati kromě části platu přiměřené jeho dosavadním výkonům plat náležející mu podle smlouvy za dobu, která by musela projíti až do skončení služebního poměru uplynutím určené smluvní doby neb řádnou výpovědí.

Celá odměna stane se splatnou zrušením služebního poměru.

§ 30. Je-li zaměstnanec přijat pod výslovnou podmínkou, že má službu nastoupiti v přesně určený den, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupiti, když zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu v určený den službu nenastoupí.

Kromě tohoto případu může zaměstnavatel před nastoupením služby od smlouvy odstoupiti, když zaměstnanec, aniž mu bylo zabráněno neodvratnou překážkou, službu smluveného dne nenastoupí neb zdrží-li se nastoupení do služby následkem neodvratné překážky o více než o čtrnáct dní. Totéž platí, je-li zde důvod, který opravňuje zaměstnavatele k předčasnému propuštění zaměstnance.

Zaměstnanec může před nastoupením služby od smlouvy odstoupiti, je-li zde důvod opravňující jej k předčasnému vystoupení ze služebního poměru. Totéž platí, zdrží-li se nastoupení služby zaviněním zaměstnavatelovým, neb následkem náhody jej postihnuvší, o více než čtrnáct dní. Nastoupí-li v tom-

to případě zaměstnanec službu bez ohledu na zdržení, přísluší mu odměna ode dne, kterého by byl měl službu nastoupiti.

Uvalí-li se konkurs na jmění zaměstnavatele před nastoupením služby, může od smlouvy odstoupiti jak správce podstaty, tak zaměstnanec.[5])

§ 31. Odstoupil-li zaměstnavatel bez důležitého důvodu od smlouvy, neb dal-li zaměstnanci svým zavinilým chováním odůvodněný podnět k odstoupení, má nahraditi zaměstnanci odměnu, která mu přísluší za čas, který by musil uplynouti až do skončení služebního poměru při řádné výpovědi v den nastoupení služby. Byl-li služební poměr uzavřen na určitý čas, musí zaměstnavatel nahraditi zaměstnanci, pokud smluvená doba služby nepřesahuje tří měsíců, plat, připadající za celou dobu, naproti tomu, přesahuje-li smluvená doba služby tři měsíce, část platu, připadající za tři měsíce. Další snad nároky na náhradu škody nejsou těmito ustanoveními dotčeny.

Stejné nároky příslušejí zaměstnanci, odstoupil-li správce podstaty od smlouvy.[6])

Odstoupil-li zaměstnanec bez důležitého důvodu od smlouvy neb dal-li svým zavinilým chováním zaměstnavateli odůvodněný podnět k odstoupení, může zaměstnavatel žádati náhradu škody.

Oboustranné zavinění.

§ 32. Jsou-li obě strany vinny na odstupu nebo předčasném zrušení služebního poměru, má soudce rozhodnouti podlé volného uvážení, zdali a v jaké výši přísluší náhrada.

Pořadí nároků na náhradu v konkursu.

§ 33. Pokud pohledávky uplatňované zaměstnancem na základě §§ 23, 29 a 31 nepřesahují obnosu odměny připadající na jeden rok, náležejí do první třídy konkursních pohledávek (§ 43 čís. 2 konk. ř.).[7])

[5]) K poslednímu odstavci srv. poznámku u § 23 a § 27, odst. 3 konk. ř.

[6]) K odstavci 2 srv. § 27, odst. 3 konk. ř.

[7]) Nahrazen ustanovením § 54, č. 2 konk. ř.

Lhůta k uplatnění nároků na náhradu.

§ 34. Nároky na náhradu škody pro předčasné propuštění nebo předčasné vystoupení ve smyslu §§ 28 a 29, dále nároky na náhradu škody pro odstup od smlouvy ve smyslu § 31, musí býti pod ztrátou do šesti měsíců soudně uplatňovány.

Lhůta počíná u nároků prvního druhu uplynutím dne, kdy nastalo vystoupení neb propuštění, při nárocích posléze jmenovaného druhu uplynutím dne, kterého mělo nastati nastoupení služby.

Kauce.

§ 35. Složil-li zaměstnanec kauci, může žádati, vznesl-li proti němu zaměstnavatel při skončení služebního poměru nároky na náhradu škody, aby kauce byla složena u soudu.

Konkurenční doložka.

§ 36. Úmluva, kterou se zaměstnanec obmezuje pro dobu po skončení služebního poměru ve své činnosti výdělečné (doložka konkurenční), jest neúčinná, je-li zaměstnanec v době úmluvy nezletilým nebo odměna v době ukončení služebního poměru nepřesahuje 4.000 Kč ročně.

Při vyšší odměně jest taková úmluva jen potud účinna, pokud:

1. se obmezení vztahuje na činnost v podnikovém odvětví zaměstnavatelově a nepřesahuje doby jednoho roku;

2. obmezení neobsahuje podle předmětu, času neb místa a v poměru k podnikovému zájmu, jaký má zaměstnavatel na jeho dodržení, neslušné stížení výživy zaměstnancovy.

§ 37. Dal-li zaměstnavatel zavinilým chováním zaměstnanci odůvodněný podnět k předčasnému vystoupení nebo vypovědění služebního poměru, nemůže uplatňovati proti zaměstnanci práv založených konkurenční doložkou.

Totéž platí, zruší-li zaměstnavatel služební poměr, leč by zaměstnanec zavinilým chováním dal k tomu odůvodněný podnět, neb zaměstnavatel při zrušení služebního poměru prohlásil,

že bude zaměstnanci dávati po dobu obmezení odměnu, která mu posléze příslušela.

Slíbil-li zaměstnanec pro případ jednání proti konkurenční doložce konvenční pokutu, může zaměstnavatel žádati pouze propadlou konvenční pokutu; nárok na splnění neb na náhradu další škody jest vyloučen.

Konvenční pokuty.

§ 38. Konvenční pokuty podléhají soudcovskému právu zmírňovacímu.

Vysvědčení.

§ 39. Zaměstnavatel jest povinen vystaviti při skončení služebního poměru na požádání zaměstnance písemné vysvědčení o trvání a druhu služebního výkonu. Zápisy a poznámky ve vysvědčení, kterými se ztěžuje zaměstnanci dosažení nového místa, jsou nepřípustny.

Požaduje-li zaměstnanec za trvání služebního poměru vysvědčení, budiž mu na jeho útraty vystaveno.

Vysvědčení zaměstnancova, nalézající se v uschování zaměstnavatelově, buďtež mu kdykoliv na požádání vydána.

Donucovací předpisy.

§ 40. Práva, která náležejí zaměstnancům na základě ustanovení §§ 8 s výjimkou poslední věty, 9, 10 poslední odstavec, 12, 14 odstavec 2, 15, 16, 17 odstavec 1 až 4, 18, 19 odstavec 2, 20 odstavec 2 až 4, 21 až 24, 29, 30 odstavec 2 až 4, 31 odstavec 1 a 2, 34, 35, 37 až 39 nemohou býti služební smlouvou ani zrušena ani obmezena.

Příslušnost živnostenského soudu.

§ 41. Pro spory ze služebních poměrů upravených v tomto zákoně jsou příslušnými živnostenské soudy, vztahuje-li se na podnik zaměstnavatelův živnostenský řád.[8])

[8]) Zrušen ustanovením § 44 zákona ze dne 4. července 1931, č. 131 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech).

Poměr k jiným zákonům.

§ 42. Pokud nestanoví tento zákon něco jiného, vztahují se na služební poměry v tomto zákoně upravené předpisy obecného práva občanského o smlouvě služební a námezdní.

Rovněž zůstávají, pokud tento zákon neurčuje nic jiného, předpisy živnostenského řádu s výjimkou §§ 72, 77, 80 až 80 i, 81, 84, 85 v platnosti pro služební poměry upravené v tomto zákoně, na které se vztahuje řád živnostenský.

Čl. II. Po vyslechnutí korporací, kterým přísluší po zákonu hájiti příslušných zájmů (obchodní a živnostenské komory, advokátní a notářské komory a pod.), může být určeno s ohledem na druh podniku a potřeby obyvatelstva nařízením, že předpisů živnostenského řádu o klidu nedělním a době pracovní má býti přiměřeně použito na pracovní poměry upravené v tomto zákoně, živnostenskému řádu nepodléhající.

Dozor nad dodržováním závazků tímto a §§ 18 a 39 tohoto zákona založených, může býti nařízením přenesen na živnostenské inspektory ve smyslu zákona z 17. června 1883 ř. z. č. 117.

Bližší předpisy o kompetenci a oprávnění úřadů přijímati oznámení přestupků a trestati je, a to v rámci ustanovení § 133 živn. ř., jakož i o přípustných opravných prostředcích, buďtež vydány nařízením.

Čl. III. Ustanovení tohoto zákona vztahují se na poměry služební, jsoucí zde v době, kdy nabyl působnosti.

§§ 28, 29, 32 a 34 nemají místa, nastalo-li předčasné zrušení služebního poměru před počátkem působnosti tohoto zákona.

Čl. IV. Tento zákon nabude působnosti dnem, který bude určen nařízením ministra práv, nejpozději 1. lednem 1911.

Čl. V. Provedením tohoto zákona pověřeni jsou moji ministři práv, obchodu a vnitra.

Srovnávací přehled paragrafů zákona o soukromých zaměstnancích a paragrafů zákona o obchodních pomocnících.

Zákon o soukromých zaměstnancích:	Zákon o obchodních pomocnících:
§ 1	§§ 1, 2
§ 2	§ 4, § 3
§ 3	§ 5
§ 4	§ 6, odst. 1, 2
§ 5	§ 6, odst. 4
§ 6	—
§ 7	§ 30, odst. 1 až 3
§ 8	§ 31, odst. 1, 3, § 32, § 34
§ 9	—
§ 10	§ 15
§ 11	§ 10, odst. 1, § 11
§ 12	§ 10, odst. 2, 3, 4
§ 13	§ 12
§ 14	§ 13
§ 15	§ 14
§ 16	§ 16
§ 17	§ 6, odst. 3
§ 18	—
§ 19	§ 8, odst. 1
§ 20	—
§ 21	§ 9, odst. 1
§ 22	§ 8, odst. 3 (§ 9, odst. 1)
§ 23	§ 8, odst. 3 (§ 9, odst. 1)
§ 24	§ 8, odst. 4
§ 25	§ 9, odst. 2
§ 26	§ 17
§ 27	§ 17
§ 28	§ 18
§ 29	§ 7
§ 30	§ 19, odst. 1, 2, § 20, odst. 3, § 19, odst. 3
§ 31	§ 20, odst. 1, 2, 4, § 21
§ 32	§ 25
§ 33	§ 26
§ 34	§ 27
§ 35	—
§ 36	§ 28
§ 37	§ 29
§ 38	—
§ 39	§ 32

Zákon o soukromých zaměstnancích:	Zákon o obchodních pomocnících:
§ 40	§ 34
§ 41	§ 24
§ 42	—
§ 43	§ 22
§ 44	§ 39
§ 45	—
§ 46	§ 35
§ 47	§ 36
§ 48	§ 37, odst. 1, 2
§ 49	§ 37, odst. 3
§ 50	§ 38
§ 51	—
§ 52	—
§ 53	§ 40
§ 54	§ 42
§ 55	(čl. I, odst. 2, 3)
§ 56	(čl. III)
§ 57	—
§ 58	čl. V

Zákon o obchodních pomocnících:	Zákon o soukromých zaměstnancích:
Čl. I.	(§ 55)
§ 1	§ 1
§ 2	§ 1
§ 3	§ 2, odst. 2
§ 4	§ 2, odst. 1
§ 5	§ 3
§ 6	§ 4, § 17, § 5
§ 7	§ 29
§ 8	§ 19, §§ 22 až 24
§ 9	§ 21, (§ 22, odst. 4, § 23, odst. 3), § 25
§ 10	§ 11, odst. 1, § 12
§ 11	§ 10, odst. 3 až 5
§ 12	§ 13
§ 13	§ 14
§ 14	§ 15
§ 15	§ 10
§ 16	§ 16
§ 17	§ 26, § 27
§ 18	§ 28
§ 19	§ 30, odst. 1, 2, 4

Zákon o soukromých zaměstnancích:	Zákon o obchodních pomocnících:
§ 20	§ 31, odst. 1, 2, § 30, odst. 3, § 31, odst. 4
§ 21	§ 31, odst. 5
§ 22	§ 43
§ 23	—
§ 24	§ 41
§ 25	§ 32
§ 26	§ 33
§ 27	§ 34
§ 28	§ 36
§ 29	§ 37
§ 30	§ 7
§ 31	§ 8
§ 32	§ 39, § 8, odst. 5
§ 33	—
§ 34	§ 40, § 8, odst. 6
§ 35	§ 46
§ 36	§ 47
§ 37	§ 48, § 49
§ 38	§ 50
§ 39	§ 44
§ 40	§ 53
§ 41	—
§ 42	§ 54
čl. II.	—
čl. III.	(§ 56)
čl. IV.	—
čl. V.	§ 58

B.

Ze zákonného článku XXXVII/1875

(obchodního zákoníka platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské).

Díl první, titul šestý.

Pomocný personál.

§ 55. Služební poměry pomocného personálu (pomocníků a učňů), jakož i jejich právo na plat a na zaopatření

upravují se volnou dohodou. Není-li takové dohody, platí ustanovení třetí, páté a šesté hlavy živnostenského zákona (zák. čl. VIII/1872) s odchylkami, které obsahuje tento zákon.

§ 56. Obchodní pomocník, kterému nahodilá nehoda dočasně brání konati služby, neztrácí ještě právo na plat a na zaopatření. Tato výhoda mu však přísluší jen po dobu šesti neděl.

§ 57. Pokud nebyla ve smlouvě ujednána kratší nebo delší lhůta, může býti služební poměr mezi zaměstnavatelem a pomocníkem jednou i druhou stranou zrušen po předchozí šestinedělní výpovědi.

U pomocníků pověřených důležitějšími úkoly, jmenovitě u knihvedoucích a pokladníků, činí vzájemná výpovědní lhůta tři měsíce.

Ustanovení tohoto paragrafu platí, i když na jmění zaměstnavatele byl uvalen konkurs.

§ 58. Pomocník může bez výpovědi vystoupiti ze služby:

1. neplní-li zaměstnavatel své smluvní závazky;

2. ubližuje-li zaměstnavatel, jeho náměstek nebo členové jeho rodiny pomocníkovi skutkem nebo ho těžce urážejí na cti;

3. je-li dalším konáním služby ohroženo zdraví nebo život pomocníka z příčiny, kterou v době uzavření smlouvy nemohl znáti.

V těchto případech přísluší pomocníkovi plat a zaopatření za celou výpovědní lhůtu.

§ 59. Pomocník může býti bez výpovědi propuštěn:

1. ohrožuje-li zneužíváním důvěry zaměstnavatelovy zájmy obchodu;

2. uzavírá-li bez svolení zaměstnavatelova pro sebe nebo pro jiné osoby obchody;

3. zanedbává-li plniti své povinnosti;

4. je-li vězněn po dobu delší než tři dny nebo nepřijde-li do závodu bez oprávněné překážky déle než tři dny;

5. je-li neschopen plniti své smluvní závazky;

6. nemůže-li konati službu pro delší chorobu;

7. trpí-li odpornou nebo nakažlivou chorobou;

8. ubližuje-li zaměstnavateli, jeho náměstkovi nebo členům jeho rodiny skutkem nebo je těžce na cti urazí;

9. ohrožuje-li, ač napomenut, bezpečnost domu nebo závodu;

10. spáchá-li trestný čin ze získuchtivosti.

Ve smyslu § 56 třeba rozhodnouti, zdali náleží pomocníkovi podle okolností plat a zaopatření v případech uvedených pod č. 6 a 7.

§ 60. Ustanovení tohoto zákona se nevztahují na osoby, které jsou v některé obchodní živnosti zaměstnány jako čeleď.

Ustanovení §§ 55 a 60 slovenského obchodního zákoníka, která tu jsou otištěna v původním svém znění, byla postupně dotčena a modifikována pozdější zákonodárstvím, zvláště živnostenským zákonem zák. čl. XVII/1884, zákonem ze dne 13. července 1922, č. 244 Sb. z. a n., a jeho novelou ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n., a novým živnostenským zákonem ze den 10. října 1924, č. 259 Sb. z. a n. Co do podrobností odkazuje se na výklady Roučkovy, »Služební smlouva obchodních pomocníků na Slovensku a v Podkarpatské Rusi«, Právny obzor VIII., str. 81 a násl., a »Služobné smluvy na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi«, str. 243, 269 a násl., a Karmánovy, »Slovenský obchodný zákon«, 1926, str. 67 a násl.

Po zrušení uvedených paragrafů, nařízeném v § 55, č. 2 zák. o soukromých zaměstnancích, zůstane pro dosavadní obchodní pomocníky praktická tříměsíční lhůta výpovědní, stanovená v § 57, odst. 2 slov. obch. zák., resp. pro osoby podrobené živnostenskému zákonu v § 113, odst. 3 tohoto zákona (§ 56, odst. 3 zák. o soukromých zaměstnancích), a zrušení pracovního poměru bez výpovědi bude třeba posuzovati podle §§ 58 a 59 (se změnami podle zákona č. 244/1922 Sb. z. a n. a č. 259/1924 Sb. z. a n.); právní následky tohoto zrušení budou se ovšem spravovati předpisy §§ 36 a 37 zák. o soukromých zaměstnancích, pokud jsou pro zaměstnance příznivější.

Podniky poisťovieň, čo do služobného pomeru zamestnancov, nepodliehajú živnost. zákonu, ale zákonu obchodnému. — Pozbyl-li starý živnost. zákon (zák. čl. XVII/1884) platnosti dňom účinnosti nového živnost. zákona (§ 253/3 zák. č. 259/1924 Sb. z. a n.), ktorému však — podľa bodu 2, k), § 251 — nepodliehajú podniky poisťovieň, není tu už ďalej takých zákonných ustanovení pozdejších, ktoré by

derogovaly ustanoveniam zákona drievejšieho (obchodného), tak že — čo do služobného pomeru zamestnanca poisťovne, tedy aj čo do zrušenia služobného poměru s okamžitým účinkom — smerodatné sú opät predpisy VI. titulu obch. zák., tu menovite predpis § 59. N. s. 4. IV. 1928, Rv III 1541/27, Právny Obzor XI., str. 450.

C.

Z obecného zákona horního ze dne 23. května 1854, č. 146 ř. z.

Hlava devátá.

O poměru majitelů hor k jejich úředníkům a dělníkům.

Služební řád.

§ 200. O služebních poměrech dozorčího a dělnického personálu musí býti zřízen na každém závodě služební řád, přezkoumán pečlivě báňským úřadem za účasti znalců, po schválení vyhlášen a v dílnách stále vyvěšen.

Do služebního řádu patří jmenovitě ustanovení:

a) o různých třídách dělníků a dozorců, o jejich úkonech služebních, jakož i o místně rozdílných předpisech stran užívání žen a dětí v hornictví vzhledem k jejich fysickým silám a k zákonné školní povinnosti dětí;

b) o poměru mezi dělníky a dozorci;

c) o době práce a o jejím trvání;

d) o chování se ve službě i mimo službu;

e) o obvyklých poměrech mzdových;

f) o nárocích při nemoci a při úrazu;

g) o peněžitých a pracovních trestech při přestoupení služebního řádu;

h) o případech, v kterých může býti služební poměr s okamžitou platností zrušen.

Výpověď ze služby.

§ 201. Není-li ve služební smlouvě nebo ve služebním řádě ustanoveno nic jiného, mohou úředníci a dozorci vy-

stoupiti ze služby nebo býti z ní propuštěni jen po tříměsíční výpovědní lhůtě, dělníci jen po čtrnáctidenní výpovědní lhůtě.

Propuštění ze služby bez výpovědi.

§ 202. Úředníci, dozorci a dělníci, kteří byli odsouzeni pro zločin vůbec nebo pro přečin ze ziskuchtivosti nebo proti veřejné mravnosti nebo pro takový přestupek, anebo kteří se dopustili přečinu nebo přestupku, trestného podle obecného zákona trestního, proti bezpečnosti osoby, cti nebo majetku jejich zaměstnavatele, mohou býti ihned propuštěni ze služby, i když je o tom ve služební smlouvě nebo ve služebním řádě obsaženo jiné ustanovení nebo není o tom ustanovení žádné.

§ 203. Stejně mohou býti bez předchozí výpovědi propuštěni zaměstnanci, kteří se dopustili vážného porušení povinnosti věrnosti, píle a úcty i poslušnosti vůči představeným, pak ti, kteří provozují vedlejší zaměstnání neslučitelné s jejich službou anebo zneužili vědomostí o poměrech závodu, nabytých ve službě, na škodu svého zaměstnavatele.

