

roční příjem není větší nežli Kč 4.000“..... stanoví se v § 4. odstavci 1. výjimka, podle které osoby tam uvedené mají nárok na důchod pouze tenkrát a potud, když a pokud příjem z jejich podniků nepřevyšuje důchodu, jenž by mu podle zákona příslušel. V další větě téhož odstavce jest pak nařízeno, že totéž platí obdobně o příjmu z výslužných anebo zaopatřovacích požitků příslušejících od státu, země, kraje, obce atd., tedy ohledně oné kategorie válečných poškozců, ku které náleží i stěžovatelka. Poněvadž pak předpis 1. odst. zmíněného §u 4. podobného ustanovení o hranici příjmu nemá a také na § 2. zákona neodkazuje, nelze právem tvrditi, že jednal úřad proti zákonu, jestliže, pokud jde o rok 1921, prohlásil nárok stěžovatelčin na důchod předků proto za vyloučený, poněvadž poskytnutím zaopatřovacích požitků městským důchodem se stěžovatelce dostalo náhrady k uhájení existence, kterážto náhrada požitky, jež by jí jinak dle zák. č. 142/20 a 39/22 příslušely, totiž ve výši 450 Kč, převyšuje o 100%.

(Nález Nejv. správ. soudu z 3. ledna 1927, č. 26.793/26.)

Poměry pracovní.

(Sestavuje Dr. J. Kotek.)

U toho, kdo zastává v podniku zodpovědné místo orgánu, jemuž náleží celý podnik řídit, vésti a spravovati, nelze výkony nad osmihodinovou pracovní dobu pokládati za zvláštní práce přes čas, jež by musily býti zvláště odměněny. — Mezinárodní smlouva o omezení pracovních hodin, vyhlášená pod č. 80 Sb. z. a n. z r. 1922, má v Československé republice platnost i vnitrostátní. Ustanovení §u 1. č. 1 zákona o osmihodinové době pracovní, z něhož stejně jako z důvodové zprávy (tisk 234) vysvítá, že pod ochranu zákona byly pojaty všechny osoby najímané za plat, může platiti jen pro osoby, jejichž denní pracovní výkonnost dle povahy zaměstnání jest a může býti na určitý počet hodin omezena. Ohledně nich platí ustanovení zákona, že skutečná pracovní doba nesmí trvati déle než 8 hodin denně nebo 48 hodin týdně, ať jde o práci tělesnou nebo duševní, úmluva o delší pracovní době byla by proti kategorickému zákazu zákoněmu, tedy nicotná, místní zvyklosti, jež se jinak utvořily, již neplatí a nové nemohou vzniknouti, úkony přes čas nutno pak zvlášť odměniti. Jde-li však o osobu, která celý podnik řídí a spravuje a jejíž činnost nemůže ani dle povahy věci býti omezena na hodiny a, spočívajíc na zvláštní důvěře, nedá se ani dobře kontrolovati, nelze výkony nad osmihodinovou dobu pracovní pokládati za zvláštní práce přes předepsaný čas, jež by musily býti zvlášť odměněny. Vzhledem k této zvláštní povaze zaměstnání se vyžaduje, aby se osoba takto v závodě zaměstnaná věnovala jemu zcela a úplně, a dle toho pak bývá také určen plat, jenž zahrnuje v sobě odměny za veškeru činnost.

(Rozh. ze 17. června 1926 Rv II 109.)

Předpis §u 3. odst. 1. zákona nevztahuje se na práce přes čas ve smyslu §§ 6 a 7 zákona. — Není závlady, aby se nepracovalo během týdne i více než osm hodin, v případě §u 6 zákona i více než deset hodin denně. Rozdělení doby pracovní dohodou zaměstnavatelů a zaměstnanců ve smyslu §u 3 zák. o osmihodinové době pracovní nevztahuje se na práce přes čas ve smyslu §§ 6 a 7 zákona a může proto dobu práce přes čas stanoviti zaměstnavatel sám. — Za účelem zkrácení práce v jednotlivé dny v týdnu, na př. v sobotu, může se pracovati během týdne i více než 8 hodin denně, a jde-li o práce přes čas podle §u 6 zákona, také více než 10 hodin denně. — Zaměstnanci nepřísluší právo přezkoumati úřední povolení dané zaměstnavateli k práci přes čas. Nedostaví-li