Nezákonné úmluvy dělníků.

§ 204. Jak se trestají úmluvy horních a hutních dělníků, směřující k tomu, aby si vynutili vyšší mzdu nebo jiné podmínky odpíráním práce, zprotivením se ve službě nebo jinými prostředky, a jak se trestá popuzování k tomu, ustanovují předpisy trestního zákoníka (§ 481).[1])

Vystoupení ze služby bez výpovědi.

§ 205. Dozorci a dělníci, s kterými bylo zle nakládáno, a úředníci, s kterými jejich představení zacházeli ponižujícím způsobem, dále dělníci, dozorci a úředníci, kterým bylo ode-

[1]) § 481 tr. zák. byl zrušen zákonem ze dne 7. dubna 1870, č. 43 ř. z. Nyní platí zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 309 Sb. z. a n.„o útisku, který zrušil § 3 zák. č. 43/1870 ř. z a obdobný § 177 zák. čl. V/1878.

přeno sjednané zaopatření, kterým nebyla v ustanoveném čase vyplacena mzda nebo jinak smlouva podstatně porušena, mohou na pouhé oznámení vystoupiti ze služby.

Povinnost majitele hor ke zúčtování s osazenstvem.

§ 206. Podnikatel hor je povinen vypláceti mzdu svým dozorcům aspoň každého měsíce a dělníkům aspoň každých čtrnáct dní; kde jsou kratší lhůty pro výplatu mzdy dělníkům, nesmějí býti prodlouženy. Při vystoupení ze služby jest mzdu ihned vyplatiti. Dny, v kterých se mzda pravidelně vyplácí, buďtež stanoveny ve služebním řádu.

Vystoupení ze služby nesmí býti odepřeno dozorci nebo dělníku pro pohledávky, které má proti němu podnikatel hor nebo někdo jiný.[2])

§ 206 a). Mzda budiž vyplácena v hotových penězích.

Srážky ze mzdy jsou přípustné, jen pokud jsou stanoveny ve služebním řádě nebo pokud zvláštní zákony je dopouštějí.

Svítivo a náčiní má podnikatel hor dodati svým dělníkům zdarma; dělník ručí za škody na takových pracovních prostředcích, jen pokud jej stíhá vina.

Třaskaviny a jiné pracovní prostředky, které podnikatel hor dává dělníkům se započtením na mzdu, nesmějí býti dodávány dělníkům za ceny vyšší než ceny vlastního nákladu. Množství započtených třaskavin a jiných pracovních prostředků a jejich cenu třeba oznámiti dělníkům za každé období výplatní ve výdělkovém výkazu.

[2]) Toto znění § 206, upravené zákonem ze dne 17. května 1912, č. 107 ř. z., neplatí na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, kde zůstal v platnosti původní text, jenž zněl:

Každý podnikatel hor musí se svým dozorčím nebo služebním personálem účtovati nejméně čtvrtletně, a při vystoupení ze služby ihned; pro pohledávky, které má zaměstnavatel za zaměstnancem, nesmí býti zaměstnanci vystoupení ze služby odepřeno.

Zákon č. 107/1912 ř. z. zařadil za § 206 nové paragrafy označené jako § 206a) až § 206d), které také na Slovensku a v Podkarpatské Rusi neplatí.

§ 206 b). Doba, které je zapotřebí k výplatě mzdy, započítá se do pravidelné doby směny.

Mzda se nesmí vypláceti v hostinských a výčepních místnostech.

§ 206 c). Jestliže se pracovní výkon pro výpočet mzdy určuje podle počtu těžních nádob a jejich prostorového obsahu, musí býti obsah, neužívá-li se těžních nádob stejného obsahu prostorového, vyznačen trvale na těžní nádobě. Užívá-li se těžních nádob stejného prostorového obsahu, stačí, když se obsah označí dělníkům vyhláškou.

Jestliže se pracovní výkon určuje podle ložné váhy těžních nádob, musí býti stanovena váha každé prázdné těžné nádoby, než se jí začne užívati, a pak v každém provozovacím roce aspoň jednou znovu, a musí býti vyznačena trvale na těžní nádobě, ačli se neužívá těžních nádob přibližně stejné váhy. Užívá-li se těžních nádob přibližně stejné váhy, stačí, když se průměrná váha prázdných nádob oznámí dělníkům po každém zjištění vyhláškou.

§ 206 d). Naloží-li se těžní nádoby nedostatečně nebo proti předpisům, musí býti jejich obsah, pokud předpisům vyhovuje, při výplatě mzdy započten.

§ 207.[3])

Vydávání propouštěcích listů.

§ 208. Každému horníku nebo dozorci třeba při vystoupení ze služby vydati list na odchodnou (propouštěcí list), v kterém musí býti uvedena pracovní třída, do které náleží, bratrská pokladna, jejímž je členem, a doba, od které do ní platil, konečně den, kdy nastoupil službu a kdy z ní odešel.[4])

[3]) Byl zrušen zákonem ze dne 2. července 1924, č. 177 Sb. z. a n., kterým se doplňuje zákon ze dne 15. dubna 1920, č. 314 Sb. z. a n., o exekuci na platy a výslužné zaměstnanců a jejich pozůstalých.

[4]) Druhý odstavec byl zrušen čl. I zákona ze dne 17. října 1919, č. 571 Sb. z. a n., jímž se odstraňují pracovní a čelední knížky i trestnost bezdůvodného zrušení pracovního poměru.

Kniha mužstva.

§ 209. Na každém závodě budiž vedena o všech hornících a dozorcích podrobná kniha mužstva; tato kniha musí býti předložena hornímu nebo politickému úřadu, kdykoliv o to požádá.

V zemi České a Moravskoslezské nebyla ustanovení horního zákona o služebním poměru přímo dotčena novelisací 26. hlavy obč. zák., neboť § 153, odst. 1 třetí dílčí novely č. 69/1916 ř. z. ponechal je — stejně jako jiné speciální zákony o pracovních poměrech — bez změny, a jen podpůrně, pokud horní zákon nemá ustanovení, bylo podle § 153, odst. 2 nov. užíti zákoníka občanského. V zemi Slovenské a Podkarpatoruské zasáhl do horního zákona zákon č. 244/1922 Sb. z. a n. svou derogační klausulí (§ 26) ve znění zákona č. 217/1924 Sb. z. a n. (v podrobnostech srv. zvláště Rouček, Služobné smluvy, str. 258 až 263).

Jak je uvedeno v poznámkách k § 1, odst. 1, písm b), vztahují se předpisy zákona o soukromých zaměstnancích na kategorie, které horní zákon označuje jako úředníky a dozorce. Pokud jde o tyto osoby, zrušeny byly v § 55, č. 4 zák. o soukr. zam. §§ 201, 202, 205, 208 hor. zák., t. j. předpisy o výpovědi, o předčasném zrušení pracovního poměru a potvrzení (vysvědčení). Pochybnosti vznikají proto, že nebyl zrušen také § 203, jenž doplňuje § 202 dalšími důvody, pro které může býti pracovní poměr s okamžitou platností zrušen. Ustanovení §§ 202 a 203 vypočítávaly případy zrušení pracovního poměru taxativně, jiné důvody mohly býti určeny jen smlouvou. Zrušení § 202 a § 205 nasvědčuje tomu, že o důvodech předčasného rozvázání pracovního poměru mají platiti §§ 32 až 34 zák. o soukr. zam. Obsah § 203 hor. zák. je ustanoveními § 32 a § 34 bezpečně kryt a vedle nich je § 203 hor. zákona zbytečný. Rakouský zákon zaměstnanecký č. 292/1921 BGBl také výslovně v čl. I zrušil § 203 hor. zák. vedle §§ 201, 202, 205 a 208. Zdá se proto, že jen nedopatřením nebyl § 203 hor. zák. uveden v § 55, č. 4 a že přes toto nedopatření nebude k němu při posuzování pracovních poměrů soukromých zaměstnanců v hornictví přihlíženo.

O výpovědi, o předčasném zrušení pracovního poměru a o potvrzení o zaměstnání budou tedy nadále platiti § 31, §§ 32 a násl. a § 44 zák. o soukr. zam. Zaměstnancům, kteří v době účinnosti zákona byli již v pracovním poměru, zachovává se však podle § 56, odst. 3 dosavadní tříměsíční lhůta výpovědní, určená v § 201 hor. zák. (tato lhůta ne-

musí končiti koncem kalendářního čtvrtletí nebo měsíce), a § 31 nového zákona bude pro ně platiti, jen pokud je výhodnější. Jinak pro pracovní poměry trvající v den účinnosti zákona zůstanou praktické §§ 202, 203, 205 hor. zák., ovšem právní následky předčasného zrušení budou se posuzovati podle donucujících ustanovení §§ 35 a násl. zák. o soukr. zam.

Ustanovení § 200 a § 209 hor. zák., pokud se týkají dozorců, zůstávají zákonem o soukr. zam. nedotčena. Ustanovení § 206 hor. zák. ve znění zákona č. 107/1912 ř. z. o vyplácení platu nebylo sice výslovně zrušeno, ale je pro soukromé zaměstnance v hornickém podnikání bez významu vzhledem k § 10 zák. o soukr. zam. (původní znění § 206 hor. zák., platné dosud v zemi Slovenské a Podkarpatoruské, musí podle § 53 a § 56, odst. 1 zák. o soukr. zam. předpisu § 10 ustoupiti).

Ustanovení § 206 a), odst. 1 a 2 hor. zák. ve znění zák. č. 107/1912 ř. z. zůstanou pro dozorce podrobeně zákonu o soukr. zam. v platnosti; ostatní obsah § 206 a) a §§ 206 b) až d) nejsou pro soukromé zaměstnance praktické.

Literatura: Peters-Koschin, Horní zákony československé. Praha, 1930.

Zlonický-Příkop, Obecný horní zákon. Mor. Ostrava, 1930.

Križko, Baňský zákon platný na Slovensku a Podkarpatskej Rusi. Bratislava, 1931.

Weizsäcker-Zimmer, System des tschechoslowakischen Bergrechts unter Berücksichtigung des oesterreichischen. Praha, 1933.

Heslo »Horní právo« ve Slovníku veřejného práva československého I. (s dalšími literárními odkazy).

II. oddíl.

Ze všeobecného zákoníka občanského.

Díl druhý.

HLAVA DVACÁTÁ ŠESTÁ.

Ve znění § 150 třetí dílčí novely ze dne 19. března 1916, č. 69 ř. z.

O smlouvách o služebních výkonech.

Smlouva služební a smlouva o dílo.

§ 1151.

Zaváže-li se někdo, že bude konati jinému po nějakou dobu služby, vznikne smlouva služební, zaváže-li se za plat provésti dílo, vznikne smlouva o dílo.

Pokud je s tím spojeno obstarávání věcí (§ 1002), třeba šetřiti i předpisů o smlouvě zmocňovací.

Toto ustanovení platí i pro soukromé zaměstnance, neboť zákon nevymezil pojem smlouvy »služební«, kterou podle terminologie přijaté v osnově občanského zákoníka (srv. všeobecné poznámky vysvětlivek) nazývá »smlouva o práci« (tak na př. v § 1, odst. 1, písm. c), §§ 4, 5, 6, 41). Zvláště důležité je kriterium, zda jde o smlouvu o práci či o jiný typ smluvní, v § 1, odst. 1, písm. c).

I druhý odstavec §§ 1151 může míti při soukromých zaměstnancích význam; pokud jde o obchodní pomocníky, budou ovšem především rozhodná ustanovení o obchodních zmocněncích (čl. 41 a násl. obchodního zákoníka č. 1/1863 ř. z. a §§ 37 a násl. zák. čl. XXXVII/1875).

§ 1152.

Nebyl-li plat vyměřen smlouvou, ani nebyla ujednána bezplatnost, platí, že byl smluven plat přiměřený.

Ustanovení § 1152 obč. zák. o platu je pro soukromé zaměstnance nahrazeno předpisem § 4 zákona, a co se týká provisí, předpisem § 11, odst. 1.

1. Smlouva služební.

§ 1153.

Nevyplývá-li ze služební smlouvy ani z okolností nic jiného, je zaměstnanec povinen konati služby

osobně a nelze právo na služby na jiného převésti. Není-li nic umluveno o způsobu a rozsahu služeb, jest konati služby přiměřené okolnostem.

První věta platí pro soukromé zaměstnance, neboť zákon nevyslovuje nikde přímo myšlenku, že zpravidla je povinností zaměstnance, aby slíbené práce konal osobně, ani že zpravidla nárok na služby zaměstnancovy není převoditelný. Převodem nároku sluší rozuměti postup (cessi) práv ze smlouvy o práci. Podle okolností mohl by ovšem někdy zaměstnanec býti povinen, aby podle příkazů svého zaměstnavatele, t. j. plně závazky, které má ze smlouvy vůči němu, pracoval i pro jiné osoby. Zvláštní případ přechodu práv a závazků ze smlouvy o práci na nového zaměstnavatele upravuje § 51.

Druhá věta § 1153 je nahrazena předpisem § 4, odst. 3 zákona.

Nárok na plat.

§ 1154.

Není-li nic jiného umluveno nebo není-li při službách takového druhu jiné zvyklosti, jest plat zapraviti po výkonu služby.

Je-li plat vyměřen podle měsíců nebo kratších období, jest jej zapraviti koncem každého tohoto období; je-li vyměřen podle delších období, jest jej zapraviti koncem každého kalendářního měsíce. Plat vyměřený podle hodin, od kusu nebo za jednotlivé výkony, jest zapraviti za výkony již provedené koncem každého kalendářního týdne, jde-li však o služby vyššího druhu, koncem každého kalendářního měsíce.

Vším způsobem dospívá plat již vydělaný skončením služebního poměru.

Ustanovení to by platilo, jen pokud nezasahují § 10, § 12, odst. 3, § 36, § 37, odst. 2 zákona. Z odstavce 3 (který je podle § 1164 obč. zák. právem relativně donucujícím) je v § 36, odst. 1, věta 2 výslovná výjimka.

§ 1154a.

Zaměstnanec, který jest odměňován od kusu nebo za jednotlivé výkony, může se domáhati před dospělostí platu zálohy, přiměřené vykonaným službám a jeho nákladům.

Pro provise a podobné odměny platí § 12, odst. 3 zákona. Při jiném způsobu odměňování podle kusů nebo podle jednotlivých výkonů by se § 1154 a), nebylo-li by jiného ujednání, uplatnil.

§ 1154b.

(ve znění zák. ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n.)

Zaměstnanci přísluší po čtrnáctidenním zaměstnání nárok na mzdu nejvýše týdenní i tenkráte, když z důležité příčiny, týkající se jeho osoby, nemohl vykonávati práci nebo službu, pokud si toho nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí.

Nemůže-li zaměstnanec vykonávati práci nebo službu proto, že onemocněl anebo že utrpěl úraz, přísluší mu místo mzdy uvedené v odstavci 1 až v třetím a čtvrtém týdnu nemoci po 10% jeho mzdy, v pátém a šestém týdnu nemoci po 20% mzdy, v sedmém a osmém týdnu 30% mzdy.

Ustanovení předchozích odstavců netýkají se těch ustanovení kolektivních smluv nebo pracovních — (služebních) — řádů již platných, která jsou pro dělníky příznivější.

Požitky uvedené v odstavci druhém platí pro dobu tamtéž uvedenou také tehdy, když zaměstnanec byl propuštěn, protože trvala nezaviněná nezpůsobilost ku práci přes čtyři neděle (§ 82 h) živnostenského řádu).

Odstavec 1 je nahrazen předpisy §§ 22 až 24 zákona, a nemohlo by se ho užíti ani na překážky, které by se pod žádné z těchto ustanovení nedaly zařaditi, ač podmínce § 1154 b), odst. 1 obč. zák. by vyhovovaly.

Odstavec 2 je nahrazen předpisem § 19 zákona.

Odstavec 3 je v zákoně č. 155/1921 Sb. z. a n. vlastně jen předpis přechodného rázu. Pro zákon o soukromých zaměstnancích platí stejná zásada podle § 56, odst. 1, jenž také příznivější ustanovení hromadných smluv a pracovních (služebních) řádů ponechává nedotčena.

Odstavec 4 neplatí, jsa nahrazen předpisem § 21.

§ 1155.

Také za služby, které nebyly vykonány, náleží zaměstnanci plat, byl-li ochoten je konati a bylo-li mu v tom zabráněno okolnostmi, které jsou na straně zaměstnavatele; musí si však dáti započísti, co ušetřil tím, že službu nekonal, jakož i co vydělal jiným zaměstnáním nebo co vydělati úmyslně zameškal.

Byl-li, konaje služby, pro tyto okolnosti zkrácen ztrátou času, náleží mu přiměřená náhrada.

Toto ustanovení platí i pro soukromé zaměstnance, neboť zákon nemá předpisu o právu zaměstnance na plat, když práce nebyla konána pro překážky na straně zaměstnavatele. Jen zčásti mohou býti některé skutkové základy, jež by mohly náležeti pod § 1155, zachyceny předpisem § 13 zákona. Za podmínek § 13 příslušela by zaměstnanci »přiměřená náhrada« a nemusil by si dáti líbiti srážky stanovené v § 1155.

Zastavení obchodů pro vypuknutí války je náhodou na straně zaměstnavatelově. N. s. 22. VI. 1915, Rv I 374/15, Gl. U. n. ř. č. 7500.

Nároku na mzdu po dobu čekací (§ 1155 obč. zák.) lze se vzdáti pouze pro minulost, nikoli však pro budoucnost. Ustanovení § 1155 obč. zák. vztahuje se i na živnost stavitelskou a nepředpokládá na straně zaměstnavatelově zavinění. N. s. 13. V. 1924, R I 373/24, Sb. n. s. č. 3845.

Proti uplatňování nároků dle § 1155 obč. zák. nemůže se dovolávati zaměstnavatel náhody, jež udavši se v jeho majetkovém okruhu, zabránila splnění smlouvy. N. s. 16. IV. 1924, Rv I 792/24, Sb. n. s. č. 4148.

Byl-li zaměstnavatel nucen propustiti dělníka pro náhodný nedostatek uhlí potřebného k provozu podniku, jest mu práv dle § 1155 obč. zák. N. s. 23. X. 1923, Rv I 294/23, Sb. n. s. č. 3065.

Předpis § 1155 obč. zák. nepředpokládá zaměstnavatelovo zavinění. N. s. 7. X. 1924, Rv I 778/24, Sb. n. s. č. 4215.

Ustanovení § 1155 obč. zák. nový doslov užíti jest i na případy, podléhající zákonu o statkových úřednících. Lhostejno, zda okolnosti, vyskytnuvší se v zaměstnavatelově osobě, byly nahodilé či zaměstnavatelem zaviněné. Utrpěl-li zaměstnanec, vyhledávaje si nebo vykonávaje jiné zaměstnání, majetkové újmy a ztráty, jichž by, konaje práci u zaměstnavatele, nedoznal, dlužno tyto újmy a ztráty odečísti od toho, co si jiným zaměstnáním vydělal a co jest podle § 1155 obč. zák. povinen dáti si započísti. N. s. 15. IV. 1924, Rv I 1520/23, Sb. n. s. č. 3716.

Zaměstnanci přísluší nárok na mzdu i za dobu dovolené, na niž byl poslán pro nedostatek práce. Nárok tento smlouvou vyloučiti nelze. Ž. s. Brno 26. IX. 1927, Cž II 326/27, Sb. ž. s. č. 41.

Zaměstnanec, jenž dostal výpověď, má po dobu výpovědní nárok na plnou mzdu, třebas zaměstnavatel práci obmezil. Ustanovení § 1155 obč. zák. je právem nutícím. N. s. 2. X. 1923, Rv I 927/23, Sb. n. s. č. 2986.

Povinnosti zaměstnavatele, když zaměstnanec onemocní.

§ 1156.

Byl-li zaměstnanec ve služebním poměru, který hlavně zabírá jeho výdělečnou činnost, přijat do domácnosti zaměstnavatele a onemocní-li, nepřivodě si nemoci ani úmyslně ani hrubou nedbalostí, je zaměstnavatel povinen poskytnouti mu kromě peněžitých platů potřebné ošetření a lékařskou pomoc a nutné léky, a to po čtrnáct dní, trval-li služební poměr již čtrnáct dní, a po čtyři týdny, trval-li služební poměr již půl roku.

Ošetření a lékařskou pomoc lze poskytnouti i odevzdáním do nemocnice nebo, souhlasí-li zaměstnanec, u osob třetích. Vyžaduje-li toho povaha nemoci, může se zaměstnanec domáhati, aby byl ošetřen v nemocnici.

Povinnosti, jež má zaměstnavatel podle těchto ustanovení, nevzejdou, byl-li služební poměr sjednán

jen na dobu přechodné potřeby a netrval-li ještě ani měsíc.

§ 1156a.

Hotové výdaje za lékařskou pomoc, za nutné léky a za náklady ošetření v nemocnici nebo u třetích osob, lze započítati do peněžitých platů, jež přísluší zaměstnanci po dobu jeho nemoci.

Platy, které dostává zaměstnanec po dobu nemoci z veřejnoprávního pojištění, lze započísti do peněžitých platů jen takovým dílem, který odpovídá poměru skutečného zaměstnavatelova příspěvku k celému pojistnému. Ostatních povinností podle § 1156 zaměstnavatel nemá, když se dostane zaměstnanci stejných plnění z pojištění.

Ustanovení § 1156 o ošetřování v domácnosti zaměstnavatelově platilo by i pro soukromé zaměstnance, kteří jsou přijati v služebním poměru, jenž je jejich hlavním zaměstnáním, do zaměstnavatelovy domácnosti (podobně pro rakouské právo L e n h o f f, Das Angestelltengesetz, 1922, str. 133); tím by tedy nadlepšena byla posice takových zaměstnanců nad §§ 19 a násl. zákona. Ovšem vzhledem k druhé větě § 1156 a) odst. 2 není toto ustanovení dnes při všeobecné povinnosti k nemocenskému pojištění valně praktické.

O první větě § 1156 a), odst. 2 srv. poznámky k § 19 zákona (výše str. 274, 275).

Zánik nároků.

§ 1156b.

Povinnosti, které má zaměstnavatel podle §§ 1154b a 1156, zaniknou, skončí-li se služební poměr uplynutím doby, na kterou byl ujednán, nebo dřívější výpovědí nebo propuštěním, které nemá svůj důvod v nemoci nebo v jiných důležitých důvodech, které se týkají osoby zaměstnance podle § 1154b.

Byl-li zaměstnanec propuštěn pro překážku nebo byla-li mu dána výpověď v době, kdy překážka trvá, nemá skončení služebního poměru, které tím nastane, vliv na řečené nároky.

Toto ustanovení je nahrazeno předpisem § 25 zákona a platilo by tedy nejvýše pro závazky zaměstnavatelovy podle § 1156 (srv. poznámku předchozí).

Ochranná péče zaměstnavatelova.

§ 1157.

Zaměstnavatel je povinen upraviti služební úkony a pečovati na svůj náklad o místnosti a nářadí, které opatřil nebo má opatřiti, tak, aby život i zdraví zaměstnance byly chráněny, pokud je to podle povahy služebních úkonů možné.

Je-li zaměstnanec přijat do domácnosti zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zaříditi místnosti k obývání a spaní, jakož i dobu práce a oddechu tak, jak toho vyžaduje zřetel na zdraví, mravnost a náboženství zaměstnance.

Stejné povinnosti má vůči soukromým zaměstnancům zaměstnavatel podle § 28 a § 17, odst. 2 zákona.

Skončení služebního poměru.

§ 1158.

Služební poměr se skončí, když uplyne doba, na kterou byl ujednán.

Služební poměr ujednaný na zkoušku nebo jen na dobu přechodné potřeby může býti rozvázán v prvním měsíci oběma stranami kdykoliv.

Služební poměr ujednaný na dobu života některé osoby nebo na dobu delší než pět let může býti rozvázán zaměstnancem, když uplyne pět let, výpovědí šestiměsíční.

Sjedná-li se služební poměr anebo pokračuje-li se v něm tak, že není jeho trvání určeno, lze jej zrušiti výpovědí podle dalších ustanovení.

§ 1159.

Výpověď je přípustná:

kdykoliv pro nejbližší den, když při služebním poměru, jehož předmětem nejsou služby vyššího druhu, je plat vyměřen podle hodin nebo dnů, podle kusů nebo podle jednotlivých výkonů; nejpozději prvního všedního dne týdenního pro konec kalendářního týdne, když takový služební poměr jest hlavním zdrojem zaměstnancova výdělku a trval již tři měsíce, nebo když plat je vyměřen podle týdnů. Je-li umluvena mzda podle kusů nebo podle jednotlivých výkonů, nenastane účinek výpovědi, dokud se nedokončí výkony započaté v době výpovědi.

§ 1159a.

Zabírá-li služební poměr, jehož předmětem jsou služby vyššího druhu, hlavně výdělečnou činnost zaměstnance a trval-li již tři měsíce, je dáti výpověď aspoň čtyřnedělní, nechť byl plat vyměřen jakýmkoliv způsobem.

To platí vůbec, je-li plat vyměřen podle let.

§ 1159b.

Ve všech ostatních případech lze rozvázati služební poměr výpovědí aspoň čtrnáctidenní.

§ 1159c.

Výpovědní lhůta musí vždy býti pro obě strany stejná. Byly-li ujednány nestejné lhůty, platí pro obě strany lhůta delší.

Ustanovení §§ 1158 až 1159 c) jsou pro soukromé zaměstnance nahrazena předpisy §§ 30 a 31 zákona.

Vyhledání nového místa.

§ 1160.

Byl-li zaměstnanec přijat do domácnosti zaměstnavatele nebo brání-li mu služební poměr, aby si nemohl vyhledati nové místo, jest mu k tomu konci, přeje-li si toho, dáti po výpovědi, bez zkrácení platu, přiměřený volný čas.

Na místo tohoto ustanovení nastupuje pro soukromé zaměstnance předpis § 43 zákona.

Konkurs.

§ 1161.

Konkursní řád určuje, jaký má vliv na služební poměr, když na jmění zaměstnavatele byl uvalen konkurs.

Toto ustanovení nemá meritorního obsahu a jen odkazuje na konkursní řád. Předpisy konkursního řádu z roku 1931, jednotné pro všechny druhy zaměstnanců, uvedeny jsou v dodatku III pod A).

Předčasné zrušení.

§ 1162.

Kterákoli strana může zrušiti služební poměr z důležitých důvodů, a to, byl-li sjednán na určitou dobu, před uplynutím této doby, jinak bez výpovědi.

§ 1162a.

Vystoupí-li zaměstnanec předčasně bez důležitého důvodu, může se zaměstnavatel domáhati buď

opětného nastoupení do služby a náhrady škody nebo náhrady škody pro nesplnění smlouvy. Je-li zaměstnanec předčasně propuštěn pro nějaké zavinění, je povinen dáti náhradu škody pro nesplnění smlouvy. Když některé výkony byly již provedeny, ale nedospěl ještě plat zaměstnanci za ně náležející, má zaměstnanec právo na přiměřenou část platu, jen pokud ony výkony předčasným zrušením služebního poměru nepozbyly pro zaměstnavatele hodnoty zcela nebo z největší části.

§ 1162b.

Propustí-li zaměstnavatel zaměstnance předčasně bez důležitého důvodu nebo zaviní-li, že zaměstnanec předčasně vystoupí, má zaměstnanec vedle práva na náhradu jiné škody právo na smluvený plat za dobu, po kterou by byl služební poměr trval, kdyby se byl skončil projitím smluvené doby nebo řádnou výpovědí; musí si však dáti započísti, co ušetřil tím, že službu nekonal, jakož i co vydělal jiným zaměstnáním nebo vydělati úmyslně zameškal. Není-li doba shora uvedená delší než tři měsíce, může se zaměstnanec domáhati ihned a beze srážky celého platu za tuto dobu.

§ 1162c.

Jsou-li obě strany vinny předčasným zrušením služebního poměru, rozhodne soudce podle volného uvážení, zda přísluší náhrada a v jaké výši.

§ 1162d.

Nároky pro předčasné vystoupení nebo pro předčasné propuštění podle §§ 1162a a 1162b jest přivésti na soud do šesti měsíců ode dne, kdy mohly býti vzneseny, jinak jsou vyloučeny.

Ustanovení k §§ 1162 až 1162 d) jsou pro soukromé zaměstnance nahrazena předpisy §§ 32 až 40 zákona.

Vysvědčení.

§ 1163.

Při skončení služebního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci na jeho přání písemné vysvědčení o době a druhu jeho služebních úkonů. Žádá-li zaměstnanec vysvědčení za trvání služebního poměru, vydá se mu na jeho útraty. Zápisy a poznámky ve vysvědčení, které by zaměstnanci ztížily, aby našel nové místo, nejsou dopuštěny.

Zaměstnancova vysvědčení, která jsou v úschově zaměstnavatele, jest vydati zaměstnanci, kdykoliv si toho přeje.

Na jeho místo nastupuje pro soukromé zaměstnance předpis § 44 zákona, jehož odstavce 1 a 3 se věcně od občanského zákoníka neliší, až na to, že jednají o »potvrzení« a nikoli o »vysvědčení«. Odstavec 2 je proti obč. zákoníku rozšířen o povinnost zaměstnavatele vydati duplikát vysvědčení již vydaného.

Donucující předpisy.

§ 1164.

(ve znění zákona ze dne 21. prosince 1921, č. 497 Sb. z. a n.)

Práva zaměstnancova, plynoucí z ustanovení §§ 1154, odst. 3, 1154 b, 1155, 1156—1159 b), 1160, 1162 až 1163, nemohou býti pracovní smlouvou ani zrušena ani omezena.

Ustanovení občanského zákoníka, která podle předchozích poznámek mají význam i pro soukromé zaměstnance, budou pro ně, pokud jsou vypočtena v § 1164, platiti jako právo relativně donucující. Neplatná by tedy byla na př. smlouva, kterou by se zaměstnanec předem vzdával práv zaručených předpisem § 1155, atp.

§ 151.

Nařízením může býti pro jednotlivá místa nebo území a pro jednotlivé skupiny služebních poměrů blíže určen čas, který třeba uvolniti zaměstnanci po výpovědi, aby si mohl vyhledati nové místo.

§ 152 (ustanovení přechodné).

§ 153.

Ustanovení § 150 neplatí pro služební poměr osob ustanovených za úředníky nebo zřízence dvoru, státu, státního ústavu, země, okresu, obce nebo veřejného fondu, nespočívá-li služební poměr na soukromoprávní smlouvě. Nedotčeny zůstávají zvláštní zákonné předpisy, platné pro určité služební poměry, zvláště předpisy obecného zákona horního, živnostenského řádu a zákona ze dne 28. července 1902, č. 156 ř. z., jakož i zákona o obchodních pomocnících, zákona o statkových úřednících, služebních a čeledních řádů, dále předpisy železničního provozního řádu a organisačního statutu pro správu státních drah, týkající se dozorčího a kázeňského práva železničních úřadů dozorčích vůči zřízencům státních a soukromých drah.

Pokud ve zvláštních zákonných předpisech daných pro určité služební poměry nejsou obsažena ustanovení o služební smlouvě, sluší užíti ustanovení § 150.

K tomuto ustanovení třeba srovnati poznámky k § 2 zákona.

Pro ony kategorie zaměstnanců, kteří dnes vzhledem k § 153 III. dílčí novely byli podrobeni občanskému zákoníku a ustanovením § 2 resp. nařízeními podle něho vydanými byli vyloučeni z dosahu zákona o soukromých zaměstnancích, zůstane občanský zákoník i nadále v platnosti.

III. oddíl.

A.

Ze zákona ze dne 27. března 1931, č. 64 Sb. z. a n.,

kterým se vydávají řády konkursní, vyrovnací a odpůrčí.

A. Z konkursního řádu.

I.

d) Smlouvy služební.

§ 27.

(1) Je-li úpadce zaměstnavatelem a nastoupil-li již zaměstnanec službu, může zaměstnanec do měsíce po prohlášení konkursu zrušiti služební poměr bez výpovědi, správce konkursní podstaty však jen po zákonné nebo kratší smluvené výpovědní lhůtě.

(2) Zruší-li správce podstaty služební poměr výpovědí před uplynutím doby, na kterou byl ujednán, nebo byla-li ve smlouvě ujednána delší lhůta výpovědní nežli zákonná, může zaměstnanec žádati náhradu škody jako konkursní věřitel.

(3) Byl-li prohlášen konkurs na jmění zaměstnavatelovo dříve než zaměstnanec nastoupil službu, může od smlouvy odstoupiti zaměstnanec i správce podstaty. Odstoupí-li správce podstaty, přísluší zaměstnanci nárok na náhradu škody jako konkursnímu věřiteli.

Toto ustanovení nastoupilo na místo veškerých dřívějších předpisů, zrušených ustanovením čl. I, odst. 2 uvoz. zákona.

§ 27, odst. 1 a 2 neplatí, když zaměstnanec nastoupil službu až po prohlášení konkursu; tu třeba užíti § 23 konk. ř., který zní:

Splnění dvojstranných smluv:

a) Vůbec.

§ 23.

(1) Nebyla-li smlouva o vzájemném plnění v době prohlášení konkursu ještě splněna úpadcem ani druhou stranou

nebo nebyla-li splněna úplně, může správce podstaty buď na místě úpadce smlouvu splniti a žádati splnění od druhé strany nebo od smlouvy odstoupiti.

(2) Správce podstaty musí se prohlásiti nejdéle ve lhůtě, kterou mu na návrh druhé strany určí konkursní komisař, jinak se má za to, že od smlouvy odstupuje. Odstoupí-li, může druhá strana žádati náhradu způsobené jí škody jako konkursní věřitel.

(3) Je-li druhá strana povinna plniti napřed, může plnění odepříti, dokud nebylo navzájem plněno nebo vzájemné plnění zajištěno, jestliže jí v době ujednání smlouvy nemusily býti známy špatné majetkové poměry úpadcovy.

II.

První třída.

§ 54.

Do první třídy náležejí:

.....

2. pohledávky úpadcových zaměstnanců z poměru služebního nebo pracovního, zejména ze služebních platů a mzdy za poslední tři roky před prohlášením konkursu nebo před úmrtím úpadce, náhradní nároky pro předčasné zrušení služebního nebo pracovního poměru, pokud nepřesahují částku úplaty za tři roky, nároky na vrácení služebních kaucí, nároky ze zápůjček poskytnutých zaměstnavateli k provozování podniku srážkou ze mzdy, nároky obchodních jednatelů proti majiteli obchodu na zaplacení provise a na náhradu hotových vydání, jichž bylo nabyto nebo které dospěly v posledních třech letech před prohlášením konkursu; všechny tyto nároky však s obmezením, že do první třídy náležejí, mimo nároky na náhradu hotových vydání a vrácení kaucí, jen pokud pohledávka jednotlivého věřitele nepřesahuje částku 24.000 Kč;

B. Z vyrovnacího řádu.

Přednostní pohledávky.

§ 26.

Přednostní právo ve vyrovnacím řízení mají:

.....

5. pohledávky dlužníkových zaměstnanců z poměru služebního nebo pracovního, zejména ze služebních platů a mezd za poslední tři roky před zahájením řízení, náhradní nároky pro předčasné zrušení služebního nebo pracovního poměru, pokud nepřesahují částku úplaty za tři roky, nároky na vrácení služebních kaucí, nároky ze zápůjček poskytnutých zaměstnavateli ku provozování podniku srážkou ze mzdy, dále pohledávky obchodních jednatelů za majitelem obchodu na zaplacení provise a náhradu hotových vydání, jichž bylo nabyto nebo které dospěly v posledních třech letech před zahájením vyrovnacího řízení; všechny tyto nároky s omezením, že přednostní právo přísluší, mimo nároky na náhradu hotových vydání a vrácení kaucí, jednotlivému věřiteli toliko do nejvyšší částky 24.000 Kč;

Literatura:

Hora, Řády konkursní, vyrovnací a odpůrčí. Praha 1931.

Voska, Konkursní, vyrovnací a odpůrčí řády. Praha 1931.

Voska, Nároky zaměstnanců v novém konkursním a vyrovnacím řádu. Pracovní právo X., č. 7, str. 69.

B.

Ze zákona ze dne 11. ledna 1897, č. 30 ř. z.

o ochraně vynálezů (patentního zákona) ve znění zákona ze dne 27. května 1919, čís. 305 Sb. z. a n., zákona ze dne 30. června 1922, č. 252 Sb. z. a n., a zákona ze dne 20. prosince 1932, č. 26 ex 1933 Sb. z. a n.

§ 5. ([3]) Dělníci, zřízenci, státní zaměstnanci platí za původce vynálezů jimi ve službě učiněných, nebylo-li smlouvou nebo služebními předpisy ustanoveno něco jiného.

([4]) Ustanovení smluvní nebo služební, jimiž má býti zřízenci nebo zaměstnanci živnostenského podniku odňat přiměřený užitek z vynálezů, jež učinil ve službě, nemají právního účinku.

V příčině vynálezů zaměstnanců možno vzhledem ke stanovisku, které k nim zaujímají doktrina a některá moderní

zákonodárství, lišiti různé případy, při čemž jest dělidlem vztah, ve kterém jest učinění vynálezu ke pracovní činnosti zaměstnancově. Zajisté není zájmová situace účastníků stejná ve případech, kde zaměstnanec byl zaměstnavatelem přímo k tomu ustanoven, aby v podniku se zabýval činností vynálezeckou, vůči případům, kde — nejsa k tomu zjednán — ve své služební činnosti vynález učiní, nebo případům, kde ho učiní mimo činnost služební, ale z jejího popudu nebo s materiálem a pomůckami zaměstnavatele, dále, kde vynález učiní mimo služební svou činnost, avšak ve služební době, anebo dokonce zcela samostatně mimo službu i mimo dobu služební.

V § 5, odst. 3 pat. zák. nerozeznává se však blíže při vynálezech »ve službě« učiněných a přiznává se tu zaměstnancům (dělníkům, zřízencům, státním zaměstnancům) vlastnost vynálezců (§ 5 praví v pův. textu: »gelten als die Urheber der von ihnen im Dienste gemachten Erfindungen«); to značí, že přiznává se jim t. zv. »právo z vynálezu« resp. »nárok na patent« ve smyslu § 5 pat. zák.[1]) Platí to arciť jen, nebylo-li »něco jiného« ustanoveno ať smlouvou ať služebními předpisy (tedy také: smlouvou hromadnou za podmínek § 4 zák. o soukr. zam.). Ovšem, ani smlouva ani služební předpisy nesmějí — pod sankcí neplatnosti — odníti zaměstnanci živnostenského podniku přiměřený užitek z vynálezů »ve službě« učiněných. Zákon mluví tu (v § 5, odst. 4) pouze o zaměstnancích v živnostenském podniku, avšak nelze pochybovati, že — i když nejde o podnik živnostenský — bude dlužno ukládati úmluvu, o niž jde, rovněž za neplatnou, poněvadž tu není vnitřního důvodu pro differenciaci. Pro úsudek o »přiměřenosti« užitku bude arci dlužno v podnicích výdělkových použíti jiného měřítka nežli při nevýdělkových.

---

[1]) Srv. Hermann-Otavský »Právo z vynálezu v rak. zákonu pat.« ve »Sborníku věd pr. a st.« III. str. 215 násl. — K pojmu t. zv. vynálezů služebních (něm. Diensterfindungen) na rozdíl od vynálezů t. zv. volných srv. z naší domácí literatury: Špirk-Jarchovský »Patentová ochrana a prakt. zužitkování vynálezů« (1931), str. 37 násl.; Špirk-Vaněk »Výklad práv. předpisů čsl. práva patentního« (1933), str. 38 násl.; Laufke, »Die rechtliche Behandlung der Erfindungen der Mitglieder einer Handelsgesellschaft« v Randově Jubilejním památníku (1934), zejm. str. 125 a 144. — Podrobné úpravy došel problém ochrany zaměstnanců v příčině jejich vynálezů rakouskou novelou z r. 1925.

IV. oddíl.

A.

Ze zákonného článku XIV/1914 o tisku.

Hlava pátá.

Ustanovení o právním poměru mezi vydavatelem periodického listu a členy redakce.

§ 57. Služební poměr mezi vydavatelem periodického listu a členem redakce, zaměstnaným za stálý plat, možno zrušiti jen výpovědí.

Jestliže strany předem nesmluvily lhůtu delší, činí lhůta výpovědní u odpovědného redaktora jeden rok, u redaktora pomocného a u spolupracovníka s důležitějším oborem působnosti, jakož i u kteréhokoliv jiného spolupracovníka, který je při časopisu zaměstnán už déle než pět let, šest měsíců, jinak tři měsíce.

Dohoda, podle které jest výpověď člena redakce vázána na lhůtu delší nebo na podmínky tíživější než výpověď vydavatele, je bezúčinná. V takovém případě platí také pro člena redakce ona dohoda, která se podle smlouvy vztahuje na vydavatele.

§ 58. Člen redakce může služební poměr — beze zřetele na výpovědní podmínky stanovené smlouvou — zrušiti s okamžitou platností:

1. když vydavatel nesplní své smluvní závazky;

2. když se vydavatel vůči němu dopustí urážky na cti nebo jiného přečinu nebo zločinu směřujícího proti jeho osobě;

3. když vydavatel žádá od něho napsání článku, který obsahuje trestný čin nebo jehož tendence odporuje smlouvě mezi stranami;

4. když vydavatel ztratí právo vydavatelské podle § 17 tohoto zákona.

V těchto případech náleží členu redakce plat za celou výpovědní dobu, jak byla ujednána smlouvou, ačli vydavatel neprokáže, že škoda je menší.

§ 59. Vydavatel může člena redakce — beze zřetele na výpovědní podmínky stanovené smlouvou — s okamžitou platností propustiti:

1. když člen redakce neplní své smluvní závazky;

2. když se člen redakce vůči němu dopustí urážky na cti nebo jiného přečinu nebo zločinu směřujícího proti jeho osobě;

3. když jako odpovědný redaktor pozbude podle § 17 tohoto zákona práva redaktorského.

Ustanovení č. 1 neplatí o členu redakce, který odepře napsati nějaký článek proto, že periodický list počíná podporovati takový politický směr, k jehož službám se nezavázal ani při uzavření smlouvy ani později.

V případě č. 1 až 3 je pro ujednaný plat rozhodná dohoda obsažená ve smlouvě; není-li takové dohody, má člen redakce právo jen na poměrnou část platu, avšak není povinen vrátiti plat přijatý předem na dobu ne delší než jeden měsíc.

§ 60. Jinak platí pro služební poměr mezi vydavatelem periodického listu a členem redakce obecná pravidla práva soukromého.

Vysvětlivky k § 1 a § 71 osnovy vyslovují názor, že ustanovení hlavy V zák. čl. XIV/1914 nejsou dotčena novým zákonem přes to, že § 1, odst. 1, písm. d), č. 3 (v osnově č. 2) výslovně prohlašuje redaktory za soukromé zaměstnance. V § 55 zákona nejsou ovšem ona ustanovení prohlášena za zrušená, ale protože zákon svůj poměr k nim neřeší, nejsou vyloučeny určité pochybnosti vzhledem k všeobecným zásadám intertemporálního práva o vlivu pozdějšího zákona na zákon dřívější, který není s pozdější normou v plném souladu. Další platnost §§ 57 až 60 zák. čl. XIV/1914 lze pak odůvodniti jen podle pravidla, že speciální zákon zůstává nedotčen pozdější normou generální. »Úmysl zákonodárce«, jak vysvětlivky dosvědčují, nesporně nesl se k tomu, aby §§ 57 až 60 zák. čl. XIV/1914 zrušeny nebyly.

Podle toho musily by uvedeným ustanovením slovenského tiskového zákona ustoupiti předpisy zákona o soukromých zaměstnancích, které upravují stejnou materii, a neplatily by pro redaktory podrobené zák. čl. XIV/1914 § 31 o výpovědi a §§ 32 až 34, 36 a 37 o předčasném zrušení pracovního poměru a jeho právních následcích; platily by však ostatní před-

pisy zákona o soukromých zaměstnancích a podpůrně předpisy zákona č. 244/1922 Sb. z. a n., které jsou »obecnými pravidly práva soukromého« ve smyslu § 60 zák. čl. XIV/1914.

Pro úplnost budiž poznamenáno, že i ti, kdož by považovali hlavu V zák. čl. XIV/1914 za zrušenou novým zákonem, musili by připustiti pro pracovní poměry trvající v den účinnosti nového zákona další závaznost výpovědní lhůty, upravené v § 57, odst. 2, a to vzhledem k § 56, odst. 3 zák. o soukromých zaměstnancích, jakož i další závaznost §§ 58 a 59 (ustanovení §§ 32 až 34 zák. o soukr. zam. nejsou ius cogens); právní následky předčasného zrušení pracovního poměru musily by se ovšem posuzovati podle §§ 36 a 37 zák. o soukr. zam., pokud jsou pro zaměstnance příznivější. K obsahu § 58, odst. 1, č. 3 a § 59, odst. 2 zák. čl. XIV/1914 přihlédla by prakse, posuzujíc podle §§ 32 a násl. zák. o soukr. zam. důvodnost předčasného zrušení pracovního poměru, jistě i při pracovních poměrech, které vzniknou teprve za trvání platnosti nového zákona. Prakticky tedy rozdíl mezi oběma názory výše naznačenými nebyl by zvláště veliký.

Na jednoročnú výpovednú lehotu §u 57 zák. čl. XIV/1914 má nárok len ten, kto — byv prijatý za zodpovedného redaktora so stálym platom — je pri časopise duševne činným. N. s. 18. IX. 1925, Rv III 988/24, F. Z., str. 491.

Služebné postavenie »hlavného redaktora« časopisu neznamená prázdný titul. — Prejav žalobníka, že sa ďalej nepovažuje za hlavného redaktora, že však ochotný je ďalej pracovať jako člen redakcie, nemožno vôbec považovať za výpoveď s okamžitým účinkom, ku ktorej oprávnený je člen redakcie časopisu podľa § 58 tiskového zákona. N. s. 7. X. 1925, Rv III 1351/24, Právny Obzor IX., str. 175.

O poměru zákona č. 244/1922 Sb. z. a n. k §§ 57 až 60 zák. čl. XIV/1914 srv. rozhodnutí n. s. Rv III 1529/27, Právny Obzor XII., str. 169.

B.

Zákon ze dne 6. prosince 1933, č. 225 Sb. z. a n.,

o opatřeních pro zaměstnance zastavených periodických tiskopisů.

Národní shromáždění republiky Československé usneslo se na tomto zákoně:

§ 1. Pracovní (služební) poměr osob zaměstnaných při redakci, administraci a expedici periodického tiskopisu a technického personálu zaměstnaného při jeho tisku nemůže býti zrušen bez výpovědi proto, že vydávání periodického tiskopisu bylo zastaveno.

§ 2. (1) Pozbyl-li některý z těchto zaměstnanců svého zaměstnání proto, že zaměstnavatel pro něho nemá práci z příčiny, že vydávání periodického tiskopisu bylo zastaveno, jsou vlastník a vydavatel periodického tiskopisu povinni nahraditi odborové organisaci a státu, co zaplatily takovému zaměstnanci na podpoře v nezaměstnanosti nebo na státním příplatku k podpoře v nezaměstnanosti za dobu, po kterou je vydávání periodického tiskopisu zastaveno, nejdéle za tři měsíce.

(2) Zaměstnanec má nárok, aby mu vlastník a vydavatel periodického tiskopisu nahradili škodu. Tato škoda se rovná rozdílu mezi platem, který by zaměstnanci příslušel podle smlouvy, počínajíc skončením pracovního (služebního) poměru, za dobu, po kterou je vydávání periodického tiskopisu zastaveno, nejdéle za tři měsíce, a mezi podporou v nezaměstnanosti se státním příplatkem, kterých se mu za uvedenou dobu dostalo. Zaměstnanec si musí dáti započísti, co ušetřil tím, že prací nekonal.

(3) Nedostalo-li se zaměstnanci podpory v nezaměstnanosti, jsou vlastník a vydavatel periodického tiskopisu povinni nahraditi mu škodu. Tato škoda se rovná platu, který by zaměstnanci příslušel podle smlouvy, počínajíc skončením pracovního (služebního) poměru, za dobu, po kterou je vydávání periodického tiskopisu zastaveno, nejdéle za tři měsíce; zaměstnanec si musí dáti započísti na plat, co ušetřil tím, že prací nekonal, jakož i co vydělal jiným zaměstnáním nebo co vydělati úmyslně zameškal.

(4) Povinnosti podle předcházejících ustanovení postihují vlastníka a vydavatele periodického tiskopisu, i když jde o zaměstnance jiného zaměstnavatele.

(5) Práva, která příslušejí zaměstnancům podle platných ustanovení proti zaměstnavateli, zůstávají nedotčena.

§ 3. Ustanovení § 2 neplatí o redaktorech periodického

tiskopisu, kteří zavinili, že vydávání tohoto tiskopisu bylo zastaveno.

§ 4. Ustanovení § 2 platí obdobně o zaměstnancích, které zaměstnavatel vypověděl a nahradil některým ze zaměstnanců v § 1 jmenovaných.

§ 5. Stejně jako vlastník nebo vydavatel periodického tiskopisu jsou zavázáni podle tohoto zákona ti, kdož byli vlastníky nebo vydavateli periodického tiskopisu v době tří měsíců před tím, než jeho vydávání bylo zastaveno, dále osoby nebo sdružení, na kterých byl tento tiskopis závislý nebo které jeho hospodářství kryly.

§ 6. Osoby zavázané podle tohoto zákona odpovídají rukou společnou a nerozdílnou.

§ 7. (1) Spory o nároky podle tohoto zákona náležejí mezi věci feriální.

(2) Prozatímní opatření pro nároky podle tohoto zákona lze nařídíti bez osvědčení, že nárok je ohrožen.

§ 8. (1) Zastavením vydávání periodického tiskopisu rozumí se v tomto zákoně zastavení podle zákona na ochranu republiky ze dne 19. března 1923, č. 50 Sb. z. a n., a zákaz vydávání podle zákona ze dne 25. října 1933, č. 201 Sb. z. a n., o zastavování činnosti a o rozpouštění politických stran.

(2) Ustanovení §§ 2 a 4 platí obdobně o zaměstnancích, kteří byli vypovědění vzhledem k tomu, že soud podle § 34, č. 1 zákona na ochranu republiky vyslovil, že vydávání periodického tiskopisu může býti zastaveno.

§ 9. Ustanovení §§ 1, 2 a 4 (§ 8, odst. 2) platí obdobně o zaměstnancích, jejichž pracovní (služební) poměr se skončil v posledních čtyřech měsících před účinností tohoto zákona.

§ 10. Práva zaměstnanců podle tohoto zákona nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena.

§ 11. (1) Tento zákon nabývá účinnosti dnem vyhlášení a platí pro pracovní (služební) poměry zaměstnanců (§ 1) při periodických tiskopisech, jejichž vydávání bylo zastaveno do 31. prosince 1935 nebo o kterých do tohoto dne

došlo k soudnímu rozhodnutí podle § 34, č. 1 zákona na ochranu republiky.

(2) Tento zákon provedou ministři spravedlnosti a sociální péče v dohodě se zúčastněným ministry.

Zákon byl vyhlášen dne 1. prosince 1933 v částce 81 Sbírky zákonů a nařízení.

Jeho vznik lze sledovati z parlamentních materiálií, t. j. vládního návrhu č. t. 1126 senátu, zprávy ústavně-právního výboru senátu č. t. 1150 a zprávy ústavně-právního výboru posl. sněmovny č. t. 2421.

Okruh zaměstnanců, jichž se zákon především týká, je vymezen v § 1, ale za podmínek § 4 mohou býti i jiní zaměstnanci účastni výhod zákona. Zákon sám nerozlišuje mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnanců a mohou se ho dovolati stejně »soukromí zaměstnanci« v redakci, administraci, expedici a tiskárně, jako zaměstnanci konající jen služby nižšího druhu.

§ 1 vyslovuje jen samozřejmou zásadu, že zastavení vydávání periodického tiskopisu (jako okolnost na straně zaměstnavatele ve smyslu § 1155 obč. zák. a § 7 zák. č. 244/1922 Sb. z. a n.) nemůže býti důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Zastavením vydávání se v zákoně rozumí (§ 8, odst. 1) zastavení podle zákona na ochranu republiky ze dne 19. března 1923, č. 50 Sb. z. a n. (ve znění novel ze dne 10. července 1933, č. 124 Sb. z. a n., a ze dne 10. července 1934, č. 140 Sb. z. a n., a na základě vládních nařízení ze dne 18. července 1933, č. 150 Sb. z. a n., a ze dne 16. července 1934, č. 163 Sb. z. a n.), a zákaz vydávání podle zákona ze dne 25. října 1933, č. 201 Sb. z. a n., o zastavování činnosti a o rozpouštění politických stran. Zásady § 1 bylo by ovšem nutno užíti i na jiné případy zastavení časopisu, na př. podle § 20 nebo § 24 zák. č. 124/1924 Sb. z. a n. ve znění zákona č. 108/1933 Sb. z. a n. (§§ 9 a 11 vyhlášky č. 145/1933 Sb. z. a n.). Jinak zachycuje zákon (§ 8, odst. 2) ještě jen případy § 34, č. 1 zák. na ochranu republiky.

Těžisko zákona je v jeho § 2, který dává zaměstnancům některá zvláštní práva, když pozbyli svého zaměstnání proto, že zaměstnavatel pro ně vzhledem k zastavení periodického tiskopisu neměl práci. Poněvadž okamžité zrušení pracovního poměru není podle § 1 vůbec dovoleno, může jíti toliko o zaměstnance vypovězené, a i tu jen tehdy, když k výpovědi nedošlo z jiných důvodů než pro nedostatek práce způsobený zastavením časopisu. Práva podle § 2 by nepříslušela zaměstnancům propuštěným z důvodů §§ 32 a 34 zák.

o soukr. zam., ani zaměstnancům z podobných důvodů vypověděným. Pokud by zaměstnavatel neprokázal nějaký takový důvod pro výpověď, bylo by nutno míti za to, že zaměstnance vypověděl právě jen pro nedostatek práce zastavením tiskopisu způsobený.

Zaměstnanci, kteří vyhovují podmínkám § 2, odst. 1, mají podle odstavce 2 a 3 právo na náhradu škody, jakési odbytné, které se vyměří podle platu za dobu, na kterou je vydávání časopisu zastaveno, nejdéle za tři měsíce. Má-li zaměstnanec podporu v nezaměstnanosti, rovná se náhrada rozdílu mezi platem a podporou (se státním příplatkem podle vl. nař. ze dne 29. července 1933, č. 161 Sb. z. a n.), jinak se rovná platu, ale v obou případech se zaměstnanci započte, co ušetřil tím, že prací nekonal, v druhém případě pak ještě, co vydělati úmyslně zameškal.

Této náhrady se zaměstnanci mohou domáhati na vlastníku a vydavateli periodického tiskopisu, i když jejich zaměstnavatelem byl někdo jiný (na př. vlastník tiskárny, která zastavený časopis na objednávku tiskla). Vedle vlastníka a vydavatele odpovídají rukou společnou a nerozdílnou osoby uvedené v § 5.

Ve prospěch zaměstnanců jsou ustanovení zákona právem relativně donucujícím (§ 10). Z výhod zákona jsou však vyňati redaktoři, kteří zavinili, že časopis byl zastaven (v usnesení senátu bylo vynecháno ustanovení vládního návrhu, že tato výjimka platí jen o redaktorech, kteří zastavení časopisu zavinili »činností prováděnou proti výslovným příkazům zaměstnavatele«, ale ovšem při zkoumání podmínky, zda je tu zavinění redaktora, mohlo by přece jen býti přihlédnuto k tomu, zda snad redaktor nejednal jen na přímý rozkaz zaměstnavatelův).

Zákon je časově obmezen do konce roku 1935 (§ 11) a v rozsahu § 9 působil nazpět.

C.

Vládní nařízení ze dne 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n.,

o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích.

Vláda republiky Československé nařizuje podle § 1 zákona ze dne 9. června 1933, č. 95 Sb. z. a n. o mimořádné

moci nařizovací, prodloužené zákonem ze dne 15. listopadu 1933, č. 206 Sb. z. a n.:

§ 1. (1) Zaměstnavatel, který zamýšlí zastaviti provoz svého továrního podniku na dobu delší 14 dnů nebo hromadně propustiti své zaměstnance, jest povinen oznámiti to příslušným úřadům způsobem uvedeným v § 2. Zaměstnavatel má povinnost uvésti, a to nejen v oznámení, nýbrž i v celém řízení, skutkové okolnosti způsobem pravdě odpovídajícím a nic z nich nezamlčeti.

(2) Za hromadné jest považovati propuštění (výpověď) zaměstnanců, které během 4 neděl v továrních podnicích zaměstnávajících až 700 zaměstnanců postihuje alespoň 15%, nejméně však 10 zaměstnanců a v továrních podnicích s více než 700 zaměstnanci alespoň 10% zaměstnanců.

§ 2. (1) Zamýšlí-li zaměstnavatel hromadně propustiti své zaměstnance v rozsahu uvedeném v § 1, odst. 2, jest povinen hlásiti to 14 dní předem písemně okresnímu úřadu a živnostenskému inspektorátu a uvésti důvody tohoto opatření. Okresní úřad svolá neprodleně zaměstnavatele a závodní výbor (důvěrníky), přizve příslušný živnostenský inspektorát a vyzve k účasti zástupce smluvních organisací zaměstnavatelských a zaměstnaneckých. Nejdříve pokusí se dosáhnouti dohody, zda by nebylo možné v práci pokračovati v neztenčeném rozsahu anebo při zmenšeném rozsahu práce střídáním podle ujednání a pod. Nedojde-li k dohodě, rozhodne nejdéle do 14 dnů ode dne, kdy mu bylo doručeno oznámení, a to s konečnou platností; rozhodne-li, že hromadné propuštění není odůvodněno, nesmí zaměstnavatel provésti zamýšlené hromadné propuštění. Nedojde-li rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení oznámení, jest to považovati za souhlas s opatřením zaměstnavatele. Při posuzování důvodů hromadného propuštění zaměstnanců nutno bráti zřetel k tomu, aby zaměstnavatel nebyl zatížen přes míru předepsané péče řádného obchodníka.

(2) Zamýšlí-li zaměstnavatel zastaviti tovární podnik na dobu delší 14 dnů, ne však více než na 3 měsíce, platí usta-

novení odstavce 1 s tím rozdílem, že se okresní úřad omezí na pokus o dohodu.

(3) Zamýšlí-li zaměstnavatel svůj tovární podnik zastaviti na dobu delší 3 měsíců, jest to povinen 14 dní předem písemně oznámiti ministerstvu sociální péče a současně ministerstvu, do jehož působnosti náleží tovární podnik, který má býti zastaven, a pokud jde o podniky související se zemědělskou a lesní výrobou, též ministerstvu zemědělství, a uvésti důvody zamýšleného opatření. Ministerstva vyšetří příčiny, pro které podnik má býti zastaven, načež ministerstvo, do jehož působnosti náleží tovární podnik, rozhodne v dohodě s ostatními, že je zamýšlené zastavení podniku odůvodněno nebo že je nutno v provozu pokračovati. Nedojde-li rozhodnutí ve lhůtě šesti týdnů ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvům, považuje se to za souhlas se zamýšleným opatřením zaměstnavatelovým. Nedojdou-li oznámení ministerstvům současně, běží lhůta ode dne nejpozději došlého oznámení.

(4) Důkazní břemeno o tvrzeních zaměstnavatelových stíhá zaměstnavatele.

§ 3. Dokud nedojde k rozhodnutí podle § 2, odst. 1, a nejdéle, dokud neprojde lhůta tam stanovená pro rozhodnutí úřadu, nesmí zaměstnavatel propustiti zaměstnance v rozsahu uvedeném v § 1, odst. 2. Dokud nedojde k dohodě podle § 2, odst. 2 nebo dokud nedojde k rozhodnutí podle § 2, odst. 3, nesmí zaměstnavatel zastaviti provoz továrního podniku, leda že by zaměstnancům platil plnou mzdu (plat), a to, pokud jim nepřísluší mzda (plat) za dobu delší, v případě § 2, odst. 2 po dobu 14 dnů, v případě § 2, odst. 3 až do rozhodnutí, nejdéle však po 3 týdny. Lhůty tyto jest počítati ode dne, kdy oznámení došlo příslušnému úřadu.

§ 4. (1) Učinil-li zaměstnavatel opatření druhu označeného v § 1 v době mezi 15. březnem 1934 a dnem počátku účinnosti tohoto nařízení, jest povinen učiniti obdobné oznámení jako v § 2 do 14 dnů ode dne účinnosti nařízení. Úřady zavedou pak řízení, jak jest uvedeno v § 2.

(2) Rozhodnou-li úřady, že opatření zaměstnavatelovo

bylo neodůvodněné (§ 2, odst. 1 a 3), a zjistí-li, že jsou dány předpoklady k tomu,

aby zaměstnavatel v případě § 2, odst. 1 doplnil počet zaměstnanců na původní výši nebo

aby v případě § 2, odst. 3 pokračoval v provozu podniku,

nařídí doplnění počtu zaměstnanců nebo pokračování v provozu.

§ 5. (1) Stihla-li tovární podnik živelní událost nebo nehoda (vis major), která měla za následek zastavení pravidelného provozu podniku na dobu delší 14 dnů nebo hromadné propuštění zaměstnanců v rozsahu uvedeném v § 1, odst. 2, jest zaměstnavatel povinen učiniti o tom oznámení podle obdoby § 2 do 14 dnů po události nebo nehodě. Úřady pak zavedou řízení podle § 2.

(2) Rozhodnou-li úřady, že opatření zaměstnavatelovo nebylo plně odůvodněné (§ 2, odst. 1 a 3), a zjistí-li, že jsou dány předpoklady k tomu, aby zaměstnavatel v případě § 2, odst. 1 přiměřeně doplnil počet zaměstnanců nebo aby v případě § 2, odst. 3 pokračoval zcela nebo z části v provozu podniku, nařídí přiměřené doplnění počtu zaměstnanců nebo pokračování v provozu v určitém rozsahu.

§ 6. (1) Učiní-li zaměstnavatel opatření druhu označeného v § 1, aniž při tom splnil oznamovací povinnost podle předcházejících ustanovení, zahájí úřady řízení podle § 2 z moci úřední, při čemž lhůty uvedené v § 2, odst. 1 až 3 se počítají ode dne, kdy úřad vyrozuměl zaměstnavatele o zahájení řízení.

(2) Rozhodnou-li úřady proti opatřením zaměstnavatelovým (§ 2, odst. 1 a 3) nebo nedojde-li k dohodě podle § 2, odst. 2, jest zaměstnavatel, nehledíc k povinnosti vyplývající z rozhodnutí podle § 2, povinen zaměstnancům, jejichž pracovní poměr se v důsledku oněch opatření skončil, zaplatiti plnou mzdu (plat) a to při hromadném propuštění za 14 dnů a při zastavení provozu továrního podniku za 3 týdny, ne však za dobu delší, než po kterou byl provoz zastaven.

§ 7. Zavede-li se řízení podle předchozích ustanovení,

staví se lhůty podle § 25 zákona o závodních výborech ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n. Pokud lhůty již prošly, nemají účinků ve zmíněném paragrafu vytčených, nýbrž počnou znovu běžeti dnem rozhodnutí (§ 2, odst. 1 a 3), případně uplynutím lhůty stanovené pro úřední rozhodnutí. Rozhodne-li úřad, že hromadné propuštění zaměstnanců je nepřípustné nebo že se má pokračovati v provozu podniku, nabývá původní závodní výbor opět své pravomoci.

§ 8. (1) Výpovědní lhůta při trvalém zastavení továrního podniku počne běžeti dnem vydání rozhodnutí a nebylo-li o věci rozhodnuto, prvním dnem po třech nedělích, počítajíc ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvům (§ 2, odst. 3). Výpovědní lhůta činí u dělníků, zaměstnaných v podniku do 5 let, dva týdny a za každých dalších 5 let pracovního poměru jeden další týden, nejvýše však 6 týdnů, u zaměstnanců ve vyšších službách, zaměstnaných v podniku do 15 let, dva měsíce, od 15 do 20 let tři měsíce a přes 20 let pět měsíců, a to vždy ke konci měsíce.

(2) Ustanovení odstavce 1, druhé věty platí obdobně pro zaměstnance, vypovězené v údobí tří měsíců předem dnem trvalého zastavení továrního podniku.

(3) Ustanovení a ujednání, která určují pro výpověď pracovního (služebního) poměru lhůty delší, než jak jest v předešlých odstavcích uvedeno, zůstávají nedotčena.

(4) Ustanovení předešlých odstavců vztahují se též na zaměstnance továrního podniku, v němž zaměstnavatel učinil opatření uvedené v odstavci 1 aniž učinil o tom předepsané oznámení nebo, učinil-li takové opatření v době od 15. března 1934 do dne počátku účinnosti tohoto nařízení.

§ 9. Práva zaměstnanců podle tohoto nařízení nemohou býti smlouvou zkrácena ani zrušena.

§ 10. Ustanovení tohoto nařízení nevztahuje se na přechodné zaměstnání zaměstnanců, jestliže podnikatel při přijetí zaměstnance jemu sdělí a okresnímu úřadu oznámí, že jej přijímá přechodně na dobu nejdéle čtyř týdnů. Výjimka tato však neplatí, opětoval-li zaměstnavatel takový postup u téhož zaměstnance již po třikrát v roce.

§ 11. Na podniky, které pravidelně v určitých ročních obdobích pracují v rozšířené míře (podniky sezonní) nebo pravidelně jsou v provozu toliko v určitém ročním období (podniky kampaňové), nevztahují se předpisy tohoto nařízení, jde-li o opatření zaměstnavatele ve smyslu § 1, pokud vyplývají z povahy těchto podniků. Zamýšlí-li však zaměstnavatel zastaviti provoz takového podniku trvale, platí obdobně ustanovení § 2, odst. 3 a 4 a paragrafů následujících.

§ 12. V případech obnovy řízení, zahájené za doby účinnosti tohoto nařízení, bude-li předchozí rozhodnutí (§ 2) prohlášeno za neplatné, je zaměstnavatel, který předstíral okolnosti nepravdivé nebo úmyslně zamlčel okolnosti pro rozhodnutí úřadů směrodatné, povinen zaplatiti zaměstnancům, kteří byli v důsledku opatření zaměstnavatele propuštěni, mzdu (plat) za 2 týdny.

§ 13. (1) Jednání nebo opominutí proti ustanovením tohoto nařízení trestá okresní úřad podle § 4 zák. č. 95/1933 Sb. z. a n.

(2) Je-li zaměstnavatelem společnost, společenstvo (družstvo), spolek nebo jiný soubor osob, jest uložiti trest orgánu, jenž jest podle právních předpisů povolán je v tom směru zastupovati. Skládá-li se z několika fysických osob, jsou odpovědny za zachovávání předpisů všechny fysické osoby, z nichž orgán se skládá, leč by dokázaly, že nepřivodily trestní zavinění. Dopustila-li se činu osoba, která samostatně vede věci zaměstnavatelovy, nebo vlastník, stíhá trestní odpovědnost tyto osoby.

§ 14. Nařízení toto nabývá účinnosti dnem vyhlášení a pozbývá jí dnem 30. června 1935; provedou je ministři sociální péče, průmyslu, obchodu a živností, veřejných prací, zemědělství, vnitra a spravedlnosti v dohodě se zúčastněnými ministry.

Nařízení bylo vyhlášeno dne 28. dubna 1934 v částce 34 Sbírky zákonů a nařízení.

Vlastním jeho účelem jest umožniti správním úřadům aspoň jakousi kontrolu nad tím, zda zaměstnavatelé nezastavují nebo neobmezují provoz továrních podniků ve větším rozsahu, než je nezbytně. Vedle toho má však nařízení přímý

nebo nepřímý vliv i na pracovní poměry jednotlivých zaměstnanců a zlepšuje jejich právní posici některými předpisy, které jsou ve prospěch zaměstnanců právem relativně donucujícím (§ 9).

Nařízení platí jen pro zaměstnance továrních podniků (pojem »továrního podniku« třeba brátí podle živnostenského práva), ale pro ty bez rozdílu kategorií; jen v § 8 se rozlišuje mezi dělníky a »zaměstnanci ve vyšších službách«, jimiž dnes třeba rozuměti všechny soukromé zaměstnance ve smyslu nového zákona.

Ochrana se poskytuje zaměstnancům pro případy hromadného propuštění a zastavení podniku na dobu přes 14 dní. »Propuštění« znamená zrušení pracovního poměru z vůle zaměstnavatelovy, tedy i výpověď, nikoli však okamžité zrušení pracovního poměru, pro které má zaměstnavatel důležitý důvod (§§ 32, 34 zák. o soukr. zam.). »Hromadné« je propuštění za podmínek § 1, odst. 2; do rozhodného počtu čítají se stejně soukromí zaměstnanci jako dělníci. Při »zastavení provozu« se rozlišuje podle doby, na kterou je zamýšleno, resp. provedeno (do 3 měsíců, přes 3 měsíce, na trvalo).

Při hromadném propuštění je ochrana zaměstnanců v tom, že v jisté době po oznámení (§ 3), anebo když bylo vydáno zamítavé rozhodnutí (§ 2, odst. 1), je propuštění nepřípustné a daná výpověď tedy neplatná.

Při propuštění bez předchozího oznámení platí § 6; rozhodne-li úřad proti opatřením zaměstnavatelovým, má propuštěný zaměstnanec právo na plat za 14 dní (jako odbytné). To platí, i když zaměstnavatel neučinil dodatečně oznámení o propuštění provedeném v době mezi 15. březnem a 28. dubnem 1934 (§ 4 a § 6).

Ochrana, kterou dává § 3 zaměstnancům v řízení o zamýšleném zastavení provozu (právo na plat za 14 dní nebo za tři neděle), má smysl jen u zaměstnanců s kratší výpovědní lhůtou; soukromí zaměstnanci z ní nemají prospěch, ledaže by šlo o zaměstnance vypověditelné na 14 dní dle § 30, odst. 3 zák. o soukr. zam. Prohlásila-li příslušná ministerstva zastavení na dobu 3 měsíců za neodůvodněné, je propuštění pak provedené neplatné. Nedošlo-li k oznámení, mají zaměstnanci nejvýše právo na odbytné podle § 6.

Bylo-li hromadné propuštění nebo zastavení provozu odůvodněno vyšší mocí, stačí oznámení dodatečné (§ 5). Včasné oznámení zprošťuje zaměstnavatele všech závazků vůči zaměstnancům, jinak platí § 6.

Při trvalém zastavení provozu mají zaměstnanci podle § 8 dvojí výhodu, jednak že se prodlužuje délka doby výpovědní, jednak že se posunuje její začátek. Za platnosti

§ 31 zák. o soukr. zam. nemá ovšem § 8 takový význam, jako měl v době svého vydání. Dvouměsíční lhůta, končící poslední den kalendářního měsíce, bude pro soukromé zaměstnance zpravidla výhodnější než lhůta podle § 31, odst. 2, písm. a, naopak zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá už aspoň 15 a ne déle než 20 let, jsou na tom podle § 31, odst. 2, písm. b) — není-li úmluvy podle odstavce 3 — lépe než podle § 8, odst. 1 nařízení (delší lhůty výpovědní jsou podle § 8, odst. 3 nařízení nedotčeny). Dání výpovědi není v § 8 nijak obmezeno. Po výpovědi trvá pracovní poměr (se všemi právy a povinnostmi obou stran) tak dlouho, dokud, počítáno ode dne určeného v první větě § 8, odst. 1, neprojde výpovědní lhůta stanovená v § 8, odst. 1, věta 2 nebo výpovědní lhůta delší, ať zákonná či smluvená. Prodloužení výpovědní lhůty platí i pro některé případy před účinností nařízení (§ 8, odst. 2 a 4).

Zaměstnancům přijatým na přechodnou dobu (srov. § 30, odst. 3 zák. o soukr. zam.) neposkytuje nařízení, bylo-li učiněno zadost podmínkám § 10, žádnou výhodu. Jinak mají stejné postavení jako zaměstnanci přijatí na neurčitý čas.

Podniky sezonní a kampaňové jsou podle § 11 podrobeny nařízení, jen pokud nejde o opatření normálně prováděná po skončení sezony nebo kampaně.

Další nároky, t. j. nárok na plat za 14 dní, mají zaměstnanci proti zaměstnavateli za podmínek § 12. Musili by ovšem prokázati, že byli propuštěni právě v důsledku oněch opatření zaměstnavatele, při jichž úředním projednávání zaměstnavatel předstíral okolnosti nepravdivé nebo úmyslně zamlčel okolnosti pro rozhodnutí směrodatné.

Nároky jednotlivých zaměstnanců plynoucí z nařízení mohou býti přivedeny na soud i po 30. červnu 1935, kdy platnost nařízení končí, dokud podle obecných zásad nejsou prekludovány nebo promlčeny.

Literatura:

Kraker, Jaký význam má pro zaměstnance vládní nařízení ze dne 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování továrních podniků, Pracovní právo XIII., str. 61.

Sottner, Opatření proti zastavování továrních podniků a proti hromadnému propouštění, Právo československé I., str. 146.

Sottner, Nařízení proti zastavování továrních podniků, Obzor národohospodářský XXXIX, str. 279.

J. S., Vládní nařízení č. 78/1934 Sb. z. a n. s civilistického hlediska, Pracovní právo XIII., str. 77.

Budník, Úprava výpovědních lhůt při trvalém zastavování továrního podniku, Pracovní právo XIII., str. 82.

Prochaska, Neue arbeitsrechtliche Bestimmungen, Juristen Zeitung roč. 15, str 91.

Horner, Betriebseinstellung von Fabriksunternehmungen, Massentlassung und Kündigungsfristen, Prager Archiv XVI., čís. 11.

D.

Vládní nařízení ze dne 15. června 1934 č. 118 Sb. z. a n.,

kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních.

Vláda republiky Československé nařizuje podle § 1 zákona ze dne 9. června 1933, č. 95 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací, prodloužené zákonem ze dne 15. listopadu 1933, č. 206 Sb. z. a n.:

§ 1. Hromadné smlouvy pracovní, pokud upravují otázky mzdové (platové), ujednané mezi jedním nebo několika zaměstnavateli, nebo jejich jednou nebo několika odborovými organisacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organisacemi (korporacemi) zaměstnanců, platné v den účinnosti tohoto nařízení, nemohou býti vypovězeny do 30. dubna 1935. Pokud takovéto hromadné smlouvy upravují podmínky platnosti i po 30. dubnu 1935, zůstávají tato ujednání nedotčena.

§ 2. V závodech, kde v době mezi dnem 1. ledna 1933 a dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení byla v platnosti hromadná smlouva pracovní, která pak zanikla nebo byla vypovězena, platí do 30. dubna 1935 sazby mzdové (platové) platné v den účinnosti tohoto nařízení, pokud nebyly nebo nebudou ujednány pro tyto závody nové hromadné smlouvy.

§ 3. Toto nařízení nabývá účinnosti dnem vyhlášení; provede je ministr sociální péče, a pokud jde o podniky pod-

léhající obecnímu*) hornímu zákonu, ministr veřejných prací v dohodě se zúčastněnými ministry.

Vládní nařízení č. 118/1934, vyhlášené ve Sbírce z. a n. dne 27. června 1934, týká se hromadných (kolektivních) smluv ve všech oborech pracovních, tedy nejen v průmyslové výrobě a v obchodu, nýbrž i v hornictví, dopravě, peněžnictví, zemědělství atd. Nerozhodné je, na které kategorie zaměstnanců se hromadná smlouva pracovní vztahuje, a platí tedy nařízení i o hromadných smlouvách soukromých zaměstnanců ve smyslu nového zákona.

§ 1 zakazuje výpověď hromadných smluv pracovních do 30. dubna 1935, tedy zaručuje jim platnost nejméně na dobu, než projde — po dni, kdy teprve může býti smlouva vypověděna, t. j. po 1. květnu 1935 — smluvená doba výpovědní. Toto opatření týká se ovšem jen oněch ustanovení hromadné smlouvy pracovní, která upravují otázky mzdové (platové). Jiná ustanovení hromadné smlouvy, na př. ustanovení o délce doby výpovědní, o dovolených atp., mohou býti vypověděna. Výpověď smluvních ustanovení, uvedených v § 1 nařízení, je právně bez účinku. Jestliže by byla vypověděna celá smlouva hromadná, obsahující vedle ustanovení mzdových (platových) i ustanovení jiného druhu, byla by výpověď neplatná jen v oné části, která by se týkala mezd (platů), a závaznost jiných ustanovení smluvních by zanikla. Zákaz výpovědi postihuje obě strany, ne toliko zaměstnavatele. O jiných způsobech zániku závaznosti hromadných smluv pracovních § 1 neustanovuje — smlouvy ujednané na určitý čas, končící před 30. dubnem 1935, zaniknou tedy projitím smluvené lhůty. Na právní povaze hromadných smluv pracovních nemění § 1 nic a nebylo by možno z něho dovozovati, že by se individuální smlouva pracovní nemohla odchýliti v otázkách mzdových (platových) od smlouvy hromadné, podle § 1 nevypověditelné.

Pro hromadné smlouvy vypověděné před 27. červnem 1934, při nichž výpovědní lhůta prošla až po uvedeném dni, neplatí § 1, nýbrž § 2.

§ 2 se vztahuje na závody jakéhokoliv druhu, v kterých v době mezi 1. lednem 1934 a 27. červnem 1934 hromadná smlouva zanikla, ať výpovědí, projitím času či jinak, takže dne 27. června 1934 v nich žádná hromadná smlouva neplatila, a na závody, v kterých byla hromadná smlouva pracovní před 27. červnem 1934 vypověděna a lhůta výpovědní ještě neprošla. V těchto závodech jsou mzdové (platové) sazby, platné v den 27. června 1934, závazné pro obě strany, t. j. stávají

*) Správně: »obecnému«.

se ex lege součástí individuálních smluv pracovních; text nasvědčoval by názoru, že ony sazby jsou dohodou stran nezměnitelné, ať na neprospěch, ať na prospěch zaměstnanců, protože však pravidelně půjde o sazby minimální (určující toliko dolní hranice), bude úmluvu o vyšší mzdě (platu) uznati za přípustnou. »Mzdovými (platovými) sazbami platnými v den účinnosti nařízení« sluší rozuměti sazby hromadné smlouvy před 27. červnem 1934 vypovědělné a toho dne ještě platné, jinak sazby onoho dne v závodě skutečně zachovávané. Závaznost oněch sazeb trvá jen tak dlouho, dokud nebude pro závod ujednána (přesně: dokud se nestane závaznou) hromadná smlouva nová, nejdéle do 30. dubna 1935. Do té doby platí však sazby jak pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr v den 27. června 1934 již trval, tak pro zaměstnance později do práce přijaté.

Literatura: Sottner, Prodloužení hromadných smluv do 30. dubna 1935, Právo československé I., str. 284.

Budník, Vládní nařízení ze dne 15. června 1934, č. 118 Sb. z. a n., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních, Pracovní právo XIII., str. 118.

Doplňky a opravy.

Na str. **101** v řádce 12 shora jest vsunouti za slova »báňských (písm. b)« slova tato: »stejně jako v případech písm. e«.

Na str. **131** v řádce 16 shora jest slovo »dá)« nahraditi »d)«.

Na str. **147** v řádce 4 shora levého sloupce jest slovo »samostaného« nahraditi »samostatného«.

Na str. **152** v pozn. [2]) v řádku 2 zdola jest ročník »1922« nahraditi »1923«.

Na str. **153** v řádce 7 zdola jest číslo »148« nahraditi »128«.

Na str. **179** k druhé řádce shora jest doplniti: »O změnách tohoto služebního a disciplinárního řádu zaměstnanců nemocenských pojišťoven a svazů nemocenských pojišťoven srv. Věstník ÚSP. VIII., č. 12, str. 221, 222.«

Na str. **188** v řádce 7 shora pravého sloupce jest za zkratku »P. R.« vsunouti označení ročníku »V.«.

Na str. **213** k čtvrté řádce shora jest doplniti: »Ustanovení čl. XVI, odst. 1, písm. b) uváděcích ustanovení k zákonu o přímých daních bylo znovu změněno vládním nařízením ze dne 22. prosince 1934, č. 274 Sb. z. a n., a účinnost § 341 zák. o přímých daních je nyní odsunuta do 1. ledna 1936.«

Na str. **256** v řádce 18 shora jest letopočet »1934« nahraditi »1932«.

Na str. **278** v řádce 3 zdola (v textu) jest před slovo »bude« vsunouti slůvko »i«.

Na str. **288** jest doplniti: »Zákonem ze dne 19. prosince 1934, č. 267 Sb. z. a n., o délce presenční služby, § 1, byl změněn § 17 branného zákona a ustanoveno, že pravidelná presenční služba trvá dvě léta. V § 2 byla délka vojenského výcviku příslušníků náhradní zálohy stanovena na pět měsíců.«

Na str. **458** v pozn. [1]) v řádku 4 shora jest písmeno »č« nahraditi slovem »či«.

Na str. **499** v řádku 14 shora jest slovo »nebo« nahraditi »nebo«. Tamtéž jest opraviti pozn. [2]) takto: »§ 206 a následující §§ 206 a) až 206 d) jsou upraveny zákonem ze dne 17. května 1912, č. 107 ř. z. Na Slovensku a v Podkarpatské Rusi provedeny byly stejné změny zákonem ze dne 25. ledna 1928, č. 24 Sb. z. a n.«

Na str. **502** v řádku 10 a 18 shora jest za slova »č. 107/1912 ř. z.« vsunouti »a č. 24/1928 Sb. z. a n.« V řádku 13—16 jest vypustiti slova uvedená v závorce.

OBSAH.

	Strana
Předmluva	V
Literatura	VII
Zkratky	XI
Souvislý text zákona	1—27
Vysvětlivky k osnově	28—84
I. Úvod	28
II. Povšechné poznámky k osnově	34
III. Vysvětlivky k jednotlivým ustanovením osnovy	40
Výňatky ze zprávy výboru sociálně-politického poslanecké sněmovny	85
Výňatky ze zprávy výboru sociálně-politického senátu	89
Úvod (ke komentáři)	99
Komentář	106—474
Na které zaměstnance se vztahuje zákon (§§ 1—3)	106—169
§ 4 Smlouva o práci	170—188
§ 5 Potvrzení o smlouvě	189—191
§ 6 Osobní představení	191, 192
Nastoupení práce (§§ 7 a 8)	193—209
§ 9 Plat	210—226
§ 10 Pevné služné	226, 227
Provise a jiné podobné odměny (§§ 11—14)	227—253
§ 15 Podíl na zisku	254—258
§ 16 Remunerace a podobné odměny	258—264
§ 17 Jiné požitky	265, 266
§ 18 Zálohy na plat	267, 268
Překážky v práci (§§ 19—25)	269—294
a) Nemoc, úraz a pod. (§§ 19—21)	270—280
§ 22 b) Soukromé překážky	281—284

Strana
§ 23 c) Veřejnoprávní překážky . . . . . 284—286
§ 24 d) Branná povinnost . . . . . 286—293
§ 25 e) Zánik práva na plat 293, 294
Dovolená (§§ 26, 27) . . . . . 294—304
§ 28 Ochranná opatření . . . . . 304—306
§ 29 Zákaz soutěže a jiného zaměstnání . . . . . 306—313
Skončení pracovního poměru (§§ 30—35) . . . . . 313—403
§ 30 a) Uplynutím doby . . . . . 314—323
§ 31 b) Výpovědí . . . . . 323—345
c) Předčasným zrušením (§§ 32—35) . . . . . 345—403
§ 33 aa) Zaměstnancem . . . . . 355—367
§ 34 bb) Zaměstnavatelem . . . . . 367—397
§ 35 . . . . . 397—403
Právní následky předčasného zrušení pracovního poměru (§§ 36—40) . . . . . 403—418
§ 41 Vyklizení služebního bytu . . . . . 418—421
§ 42 Vyúčtování 421, 422
§ 43 Vyhledání nového zaměstnání . . . . . 423—425
§ 44 Potvrzení o zaměstnání . . . . . 425—430
Služební záruka (§§ 45, 46) . . . . . 431—436
Soutěžní doložka (§§ 47—49) . . . . . 437—445
§ 50 Zmírnění smluvených náhrad 445, 446
Změna majitele závodu (§§ 51, 52) . . . . . 446—451
§ 53 Nezměnitelná ustanovení . . . . . 452—456
§ 54 Podpůrná ustanovení . . . . . 456—459
Přechodná a závěrečná ustanovení (§§ 55—58) . . . 459—474

Dodatky.

Oddíl I.

A. Zákon ze dne 16. ledna 1910, č. 20 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (*zákon o obchodních pomocnících*), s doplňky a v úpravě podle cís. nařízení z 10. ledna 1915, č. 8 ř. z. 477
Srovnávací přehled paragrafů nového zákona o soukr. zaměstnancích a paragrafů zákona o obchodních pomocnících 492

Strana

B. Ze zákonného článku XXXVII/1875 (*obchodního zákona* platného v zemi Slovenské a Podkarpatoruské) 494
C. Z obecného zákona horního ze dne 23. května 1854, č. 146 ř. z. 497

Oddíl II.

Ze všeobecného *zákoníka občanského* (dílu druhého hlava 26, ve znění třetí dílčí novely ze dne 19. března 1916, č. 69 ř. z.) 502

Oddíl III.

A. Ze zákona ze dne 27. března 1931, č. 64 Sb. z. a n., kterým se vydávají řády *konkursní, vyrovnací a odpůrčí* 515
B. Ze zákona ze dne 11. ledna 1897, č. 30 ř. z. o ochraně vynálezů (*patentního zákona*) ve znění zákona ze dne 27. května 1919, čís. 305 Sb. z. a n., zákona ze dne 30. června 1922, č. 252 Sb. z. a n., a zákona ze dne 20. prosince 1932, č. 26 ex 1933 Sb. z. a n. 517

Oddíl IV.

A. Ze zákonného článku XIV/1914 o tisku 519
B. Zákon ze dne 6. prosince 1933, č. 225 Sb. z. a n. o opatřeních pro zaměstnance zastavených periodických tiskopisů 521
C. Vládní nařízení ze dne 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích 525
D. Vládní nařízení ze dne 15. června 1934, č. 118 Sb. z. a n., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních 533

Doplňky a opravy 536
Časový přehled předpisů v díle uvedených 540
Rejstřík věcný 548

Časový přehled
předpisů v díle uvedených.

(Číslice za pomlčkou označují stránky.)

1811

1. června, č. 946 sb. zák. soud. (obč. zák.)
§ 5 — 462.
§ 19 — 191.
§ 40 — 361.
§ 152 — 172.
§ 246 — 172.
§ 471 — 408.
§ 869 — 346.
§ 879 — 77, 435, 454.
§ 881 — 419.
§ 902 — 328.
§ 914 — 135.
§ 918 — 196.
§ 921 — 196.
§ 961 — 408.
§ 963 — 408.
§ 1151 — 167, 503.
§ 1152 — 181, 503.
§ 1153 — 181, 503.
§ 1154 — 504.
§ 1154 a) — 267, 505.
§ 1154 b) — 51, 56, 276, 277, 281, 505.
§ 1155 — 50, 203, 207, 331, 377, 408, 451, 506, 513, 524.
§ 1156 — 507.
§ 1156 a) — 274, 508.
§ 1156 b) — 508.
§ 1157 — 305, 509.
§ 1158 — 509.
§ 1159 — 510.
§ 1159 a) — 510.
§ 1159 b) — 510.
§ 1159 c) — 510.
§ 1160 — 511.
§ 1161 — 511.
§ 1162 — 347, 348, 511.
§ 1162 a) — 404, 511.
§ 1162 b) — 69, 512.
§ 1162 c) — 512.
§ 1162 d) — 416, 512.
§ 1163 — 425, 443, 513.
§ 1164 — 51, 348, 455, 513.
§ 1304 — 414.
§ 1409 — 78, 451.
§ 1425 — 428.
§ 1438 — 213.
§ 1440 — 408.
§ 1486 — 48, 216.

1844

26. září, č. 832 sb. zák. sou — 122.

1852

27. května, č. 117 ř. z. (tr. z — 498.
26. listopadu, č. 253 ř. z. (spoll z.) — 122, 123, 124.

1854

23. května, č. 146 ř. z. (hor. z — 26, 29, 115, 178, 446, 46 465, 497—502.

1859
20. prosince, č. 227 ř. z. (živn. ř.) — 26, 82, 113, 119, 123, 178, 181, 182, 213, 265, 273, 305, 347, 404, 446, 457, 458, 472, 476.
1860
11. prosince, č. 36413 — 125.
1862
17. prosince, č. 1/1863 ř. z. (obch. z.) — 28, 109, 110, 117, 121, 194, 235, 242, 328, 458, 467, 503.
17. prosince, č. 6/1863 ř. z. (tisk. z.) — 124.
1868
6. července, č. 96 ř. z. (adv. ř.) — 125.
1870
7. dubna, č. 43 ř. z. — 498.
1871
25. července, č. 75 ř. z. (not. ř.) — 125.
1873
9. dubna, č. 70 ř. z. (z. o společenstvech) — 122, 123.
23. května, č. 119 ř. z. (tr. ř.) — 57, 284.
1874
4. prosince, zák. čl. XXXIV (adv. ř.) — 125.
12. prosince, zák. čl. XXXV (not. ř.) — 125.
1875
4. dubna, č. 68 ř. z. — 126.
16. května, zák. čl. XXXVII (obch. z.) — 26, 28, 99, 121, 122, 123, 126, 242, 328, 458, 460, 494—497, 503.
1876
3. dubna, zák. čl. XIII — 172.
1877
4. července, zák. čl. XX — 172.
1878
27. května, zák. čl. V — 498.
1883
17. června, č. 117 ř. z. — 491.
1885
20. července, č. 116 ř. z. — 126.
1887
28. prosince, č. 1/1888 ř. z. — 124.
1889
28. dubna, č. 64 ř. z. — 110.
1891
9. dubna, zák. čl. XIII — 182.
1892
16. července, č. 202 ř. z. — 123, 124.
1893
26. prosince, č. 193 ř. z. — 125.
31. prosince, č. 12/1894 ř. z. — 116.
1894
21. dubna, č. 75 ř. z. — 116.
1895
16. ledna, č. 21 ř. z. — 181.
1. srpna, č. 113 ř. z. (c. ř. s.) — 208, 242, 416.
1896
5. března, č. 31 ř. z. — 123.
27. května, č. 79 ř. z. (ex. ř.) — 71, 420.
1897
11. ledna, č. 30 ř. z. (z. patentní) — 125, 517—518.
1898
11. července, zák. čl. XXIII — 122.
1900
14. prosince, zák. čl. XXVII — 37, 163.
1903
4. ledna, č. 10 ř. z. — 126.
10. června, č. 133 ř. z. — 123.
1904
19. dubna, č. 41 ř. z. — 126.
1905
18. července, č. 125 ř. z. — 181.
23. listopadu, č. 176 ř. z. — 305.

1906
6. března, č. 58 ř. z. (z. o spol. s r. o.) — 109, 129.
1907
6. dubna, zák. čl. XIX — 124.
1908
28. prosince, zák. čl. LVII — 451.
1910
16. ledna, č. 20 ř. z. (z. o obch. pom.) — 26, 28, 34, 99, 334, 460, 477—491.
Čl. I. — 477.
§ 1 — 40, 112, 467, 477.
§ 2 — 40, 119, 467, 478.
§ 3 — 467, 478.
§ 4 — 467, 478.
§ 5 — 43, 115, 165, 467, 479.
§ 6 — 44, 46, 173, 189, 265, 467, 479.
§ 7 — 62, 307, 467, 479.
§ 8 — 51, 88, 270, 274, 468, 480.
§ 9 — 51, 59, 279, 293, 468, 481.
§ 10 — 49, 229, 234, 468, 481.
§ 11 — 49, 231, 238, 468, 481.
§ 12 — 49, 246, 469, 482.
§ 13 — 49, 249, 469, 482.
§ 14 — 50, 254, 469, 482.
§ 15 — 48, 226, 469, 482.
§ 16 — 50, 258, 469, 483.
§ 17 — 59, 87, 297, 469, 483.
§ 18 — 62, 305, 469, 483.
§ 19 — 63, 87, 469, 484.
§ 20 — 64, 87, 325, 470, 484.
§ 21 — 65, 470, 484.
§ 22 — 71, 423, 470, 484.
§ 23 — 470, 485.
§ 24 — 70, 470, 485.
§ 25 — 66, 470, 485.
§ 26 — 66, 356, 470, 485.
§ 27 — 66, 334, 368, 470, 486.
§ 28 — 68, 471, 487.
§ 29 — 69, 413, 471, 487.
§ 30 — 46, 194, 198, 206, 471, 487.
§ 31 — 46, 207, 471, 488.
§ 32 — 46, 70, 207, 414, 471, 488.
§ 33 — 46, 471, 488.
§ 34 — 46, 70, 416, 471, 489.
§ 35 — 72, 431, 464, 471, 489.
§ 36 — 75, 439, 471, 489.
§ 37 — 76, 439, 472, 489.
§ 38 — 77, 445, 472, 490.
§ 39 — 72, 425, 472, 490.
§ 40 — 80, 455, 472, 490.
§ 41 — 472, 490.
§ 42 — 81, 472, 491.
Čl. II — 84, 182, 472, 491.
Čl. III. — 473, 491.
Čl. IV. — 473, 491.
Čl. V. — 473, 491.
20. ledna, č. 21 ř. z. — 28.
1911
8. ledna, zák. čl. I. (o. s. p.) — 208, 242, 416.
30. června, č. 129 ř. z. — 181, 473.
1912
17. května, č. 107 ř. z. — 116, 499, 502, 536.
1913
3. ledna, č. 94 ř. z. — 125.
21. dubna, č. 74 ř. z. — 305.
7. května, č. 77 ř. z. — 125.
1914
13. ledna, č. 9 ř. z. (z. o statk. úř.) — 37, 71, 73, 77, 79, 163, 193, 305, 420, 421, 425, 431, 434, 447.
24. března, zák. čl. XIV (tisk. z.) — 29, 43, 82, 124, 466, 519 až 521.
1. června, č. 118 ř. z. — 208, 416.
1915
10. ledna, č. 8 ř. z. (nov. k z. o obch. pom.) — 26, 35, 40, 62, 125, 307, 478, 480, 486.

1916

19. března, č. 69 ř. z. (III. dílčí nov.) — 26, 29, 51, 71, 423, 451, 456, 501, 502—514.
22. září, č. 317 ř. z. — 325.

1917

23. prosince, č. 501 ř. z. — 233.

1918

19. prosince, č. 91 Sb. z. a n. (z. o 8hod. práci) — 38, 181, 215, 220—226.

1919

9. ledna, č. 15 Sb. z. a n. — 29.
11. ledna, č. 11 Sb. z. a n. — 181.
28. února, č. 108 Sb. z. a n. — 29.
28. února, č. 109 Sb. z. a n. — 125.
13. března, č. 139 Sb. z. a n. — 84.
15. dubna, č. 210 Sb. z. a n. — 123.
24. dubna, č. 223 Sb. z. a n. — 419.
22. května, č. 320 Sb. z. a n. — 68, 401.
27. května, č. 305 Sb. z. a n. — 125, 517.
14. října, č. 555 Sb. z. a n. — 194.
17. října, č. 571 Sb. z. a n. — 404, 427, 472, 500.
12. prosince, č. 29/1920 Sb. z. a n. — 45.

1920

30. ledna, č. 82 Sb. z. a n. — 45.
25. února, č. 144 Sb. z. a n. — 179, 286, 335—336.
29. února, č. 121 Sb. z. a n. — 284.
19. března, č. 193 Sb. z. a n. — 287.
14. dubna, č. 302 Sb. z. a n. — 122, 153, 433.
14. dubna, č. 303 Sb. z. a n. — 45, 174.
14. dubna, č. 347 Sb. z. a n. — 121, 153.
15. dubna, č. 314 Sb. z. a n. — 214, 500.
24. června, č. 395 Sb. z. a n. — 29.
13. července, č. 434 Sb. z. a n. — 117, 286.
27. července, č. 477 Sb. z. a n. — 123.

1921

1. dubna, č. 155 Sb. z. a n. — 26, 29, 51, 456, 505.
11. května, č. 292 BGBl. — 36, 114, 116, 216, 501.
19. července, č. 267 Sb. z. a n. — 407.
12. srpna, č. 295 Sb. z. a n. — 4, 189, 212.
12. srpna, č. 309 Sb. z. a n. — 371, 498.
12. srpna, č. 330 Sb. z. a n. — 179, 211, 214, 216, 285, 305, 333—335, 460, 529.
17. listopadu, č. 418 Sb. z. a n. — 126.
1. prosince, č. 499 Sb. z. a n. — 181.
21. prosince, č. 497 Sb. z. a n. — 26, 29, 51, 349, 455, 456, 513.

1922

25. ledna, č. 27 Sb. z. a n. — 154.
31. ledna, č. 34 Sb. z. a n. — 26, 29, 40, 51, 99, 460, 475.
31. ledna, č. 40 Sb. z. a n. — 125.
15. února, č. 69 Sb. z. a n. — 126.
15. února, č. 71 Sb. z. a n. — 211, 260, 314.
12. května, č. 148 Sb. z. a n. — 120.

1922
30. června, č. 252 Sb. z. a n. — 517.
11. července, č. 242 Sb. z. a n. — 124, 212.
13. července, č. 244 Sb. z. a n. — 26, 29, 38, 81, 100, 274, 331, 347, 349, 377, 404, 456, 458, 461, 476, 496, 501, 521.
19. října, č. 307 Sb. z. a n. — 123.
18. prosince, č. 404 Sb. z. a n. — 155.
22. prosince, č. 381 Sb. z. a n. — 29.
1923
19. března, č. 50 Sb. z. a n. — 523, 524.
1924
30. května, č. 124 Sb. z. a n. — 524.
6. června, č. 128 Sb. z. a n. — 122, 123, 153, 172, 179.
2. července, č. 177 Sb. z. a n. — 214, 500.
3. července, č. 170 Sb. z. a n. — 286, 336.
3. července, č. 178 Sb. z. a n. — 249, 252.
25. září, č. 206 Sb. z. a n. — 126, 155.
25. září, č. 217 Sb. z. a n. — 26, 29, 81, 456, 458, 461, 496, 501.
9. října, č. 221 Sb. z. a n. (z. o soc. pojištění) — 45, 67, 124, 172, 174, 178, 273, 278, 337.
10. října, č. 239 Sb. z. a n. — 82, 121, 171, 172, 179, 180, 212, 256, 319, 339, 433, 441.
10. října, č. 259 Sb. z. a n. (živn. z.) — 26, 29, 82, 119, 123, 126, 273, 305, 446, 457, 458, 465, 476, 496.
1925
31. března, č. 61 Sb. z. a n. — 12, 51, 171, 211, 286, 289 až 293, 330—333, 334, 460, 468.
3. dubna, č. 65 Sb. z. a n. — 47, 194.
3. dubna, č. 67 Sb. z. a n. — 296.
23. dubna, č. 102 Sb. z. a n. — 121.
26. května, č. 114 Sb. z. a n. — 305.
10. června, č. 148 Sb. z. a n. — 124.
19. srpna, č. 203 Sb. z. a n. — 126.
15. října, č. 221 Sb. z. a n. — 124.
1926
24. června, č. 103 Sb. z. a n. (platový z.) — 157, 160.
1. července, č. 130 Sb. z. a n. — 123.
7. července, č. 113 Sb. z. a n. — 157.
7. července, č. 114 Sb. z. a n. — 157.
16. července, č. 144 Sb. z. a n. — 124.
1927
5. března, č. 16 Sb. z. a n. — 157.
5. března, č. 17 Sb. z. a n. — 157.
8. dubna, č. 53 Sb. z. a n. — 287.
15. června, č. 76 Sb. z. a n. (z. o přímých daních) — 57, 212, 284.
15. července, č. 106 Sb. z. a n. — 123.
15. července, č. 111 Sb. z. a n. (z. o nek. soutěži) — 249, 251, 252, 311—313, 372—374, 443.
15. září, č. 141 Sb. z. a n. — 287.
13. prosince, č. 1/1928 Sb. z. a n. (směněč. z.) — 460.
20. prosince, č. 175 Sb. z. a n. — 118, 212.

1928

19. ledna, č. 23 Sb. z. a n. — 208, 416.
25. ledna, č. 24 Sb. z. a n. — 536.
13. března, č. 39 Sb. z. a n. — 172, 476.
28. března, č. 45 Sb. z. a n. — 407, 420.
17. července, č. 144 Sb. z. a n. — 163.
8. listopadu, č. 184 Sb. z. a n. — 124, 212.

1929

18. ledna, č. 11 Sb. z. a n. — 124.
21. února, č. 26 Sb. z. a n. (z. o pens. poj.) — 41, 67, 117, 124, 128, 133, 179, 212, 273, 278, 338, 461.

1930

27. února, č. 26 Sb. z. a n. — 428.
23. května, č. 65 Sb. z. a n. — 42, 120, 125.
11. prosince, č. 196 Sb. z. a n. — 157.

1931

27. března, č. 64 Sb. z. a n. (konk. a vyr. ř.) — 47, 70, 73, 214, 432, 470, 471, 485, 488, 511, 515—517.
4. července, č. 131 Sb. z. a n. (z. o prac. soudech) — 286, 337, 472, 490.
17. prosince, č. 204 Sb. z. a n. — 182.

1932

16. února, č. 31 Sb. z. a n. — 175.
21. dubna, č. 54 Sb. z. a n. (bank. z.) — 82, 121, 171, 172, 179, 180, 212, 214, 256, 319, 329, 339, 441.
20. prosince, č. 26/1933 Sb. z. a n. — 517.

1933

2. března, č. 44 Sb. z. a n. — 82, 212, 325, 329.
29. května, č. 85 Sb. z. a n. — 213.
28. června, č. 107 Sb. z. a n. — 110.
28. června, č. 108 Sb. z. a n. — 362, 524.
7. července, č. 145 Sb. z. a n. — 524.
10. července, č. 124 Sb. z. a n. — 524.
18. července, č. 150 Sb. z. a n. — 524.
29. července, č. 154 Sb. z. a n. — 182.
29. července, č. 161 Sb. z. a n. — 407, 525.
29. července, č. 163 Sb. z. a n. — 347.
5. srpna, č. 169 Sb. z. a n. — 122.
6. října, č. 194 Sb. z. a n. — 122.
25. října, č. 201 Sb. z. a n. — 523, 524.
6. prosince, č. 225 Sb. z. a n. — 124, 171, 348, 521—525.
15. prosince, č. 229 Sb. z. a n. — 182.
22. prosince, č. 248 Sb. z. a n. — 213.
22. prosince, č. 251 Sb. z. a n. — 45, 82, 114, 174, 180.

1934

24. ledna, č. 8 Sb. z. a n. — 337.
9. února, č. 38 Sb. z. a n. — 125.
23. února, č. 29 Sb. z. a n. — 287.
23. února, č. 32 Sb. z. a n. — 420.
26. února, č. 30 Sb. z. a n. — 287.

1934

14. března, č. 49 Sb. z. a n. — 122.

20. dubna, č. 78 Sb. z. a n. — 171, 216, 318, 330, 338, 525 až 533.

15. června, č. 112 Sb. z. a n. — 124, 154, 174, 337.

15. června, č. 118 Sb. z. a n. — 175, 211, 533—535.

21. června, č. 117 Sb. z. a n. — 124.

3. července, č. 145 Sb. z. a n. — 118, 233.

4. července, č. 179 Sb. z. a n. — 153.

10. července, č. 140 Sb. z. a n. — 524.

11. července, č. 146 Sb. z. a n. — 155.

11. července, č. 147 Sb. z. a n. — 123, 179.

11. července, č. 154 Sb. z. a n. (z. o soukr. zam.)

§ 1 — 1, 40, 85, 106—150, 454.

§ 2 — 2, 34, 86, 90, 150—162, 467.

§ 3 — 3, 43, 86, 90, 162—169.

§ 4 — 3, 44, 170—188, 329, 465, 467, 503, 504.

§ 5 — 3, 46, 90, 188—191, 210, 212, 466, 467.

§ 6 — 4, 46, 191—192.

§ 7 — 4, 46, 192—204, 270, 471.

§ 8 — 5, 46, 205—209, 210, 341, 453, 471.

§ 9 — 6, 47, 90, 209—226, 285.

§ 10 — 6, 48, 226—227, 469, 504.

§ 11 — 7, 49, 90, 227—233, 237—240, 469, 503.

§ 12 — 7, 49, 233—245, 267, 468, 469, 504, 505.

§ 13 — 8, 49, 210, 245—248, 469, 506.

§ 14 — 8, 49, 248—253, 369, 370, 454, 469.

§ 15 — 9, 50, 211, 253—258, 469.

§ 16 — 9, 50, 211, 258—264, 469.

§ 17 — 10, 50, 90, 210, 264—266, 305, 454, 467, 469, 509.

§ 18 — 10, 50, 91, 211, 267—268.

§ 19 — 10, 53, 88, 91, 210, 269—277, 293, 339, 357, 375, 376, 379, 468, 506, 508.

§ 20 — 11, 53, 269, 277—279, 378.

§ 21 — 11, 53, 210, 270, 279—280, 375, 379, 468, 506.

§ 22 — 11, 55, 210, 280—284, 293, 339, 376, 377, 379, 380, 468, 505.

§ 23 — 12, 57, 210, 284—286, 293, 376, 468, 505.

§ 24 — 12, 57, 210, 286—293, 339, 376, 379, 380, 468, 505.

§ 25 — 12, 59, 210, 293—294, 403, 509.

§ 26 — 13, 59, 87, 91, 93, 210, 294—300, 339, 464, 469.

§ 27 — 14, 59, 91, 210, 300—304, 469.

§ 28 — 14, 62, 266, 304—306, 361, 469, 509.

§ 29 — 15, 62, 96, 306—313, 375, 376, 403, 424, 437, 454, 467.

§ 30 — 16, 63, 314—323, 326, 454, 470, 511.

§ 31 — 16, 64, 87, 92, 324—345, 464, 470, 511.

§ 32 — 17, 66, 200, 345—355, 470, 512.

§ 33 — 17, 66, 183, 210, 214, 247, 266, 355—367, 382.
§ 34 — 18, 66, 182, 277, 283, 285, 311, 367—397.
§ 35 — 19, 67, 397—405, 471.
§ 36 — 19, 68, 210, 213, 405—408, 422, 471, 504.
§ 37 — 19, 68, 210, 266, 407—411, 471, 504.
§ 38 — 20, 69, 330, 405, 411—414, 426.
§ 39 — 20, 70, 414—415, 453, 471.
§ 40 — 20, 70, 416—418, 471, 512.
§ 41 — 20, 70, 94, 418—421, 470.
§ 42 — 21, 71, 92, 421—422.
§ 43 — 21, 71, 94, 423—425, 470, 511.
§ 44 — 22, 72, 425—430, 443, 472, 513.
§ 45 — 22, 72, 88, 93, 430—436, 463, 471.
§ 46 — 22, 72, 88, 431—436, 463, 471.
§ 47 — 23, 75, 93, 210, 436—441, 444, 454, 472.
§ 48 — 24, 75, 210, 437, 441—442, 472.
§ 49 — 24, 75, 437, 443, 472.
§ 50 — 24, 77, 445—446, 472.
§ 51 — 24, 77, 210, 313, 328, 340, 446—451, 454, 504.
§ 52 — 25, 79, 313, 328, 340, 447, 451.
§ 53 — 25, 80, 191, 208, 226, 243, 247, 266, 276, 280, 283, 286, 287, 301, 306, 313, 327, 348, 401, 412, 414, 417, 420, 422, 424, 428, 452—456, 463.
§ 54 — 26, 81, 266, 274, 454, 456—459, 472.
§ 55 — 26, 81, 459—461, 475.
§ 56 — 27, 82, 330, 454, 461—473, 506.
§ 57 — 27, 34, 151, 473—474.
§ 58 — 27, 84, 474.

11. července, č. 171 Sb. z. a n. — 45, 174.
13. července, č. 137 Sb. z. a n. — 179.
13. července, č. 143 Sb. z. a n. — 124.
13. července, č. 167 Sb. z. a n. — 122.
13. července, č. 182 Sb. z. a n. — 286, 335—336.
13. července, č. 188 Sb. z. a n. — 286.
16. července, č. 163 Sb. z. a n. — 524.
25. července, č. 189 Sb. z. a n. — 124, 172, 178.
28. července, č. 172 Sb. z. a n. — 45, 174.
25. října, č. 228 Sb. z. a n. — 156—161, 474.
19. prosince, č. 267 Sb. z. a n. — 536.
22. prosince, č. 274 Sb. z. a n. — 536.

Rejstřík věcný.

(Číslice za pomlčkou označují stránky.)

A

Administrace časopisu — 124, 522.
Advokáti — 125, 473.
Advokátní koncipient — 365.
— **solicitátor** — 253, 384.
— **komory** — 152.
Akciové společnosti — 108.
Akordní plat — 210, 228.
Akviziční činnost — 111.
Architekti — 125.
Artistický ředitel — 145.
Automobily (výroba a provoz) — 144.

B

Babičky — 120.
Baliči — 111.
Bankovní úředníci — 391, 392.
— **zákon** — 82, 121, 171, 172, 179, 180, 212, 214, 256, 319, 329, 339, 441.
— **zvyklost** — 227.
Báňská společenstva — 152.
Báňské podniky — 115.
Báňský lékař — 473.
Báňští dozorci — 116, 465, 497—502.
— **úředníci** — 29, 41, 116, 465, 497—502.
Blázince — 120.
Branná povinnost — 57, 286—288, 380.
Branné předpisy — 287.
Branný zákon — 287, 536.
Bratrské pokladny — 124, 212.
Buffet (prodavačky v b.) — 111, 139.
Bursovní agenti — 126.
Byt naturální v. služební byt.

C

Cenné papíry (záruka) — 433.
Cestovní útraty — 248.
Cestující obchodní v. obchodní cestující.
Cihlářský mistr — 145.
Civilní geometři — 125.
— **inženýři** — 125.
Cizinci — 136, 172.
Cizozemský podnikatel — 136.
Commis intéressé — 254—256.
Commis v. komí.
Compensatio culpae — 414.
— **lucri cum damno** — 209.
Cvičení ve zbrani (služební) — 58, 171, 289—293, 330—333, 380.

Č

Černé listiny — 443.
Československá obilní společnost — 179.
Československý reeskontní a lombardní ústav — 122.
Činná služba — 288.
Číšník — 140.

Členové orchestru — 130.
— **představenstva obchodní společnosti** — 108.
Čtenářka výstřižků — 145.

D

Daně (srážky s platu) — 212.
Dávky veřejnoprávního pojištění — 54, 88, 274—275.
Dědicové zaměstnavatele — 79, 451.
Definitiva — 185, 345.
Derogační klausule — 81, 459—461.
Detektivní ústavy — 126.
Diety — 246, 248.
Dílovedoucí — 113, 142, 143, 384.
Disciplinární řád — 178.
— **řízení** — 349, 352, 353, 401, 410.
— **tresty** — 446.
Divadelní personál — 129, 130, 390.
— **referent** — 385.
Doba ochranná — 289, 331, 332.
— **pracovní** (v. též práce přes čas) — 38, 181.
— **výpovědní** v. lhůta výpovědní.
Dobré mravy — 77, 171, 184, 185, 349, 443, 454.
Dodávky, provise — 235.
Dohodci obchodní — 126.
Doložka soutěžní v. soutěžní doložka.
Domácké práce — 119.
Domácí učitelé — 120, 127, 130.
Donucující předpisy v. nezměnitelná ustanovení.
Dovolená — 59, 283, 294—304, 464.
— **doba** — 297.
— **náhradní** — 301—302.
Dozorce v továrně — 142.
Dozorci báňští v. báňští d.
Dráhy — 44, 163.
Druh prací — 170, 181.
Družstva v. společenstva.
Důchodové ústavy v. rentové ústavy.
Důležitý důvod — 66, 346—348.
Duplikát potvrzení — 427.
Dvojí zaměstnání — 62, 307.

E

Elaborát odborné komise — 32—34, 207, 274, 445, 455.
Exekuce na platy — 214.
Expedice časopisu — 124, 522.
Expeditoři — 112, 146.
Exportní ústav — 153.

F

Faktoři — 113, 384.
Farmaceuti — 389.
Fixní nastoupení práce — 194, 196.
Fondy veřejné — 152, 159.
Forma smlouvy — 44, 170.
— **soutěžní doložky** — 441, 471.
Funkcionáři smíšených podniků — 108.
Fysické osoby — 127.

G

Geometři civilní — 42, 125.
Gratifikace — 259, 444.

H

Herci — 129, 390, 444.
Honební společenstva — 152.
Horní zákon — 29, 44, 115, 178, 497—502.
Hornický rozhodčí soud — 286, 336.
Hospodářská společenstva v. společenstva.
Hospodářské podniky — 44, 164.

Hospodářští úředníci v. statkoví úředníci.
Hotovosti (záruka) — 432.
Hranicové kategorie průmyslu — 97.
Hromadné propuštění — 333, 525 až 533.
— **smlouvy** — 45, 173—178, 187, 453, 533—535.
Hrubé urážky v. urážky na cti.
Hřbitovy — 153.
Hudebníci — 130, 145, 390.

Ch

Chemikové — 113, 133, 145, 473.

I

Iniciativní návrhy — 30, 36, 128.
Inkasisti — 112.
Interlokální právo — 458—459.
Invalidita — 375.
Inženýrská komora — 152.
Inženýři civilní — 125.
Ius cogens v. nezměnitelná ustanovení.

J

Jednací řád bank — 180.
Jednatelé v. obchodní cestující.
— **společnosti s r. o.** — 111, 144.
„Jednota" (revisní a důvěrnické sdružení čsl. bank) — 122.

K

Kabarety — 145.
Kampaňové podniky — 317, 530.
Kanceláře advokátní — 107.
— **notářské** — 107.
Kancelářské práce — 114.
Karakteristika zákona — 105.
Kauce v. služební záruka.
Kavárny — 111, 139, 140, 185.
Kinematografy — 145.
Kinooperatér — 146.
Klid nedělní a sváteční — 181.
Kniha reflektantů — 245.
Knihy obchodní — 49, 241—243, 255.
Kogentní předpisy v. nezměnitelná ustanovení.
Kodifikace pracovního práva — 38.
Kolektivní smlouvy v. hromadné smlouvy.
Kolky — 189, 190.
Komerční ředitel — 111, 247.
Komí — 111, 188, 394.
Kompensace — 213.
Komptoirista — 389, 392.
Konkludentní jednání — 183, 188, 224, 308, 324, 343, 346.
Konkludence zákonná — 230, 231.
Konkurence v. soutěž.
Konkurenční klausule v. soutěžní doložka.
Konkurs, vliv na pracovní poměr — 515—516.
Konkursní řád — 47, 70, 73, 214, 330, 432, 515, 516.
Konvenční pokuta v. smluvená náhrada.
Krásná umění — 119.
Korektoři — 141.
Krematorium — 153.
Kresliči — 113, 142.
Kupec — 109, 110, 165.
Kupecké služby — 41, 111—113, 138—146.
Kvartální výpověď — 65, 326, 327.

L

Lázně — 120.
Léčebná péče — 67, 273, 278, 337 až 338, 342, 355.
Léčebné ústavy — 120.

Léčebný fond — 153.
Legitimace soc. pojištění — 428.
Lékárníci — 86, 130, 145.
Lékárnická gremia — 152.
Lékaři — 120, 130, 145, 185, 221, 473.
Lékařské komory — 152.
Lékařské potvrzení — 54, 66, 277 až 279, 378.
Lesnické podniky — 37, 44, 163 až 166.
Lhůta promlčecí — 48, 216—217, 251.
— pro odstup od smlouvy — 47, 203—204.
— pro uplatnění nároků — 48, 208, 251, 311, 416—418.
— pro zrušení pracovního poměru — 67, 397—403.
— výpovědní — 64, 65, 326—330, 464—466, 473.
Listiny zaměstnancovy — 427—428.
Literární činnost — 119.
Locatio conductio operarum — 39, 41, 100, 101.
Lodní personál — 44.
Loterní sběrny — 125.

M

Mechanikové — 113.
Mezimístní normy kolisní v. interlokální právo.
Milostný poměr — 397.
Místní zvyk v. zvyklosti místní.
Mistr kovolijecký — 142.
— lisovny — 143.
— štrublovny — 143.
— tkalcovský — 141, 142.
— tovární — 142.
— úpravny — 143.
Mládek — 146.
Mravnost — 62, 265, 304, 357, 361, 397.

N

Náboženské společnosti — 152.
Nadace — 127.
Nádenické práce — 119.
Nahlédnutí do knih — 241—243, 255, 422.
Náhrada při odstoupení od smlouvy — 47, 206—208.
— při předčasném zrušení — 69, 405—411.
— — předčasné výpovědi — 450, 451.
— za dovolenou — 61, 299—301.
— za ušlé provise — 246, 247.
Náhradné doručení — 325.
Náhradní dovolená — 61, 301.
Nakladatelské právo — 119.
Náklady na léčení — 508.
Národní banka československá — 121, 153, 154.
Násilnosti v. ublížení skutkem.
Nastoupení práce — 46, 193—204.
Naturální byt — 70, 418—421.
— požitky — 50, 264—266.
Název zákona — 39.
Nedělní klid — 181.
Nehodnost důvěry — 370—372, 382—388.
Nekalá soutěž — 251, 252, 312, 372—374, 438.
Nekonání prací — 376, 377, 379, 390—395.
Nemoc — 53, 270—280.
— oznámení — 54, 277—279, 375, 378.
— plat — 54, 270, 274.
— pohlavní — 271, 276.
— propuštění — 55, 279, 280.
— výpověď — 280, 293.
Nemocenská pojišťovna — 54, 153, 278, 379.
Nemocenské pojištění — 45, 67, 124, 172, 174, 178, 273, 278, 337.

Nemocné osoby (vyklizení) — 420, 470.
Nemravný život — 397, 420.
Neodvratnost překážky — 198.
Neplatnost smlouvy — 171.
Neoprávněný prospěch — 248—252, 369, 370.
Nepřítomnost — 380—381.
Neschopnost k práci — 356—357, 374—375, 389, 390.
Nesprávná výpověď — 70, 325, 404, 411—414.
Nevěrnost ve službě — 368—369, 382—388.
Nezměnitelná ustanovení — 80, 171, 452—456, 513.
Nezpůsobilost k práci v. neschopnost.
Nezpůsobilost právní — 439.
Noční práce — 181.
Nositelé veřejného pojištění — 153.
Notáři — 125.
Notářské komory — 152.
Nové místo — 71, 423—425.
Novoročné — 262.
Nucené spoření — 213.

O

Občanský zákoník — 82, 457, 502 až 514.
Obec — 152.
Obecní zaměstnanci — 152—161.
Obchod — 109, 110, 229, 230, 311.
Obchodní cestující — 41—42, 85, 89, 117—118, 146—148, 186, 393, 394.
— **dohodci** — 126.
— **domy s jednotnými cenami** — 45, 82, 114, 174, 180.
— **jednatelé** v. obchodní cestující.
— **pomocníci** — 111—113, 165.
— — (zák. 20/1910) — 477—491
— — (na Slov. a P. R.) — 494—497.
— **právo** — 458.
— **sluhové** — 112.
— **tajemství** — 75, 372—374, 439, 440.
— **zástupci** v. obchodní cestující.
— **zmocněnci** — 111.
Obchodní a živnostenské komory — 152.
Obchodvedoucí — 139.
Obnova pracovního poměru — 69, 405, 411—414.
Oboustranné zavinění — 207, 414, 415.
Obvodový zástupce — 232—233, 243.
Obyčejové právo — 81, 461, 465.
Odborná komise — 31—33.
Odborové organisace — 41, 127, 175—178.
Odbytné — 91, 97, 216, 525.
Odepření ochrany — 361.
Odkazovník — 451.
Odklad exekučního vyklizení — 420.
Odměna za práci přes čas — 215, 220—226.
Odpírání práce — 377, 378, 390—395.
Odstoupení od smlouvy — 47, 194 až 204.
— **důvody** — 195—202.
— **následky** — 206—207.
— **oznámení** — 203.
— **zánik nároků** — 208.
— **zavinění** — 206, 207.
Odvod — 287.
Odvolání výpovědi — 325, 345.
— **zrušení** — 355.
Ohrožení mravnosti — 357.
Ochrana domácího trhu práce — 172, 476.
— **proti výpovědi** — 58, 330—338.
Ochranná doba — 58, 289, 330—333.
— **opatření** — 62, 304—306, 360

Okres — 152.
Okresní hospodářské záložny — 122, 123, 153, 172, 179.
Opilost — 384.
Osmihodinová doba pracovní — 38, 181, 215, 220—226.
Osnova občanského zákoníka — 34, 38, 46, 71, 99, 174, 331, 347, 445, 459.
Osobní představení — 46, 108, 191—192.
— **tajemníci** — 41, 127.
Oznámení nemoci — 54, 277—279, 378.
— **překážky** — 56, 57, 282, 285.
Oznamovací povinnost — 200.

P

Památné dny — 47, 194.
Parlamentní projednávání — 3g až 35.
Patentní zástupci — 125.
Patenty zaměstnanců — 517—518.
Paušál — 246.
Paušalování mzdy — 222, 223, 225 (v. též úhrnková odměna)
Péče o zdraví — 304—306.
Pekařský mistr — 145.
Peněžní podniky — 121, 383.
Peněžité pokuty — 446.
Pensijní pojištění — 41, 67, 117, 124, 128, 133, 179, 212, 273, 278, 338, 461.
— **normál** — 185.
Pensisté — 134.
Periodický tiskopis — 124, 521—525.
Pevné služné — 226—227.
Písař — 140, 145.
Písařské práce — 114.
Písemná forma — 44, 75, 170, 441.
Plat — 47, 210—226.
— **daně** — 212.
— **exekuce** — 214.
— **promlčení** — 48, 216.
— **při nemoci** — 53, 270.
— — **soukromých překážkách** — 56, 281.
— — **veřejných překážkách** — 57, 285.
— **srážky** — 213.
— **zadržování** — 358—359.
— **zálohy** — 50, 267—268.
Platový zákon — 157, 160.
Plavba — 44.
Plavení dříví — 120.
Počítání lhůt — 328.
Podíl na zisku — 50, 253—258.
Podmíněné odsouzení — 380.
Podnik — 155, 254.
Podniky státní a pod. — 155—161.
Podplácení — 251, 252.
Podpory v nezaměstnanosti — 407, 522, 525.
Podpůrná ustanovení — 81, 456—459.
Podřízené práce — 111, 148.
Pohlavní nemoc — 271, 276.
Pojistné dávky — 54, 274—275.
— **příspěvky** — 212.
Pojišťovny — 123.
— **veřejné** — 124, 156, 157.
Pojišťovací jednatelé — 118, 233, 383.
Pokladní — 111, 139.
Pokladníci — 113.
Poklasný — 169.
Polír — 140.
Politické strany — 41, 127.
Pomocníci obchodní v. obchodní pomocníci.
Pomocní pracovníci — 113.
Poplatky ze služebních smluv — 46, 189, 212.
Poptávárny — 126.
Porod — 53, 88, 91, 271—273, 276, 279.
Porodnice — 120.
Porotce — 57, 284.

Porušení mravnosti — 361, 382, 397.
— **smlouvy** — 359—360.
Poslanecký mandát — 57, 283, 285.
Potvrzení o smlouvě — 46, 188—191, 212, 260, 467.
— **o výpovědní lhůtě** — 466.
— **o zaměstnání** — 72, 425—430.
— **prozatímné** (interimní) — 427.
Povaha konaných služeb — 43, 134—135, 149.
Práce přes čas — 181, 214, 215, 220—226.
Pracovní doba — 181, 182.
— **knížky** — 428.
— **poměr na čas přechodné potřeby** — 63, 317—318, 326.
— — **na čas života** — 65, 327.
— — **na neurčitý čas** — 315.
— — **na určitý čas** — 63, 314.
— — **na zkoušku** — 63, 275, 315 až 317, 326.
— **řády** — 178, 185.
— **soud** — 286, 337.
Praesumptio iuris ac de iure — 67, 331.
Praktikanti — 167.
Práva zaměstnanců nezměnitelná v. nezměnitelná ustanovení.
Právnické osoby — 41, 127.
Prekluse — 48, 208, 251, 311, 416 až 418.
Presenční služba — 57, 286—288.
Prodej tiskopisů — 124.
Prodeje, provise — 235.
Prodloužení výpovědních lhůt — 29, 64, 87, 92.
Prominutí — 67, 399—401.
Promlčení — 48, 216, 251.
Propachtování závodu — 77, 327, 446—451.
Propuštění v. předčasné propuštění.
Prováděcí doložka — 474.
Provise — 49, 228—245.
— **nedovolené přijetí** — 249—251
— **obvodového zástupce** — 232—233.
— **splatnost** — 241.
— **vznik nároku** — 228—240.
— — **při prodejích, dodávkách a pracích** — 235—237.
— — **při jiných obchodech** — 234.
— **zálohy na** — 241.
— **znemožnění** — 50, 246—247.
— **zúčtování** — 241.
Provozování obchodu v. obchod.
Předčasné propuštění — 66, 368—397, 407—411.
— **vystoupení** — 66, 356—367, 405—408.
— **zrušení** — 66, 345—418.
— — **právní následky** — 68, 403 až 418.
Předložení obchodních knih — 242.
Přední dělník — 143.
Představení osobní — 46, 108, 191 až 192.
Přechodná potřeba — 317.
— **ustanovení** — 82, 83, 461—473.
Přechodné služby — 132.
— **zaměstnání** — 317—318.
Překážka nastoupení práce — 195 až 200.
Překážky na straně zaměstnavatele — 195, 206, 506—507.
— **v práci** — 53—59, 269—293.
— **oznámení** — 54, 56, 57, 277—279, 282, 285.
— **soukromé** — 55, 281—284.
— **veřejné** — 57, 284—286.
Překladatel — 145.
Přeložení zaměstnance — 185, 365, 392.
Převaha prací — 131—132.
Přídavek bilanční — 264.
Přijímání prospěchů od jiných osob — 249—251.

Příležitostné zaměstnání — 43, 134, 148.
Přiměřený plat — 181.
Přiměřené práce — 181.
Přípojná skutková podstata — 459.
Přísedící hornického rozhodčího soudu — 286, 336.
— **pracovního soudu** — 286, 337.
Příslušníci rodiny — 361.
Přistřihovač — 145.
Přívozy — 120.

R

Realitní kanceláře — 126.
Redakce — 124, 521—525.
Redaktoři — 29, 42, 43, 466, 519 až 521.
Referent divadelní u denního listu — 385.
Remunerace — 50, 258—264.
Rentové ústavy — 123.
Resoluce o obch. cestujících — 42.
— **o redaktorech** — 43.
Retroaktivita v. zpětná působnost.
Revírní rady — 179, 286, 335, 336.
Revisní svazy společenstev — 123.
Revisor (v tiskárně) — 141.
Rozhodčí komise — 333, 334.
Rozsah prací — 182.
— **zákona** — 37, 40, 128—131.
Ručení dřívějšího zaměstnavatele — 78, 450.
— **nového zaměstnavatele** — 79, 451.

S

Sběratel inserátů — 145.
Sdružení zaměstnavatelů — 175.
— **zaměstnanců** — 175.
Sensálové — 126.
Sezonní zaměstnanci — 317, 333, 530.
Skladník — 145, 146.
Sklepník — 140.
Skončení pracovního poměru — 313—403.
— — — **předčasným zrušením** — 345—397.
— — — **smrtí zaměstnance** — 313.
— — — **uplynutím času** — 315.
— — — **výpovědí** — 323—345.
Skontisté — 112.
Skutečná povaha prací — 43, 134 až 136, 149.
Sládek — 169.
Sleva při provisích — 240.
Složení k soudu — 359, 428.
Sluhové obchodní — 112.
Služby kupecké — 111—112, 138 až 148.
— **přechodné** — 132.
— **příležitostné** — 134.
— **vyšší nekupecké** — 113—114, 116, 138—148.
Služební byt — 70, 418—421.
— **lístek** — 189.
— **pragmatika** — 178.
— **vynález** — 518.
— **řád** — 178—180, 341, 353, 392.
— **smlouva** v. smlouva o práci.
— **záruka** — 72—74, 430—436, 463.
Služné — 210—217, 226—227, 299.
Směnečný zákon — 460.
Smlouva o dílo — 99, 100, 136—137.
— **o práci** — 99—104, 136—138, 170—188, 503.
— — **forma** — 44, 170.
— — **odstoupení** — 194—204.
— — **omezení volnosti stran** — 170—173.
— — **poplatky** — 190, 212.
— — **potvrzení** — 189—191.
— — **zrušení** — 63—70, 313—417.

Smluvená náhrada — 77, 443, 445, 446.
— **zmírnění** — 77, 445.
Smrt zaměstnance — 70, 313, 419.
— **zaměstnavatele** — 79, 313, 447, 451.
Sociální pojištění v. nemocenské pojištění.
Solicitátor — 253, 384.
Soud nepříslušný — 208, 416.
Soudce laik (dle zák. o přím. daních) — 57, 284.
Soukromá překážka — 56, 281—284.
Soukromé vyučování — 120, 130.
Soukromí úředníci — 40, 102.
— **zaměstnanci** — 39.
Soukromoprávní smlouva — 159.
Soutěž — 62, 306—311, 376, 390, 424, 467.
Soutěžní doložka — 75—77, 436—445, 471.
Splatnost podílu na zisku — 255—256.
— **provisí** — 241.
— **služného** — 226—227.
Společenstva — 122, 123.
Společnosti akciové — 108.
— **s r. o.** — 108, 112.
Spolky — 127.
Spoluvina na odstoupení od smlouvy — 207—208.
— — **předčasném zrušení** — 414 až 415.
Spořitelny — 122, 153, 161.
Správa periodického tiskopisu — 124.
Správce lékárny — 145.
Srážky (s platu) — 212—214, 219, 220, 359.
Srovnávací přehled §§ zák. z r. 1910 a nového zák. — 492—494.
Staré pracovní poměry — 466—473.
Stárek — 146.
Statistika hromadných smluv — 175.
Statkoví úředníci — 37, 163—166, 420, 431, 448.
Státní zaměstnanci — 150—161
Stávka — 391, 393.
Strojník — 143.
Svádění k neposlušnosti — 378
Sváteční dny — 47, 194.
— **klid** — 181, 182.
Svazy — 122, 159.
Svědek — 57, 284, 337.
Svobodná povolání — 118.

Š

Šestinedělky — 273, 276, 420, 470.
Školní obce — 152.
— **okresy** — 152.
Šofér — 144.
Štědrý den (uzavírání krámů) — 182.

T

Tabákové trafiky — 125.
Tajemníci osobní — 41, 127.
Tantiemy — 253—258.
Tarifní smlouvy v. hromadné smlouvy.
Těhotenství — 54, 276.
Terminologie — 34, 38, 39, 99.
Těžařstvo — 116.
Tiskový zákon — 124.
— — (slov.) — 29, 43, 82, 124, 446, 519—521.
Titul zaměstnance — 43, 134, 135, 149, 150.
Tlačový informátor — 473.
Tlumočník — 139.
Tovární podnik — 531.
Trest na svobodě — 380, 395.
Trestní ústavy — 120.
Trh práce domácí — 172.
Trolleybusy — 163.
Trvání pracovního poměru — 339 až 341.

U

Ublížení skutkem — 361—363, 381—382.
Účetní služby — 111, 113, 392, 473.
— **uzávěrka** — 254.
Účinnost zákona — 84, 474.
Učitelé soukromí — 120, 130, 473.
Učňové — 43, 86, 166—169.
Úhrnková odměna — 223, v. též paušalování mzdy.
Úkolový plat — 210.
Universita — 152.
Úplatkářství — 252.
Uplatnění zrušovacího důvodu — 67, 346, 351, 352, 397—403.
Úraz — 53, 270—271, 375.
Úrazové pojištění — 124, 212.
Urážky na cti — 361—363, 365—367, 382, 395—397.
Úředníci statkoví v. statkoví úředníci.
Úschova listin — 428.
— **služební záruky** — 432, 433.
Ustanovení nezměnitelná v. nezměnitelná ustanovení.
Ustanovení k pracím — 101—102.
Ústavy pojišťovací — 123, 124, 153, 159.
— **pro choromyslné** — 153.
— **rentové** — 123.
— **úvěrní** — 121, 122.
— **veřejné** — 153.
— **vyučovací** — 120, 130.
— **zaopatřovací** — 123.
Uvolnění služební záruky — 434.

Vánoční remunerace — 50.
Vazba trestní — 380.
Vedlejší zaměstnání — 133—134.
— — **zákaz** — 62, 307—311.
Veřejná doprava — 163.
Veřejné fondy — 150, 152, 159.
— **korporace** — 150, 152, 159.
— **ústavy** — 150, 153, 159.
Veřejní notáři v. notáři.
Veřejnoprávní překážka — 57, 284 až 286, 381.
— **oznámení** — 285.
Vina na odstoupení od smlouvy — 206, 207.
— **na zrušení smlouvy** — 406, 407.
— **obou stran** — 207, 208, 414, 415.
Vinkulace služební záruky — 73, 432.
Visuté dráhy — 163.
Vkladní knížky (záruka) — 433.
Vodní družstva — 152.
Vojenská služba — 57, 58, 286—293, 330—333, 380, 395.
Volontéři — 168, 169.
Vrácení listin — 427.
— **věcí svěřených** — 421—422.
Vrátný — 140.
Vrchní číšník — 111, 139, 140, 184, 185, 394.
Vrtmistr — 142.
Vstupní právo — 310.
Vyhledání nového zaměstnání — 71, 423—425.
Vychovatelé — 130.
Vychovávací ústavy — 130.
Výjimečné služby — 132.
Vyklizení služebního bytu — 70, 418—421.
Vynálezy v. patenty zaměstnanců.
— **služební** — 518.
— **volné** — 518.
Výpis z knih — 49, 241—242.
Výplata služného — 226—227.
Výplatní období — 226.
Výpomocný kontrolor — 145.
Výpověď — 64—65, 324—345.
— **forma** — 324, 342.
— **nesprávně daná** — 405, 411—414.
— **odvolání** — 325, 345.
— **omezení** — 330—339.
— **přípustnost** — 341.

Výpovědní lhůty — 326—330, 464 až 466, 473.
— — **počítání** — 328.
— — **stejnost pro obě strany** — 328.
Výpravčí — 113, 146.
Výrobní tajemství — 75, 372—374, 439, 440.
Vyrovnací řád — 516—517.
Vysazení z práce — 320, 411.
Vystoupení z práce v. předčasné vystoupení.
Vysvětlivky — 28—84.
Vysvědčení v. potvrzení o zaměstnání.
Vyšivačský mistr — 145.
Vyšší moc — 199.
— **služby** — 113—114, 138—146.
Vyučování — 120, 130.
Vyúčtování — 421—422.
— **podílu na zisku** — 254.
— **provise** — 241.
Využití dovolené — 301, 302.

Z

Zábavní podniky — 120, 130.
Zadání prací, provise — 235, 236.
Zadržování platu — 358—359, 363—365.
Zadržovací právo — 213, 406.
Zákaz jiného zaměstnání v. soutěž.
— **přijímati prospěchy** — 249—253.
— **soutěže** v. soutěž.
Zálohy na plat — 50, 267—268.
— **na provise** — 241, 267.
Záložny — 121, 122.
Zaměstnanec — 39.
Zaměstnanci státu — 150—162.
— **veřejnoprávních korporací** — 150—162.
— **veřejných fondů** — 150—162.
— **veřejných ústavů** — 150—162.
Zaměstnání — 134, 308.
— **domácí** — 119.
— **vedlejší** v. vedlejší zaměstnání.
Zanedbání práce — 376, 377, 390 až 395.
Zánik nároků — 48.
— — **při přestoupení zákazu soutěže** — 311.
— — **při přijetí prospěchu** — 251.
— **práva na plat** — 293—294.
— **smlouvy** — 197—200.
Zaopatřovací ústavy — 123.
Započítání předchozí praxe — 93.
Započtení na služné — 299.
Zápověď konkurence zákonná — 441.
Zapsané pokladny pomocné — 123.
Záruka v. služební záruka.
Zastavárny — 123.
Zastavení periodického tiskopisu — 521—525.
— **provozu podniku** — 525—533.
Zástupci v. obchodní zástupci.
Závěrečná ustanovení — 81—84, 459—474.
Zavírací hodina — 182.
Zavinění obou stran — 207, 414—415.
Závod — 155, 254.
Závodní — 116.
Závodní rady — 179, 286, 335—336.
— **výbory** — 179, 211, 214, 216, 285, 305, 333—335, 460.
Závody státu — 150.
Zcizení závodu — 77, 327, 446—451.
Zdravotní péče — 305.
Země — 152.
Zemědělské podniky — 163—166.
— **rady** — 152.
Zeměměřiči — 42, 120.
Zemské úvěrní ústavy — 121.
Zkracování platu — 358—359.
Zkušební doba — 316.

Zlé nakládání — 361—363, 381—382.
Změna hromadné smlouvy — 177.
— **majitele závodu** — 446—451.
— **smlouvy o práci** — 135, 313.
Zmiřovací právo — 445.
Značkovaná vysvědčení — 427.
Znaky pracovního poměru — 100 až 105.
Znalec — 57, 284.
Zpěčování se konati práce — 377, 390—395.
— **podrobiti se rozkazům** — 377, 378, 390—395.
Zpětná působnost zákona — 461 až 473.
Zpěváci — 129.
Zpoždění v nástupu práce — 195 až 200.
Zpráva soc. pol. výb. posl. sněmovny — 85—88.
— — — — **senátu** — 89—98.
Zpropitné — 225, 253.
Zprostředkování — 229.
— **odměna za** — 229—242.
Zprostředkovatelny — 126.
Způsob prací — 180, 182.
Způsobilost smluvní — 172.
Zrušené předpisy — 81, 459—461, 475, 477—502.
Zrušení pracovního poměru v. předčasné zrušení.
Ztráta důvěry — 370—372, 382—388.
Zubní lékařství — 45, 146, 174.
Zúčtování provisí — 241.
Zvěrolékařská komora — 152.
Zvěrolékařství — 120.
Zvláštní odměny — 258.
Zvyklosti místní — 180.
Zvykové právo v. obyčejové právo.

Ž

Železnice — 44, 163, 169.
Ženy — 53, 54.
— **porod** — 53, 271—273, 276, 279.
Živnostenská společenstva — 152, 176.
Živnostenský řád (zákon) — 113, 119, 123, 178, 181, 182, 213, 265, 273, 305, 446, 457, 476.
Živnostenští inspektoři — 305, 361, 491.

V úzkém vztahu k obsahu této knihy jsou tato díla:

Čsl. obecný zákoník občanský

Vydal **JUDr. Fr. Rouček**, univ. prof.
Cena váz. výtisku Kč 180.—.

Jedinečný komentář občanského práva platného v obou právních systémech na území čsl. republiky. O zvláštní hodnotě díla svědčí, že přes mnohatisícový náklad bylo nutno uspořádat nové, druhé vydání.

●

Příručka pracovního práva

Vydal **JUDr. Josef Kotek**, odborový rada v min. soc. péče. Cena výtisku Kč 60.—.

Zákonné předpisy o pracovním právu jsou velmi roztříštěny a namnoze velmi těžko dosažitelny. Oznamovaná »Příručka« je praktickým souborem příslušných norem, které, opírajíce se o bohatou judikaturu, skýtají ideálního průvodce pro každého, kdo má v tomto oboru pracovat. »Příručka« je doplňována nejnovějšími předpisy.

Knihy dodá každý knihkupec nebo přímo nakladatelství. Též na měsíční splátky, aniž se cena zvýší.

Československý Kompas, Praha XVI.,
Plzeňská 79. Telefon 410-66.

Mimo sbírku

»Komentované zákony československé republiky« vyšlo:

Ant. Hartmann, **Sbírka vzorců k civ. řádu soud. a k exek. řádu.** Vydalo min. sprav. Druhé vydání váz. (1930) Kč 120.—

Ant. Hartmann, **Sbírka vzorců k nespor., konkur. a vyrov. řízení.** Vydalo min. sprav. Vázané (1927 a 32) . Kč 120.—

JUDr. J. Čulík, **Sbírka vzorců notář. listin.** (1934) Kč 80.—

JUDr. J. Kotek, **Přír. prac. práva.** Váz. (1932) Kč 60.—

E. Holík a F. Tuš, **Poplatkový rádce.** Váz. (1932) Kč 80.—

E. Holík, **Dávky za úřední úkony ve věcech správních. Obecní dávky.** Váz. (1934) . . . . . Kč 65.—

JUDr. V. Mandl, **Rozluka manželství** (1933) Kč 12.—

JUDr. V. Mandl, **Kterak dlužno jezditi motorovými vozidly** (1932) . . . . . Kč 9.—

J. Potužník, **Praktická příručka zvěrolékařská.** (1931). Váz. . . . . Kč 120.—

V. Bayer, **Tabulky k vypočít. kolk. poplatku z obch. knih.** (1929) . . . . . Kč 9.—

V. Bayer, **Nové kolk. stupnice pro směnky.** (1928) Kč 2.40

J. Götz, **Daňové přiznávky pro obchodníky a živnostníky.** (1933) . . . . . Kč 25.—

M. Vrána, **Rozpočet a účty místní škol. rady.** (1928) Kč 12.—

JUDr. Zd. Novák, **Vzorce ve věcech honeb.** (1934) Kč 38.—

JUDr. Zd. Novák, **Vzorce pozůstalostní, směnečné** (1934) . . . . . Kč 110.—

Soupis všech míst ČSR v jediné abecedě obsahuje Břetislava Chromce

MÍSTOPISNÝ SLOVNÍK ČSR

2. vydání (1935), cena Kč 120·—.

U každého místa údaj o poště, železniční, četnické stanici, příslušnost soudní, správní, berní, vojenská, počet obyvatel a jeho rozvrstvení.

Zvláštní seznamy: Seznam míst s víc než 1000 obyvatelů, seznam okresů správních, soudních a j. v.

U všech knihkupců nebo přímo v nakladatelství firmy

ČESKOSLOVENSKÝ KOMPAS

PRAHA XVI., PLZEŇSKÁ 79.

MASARYKŮV SLOVNÍK NAUČNÝ

Lidová encyklopedie všeobecných vědomostí. Společné dílo téměř osmi set odborníků domácích i zahraničních informuje i o nejnovějších poznatcích vědních. Představte si výhody, které skýtá rádce, jehož máte stále po ruce a který Vám kdykoli podá jasné, stručné a spolehlivé zprávy ať o událostech historických, ať o zázracích moderní techniky nebo o životech vynikajících mužů a žen — zkrátka o všem. Celé dílo vyšlo v sedmi svazcích vázaných v polokůži. Cena jednoho dílu 330 Kč. Dodá i na splátky za nezvýšených cen každý knihkupec nebo nakladatel

ČESKOSLOVENSKÝ KOMPAS

Praha XVI., Plzeňská 79. - Tel. 410-6-6.

ZÁKON O SOUKROMÝCH ZAMĚSTNANCÍCH