

vědcem či laikem. Pro velkou část mezinárodního práva i mezinárodního práva práce rozhodna jsou zde pravidla uvedená v článku 38. organizačního statutu stálého dvoru mezinárodní spravedlnosti, jenž stanoví, že dvůr hleděti má 1. ku mezinárodním úmluvám všeobecným či speciálním, kde strany výslovně uznaly jisté normy; 2. mezinárodnímu právu zvykovému; 3. všeobecným zásadám právním, uznaným civilisovanými státy; 4. rozhodnutím mezinárodních soudů a učení předních učenců mezinárodního práva; 5. »aequum et bonum« v duchu práva.

Není pochyby, že tyto zásady interpretace platiti mají i pro ty části mezinárodního práva i mezinárodního práva práce, na něž nevztahuje se kompetence stálého dvoru mezinárodní spravedlnosti (čl. 13. a 14. mírové smlouvy, čl. 36. org. statutu).

JUDr. František Janoščík:

Likvidace stávek a nemocenská pojištění.

Na ukončení stávek byly dosud interesovány pouze dvě strany: zaměstnanec a zaměstnavatel. Způsob, jakým byla stávka odklizená, měl pouze pro tyto dvě strany soukromoprávní význam. Teprve v poslední době, kdy z určitých důvodů bývá do ujednání o ukončení stávky pojata klausule o tom, že stávkou nebude pracovní poměr považován za přerušovaný, vystupuje do popředí ještě třetí faktor, nemocenská pokladna, která má velký finanční zájem na tom, aby mohla vybírat příspěvky za celou dobu trvání pracovního poměru, t. j. eventuelně i za dobu stávky.

Dosavadní postup byl obyčejně takový, že zaměstnavatel, který na základě ustanovení § 82, lit. f) živn. řádu pokládal se za oprávněna stávkující dělníky z práce propustiti, skutečně tak učinil a odhlásil je pak od nemocenské pokladny. Jakmile spor byl zlikvidován, přihlásil zaměstnavatel opět své dělníky k nemocenskému pojištění. Se stanoviska nemocenské pokladny nebylo dobře možno činiti námitku proti tomuto postupu, poněvadž zaniknutím fyzické pohotovosti zaměstnancovy ku vykonávání práce a projevem vůle zaměstnavatelovy této pohotovosti se zřící, byl pracovní poměr ukončen a zaměstnavatel byl tudíž oprávněn podle ustanovení § 31 nem. zákona své zaměstnance od pokladny odhlásiti. Za dobu, jež uplynula mezi řádnou odhláškou a opětným vstupem do zaměstnání, nebyly pak předepisovány žádné pojistné příspěvky. Zaměstnavatel tak ušetřil na příspěvcích, zaměstnanec nebyl znatelně poškozen, pokud ovšem spor netrval déle než jeho ochranná lhůta u nemocenské pokladny (nejdéle 6 týdnů), a jen nemocenská pokladna po dobu sporu byla na tom špatně, poněvadž členové její v takových dobách častěji se hlásí nemocnými a nemocenská pokladna následkem toho je více zatěžována poskytováním pojistných dávek, hlavně nemocenského, a na straně aktiv není právě od oněch zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci nejvíce nemocenskou pokladnu potřebují, žádného přírůstku.

V poslední době se však častěji stává, že stávky bývají ukončeny udělením t. zv. generálního pardonu, což znamená mimo jiné i to, že uplynulá doba, po kterou nebylo pracováno, bude považo-

vána za omluvenou, t. j. v práci bude pokračováno tak, jako kdyby vůbec žádného přerušení nenastalo. Za souhlasu obou stran bývá do konečného protokolu pojata věta, na př. tohoto znění: »Pracovní poměr nebude stávkou považován za přerušený.«

Nemůže být sporu o tom, že toto ujednání má v první řadě význam pro zachování nároku na placenou dovolenou a též pro provádění zákona o závodních výborech. Vůle obou smluvních stran, i když nebyla výslovně prohlášena, se nese pouze k dosažení toho účelu, aby dělnictvu zůstaly zachovány určité výhody. Smysl tohoto prohlášení, i když bude posuzován z celé zjevné situace, bude se nám nejprve podávat tak, že jednající neměli jiného úmyslu než docílití přiměřeného účinku na vlastní hospodářské záležitosti.

Nastává nám nyní otázka, zdali toto prohlášení může mít následky i ve směru jiném, a to, jak už bylo naznačeno, pro příspěvkovou platební povinnost zaměstnavatelovu vůči nemocenské pokladně. Je možno vykládati uvedené prohlášení tak, že prohlášujícím uložíme, aby nesl nejen důsledky chtěné, ale také důsledky nechtěné, důsledky, o nichž s jistotou možno tvrdit, že na ně nepomýšlel?

Budeme-li chtít na tuto otázku odpovědět se stanoviska práva soukromého, musili bychom odpovědět záporně, neboť při každém vážném prohlášení vůle rozhoduje jen zjevný úmysl. Osoba třetí nemůže z ujednání dvou jiných stran nabýti žádného práva, nebylo-li takové nabytí práva jako zjevný úmysl v ujednání prohlášeno. Důsledky vyplývající z udělení generálního pardonu mohou se vztahovati pouze na jednající strany, zaměstnavatele a zaměstnance, nemohou se však vztahovati na nemocenskou pokladnu. Stávkující zaměstnanci byli řádně odhlášeni a nemocenská pokladna nemůže proto se domáhati placení příspěvku v době stávky. Navázání pracovního poměru po ukončení sporu je pro nemocenskou pokladnu novým pojištěním nově přihlášených osob a nelze ji jako třetímu činiteli, na soukromoprávním ujednání o ukončení sporu nezúčastněnému, nijak přiznati právo, aby pro sebe vyvozovala z tohoto ujednání nějaké výhody.

Vycházíme-li však se stanoviska nemocenského pojištění jako pojištění veřejnoprávního, jehož podstatným znakem je obligatornost a při němž pro vznik, další trvání i zánik pojistného poměru nemá projev vůle zúčastněných stran žádného významu, pak nebude nám možno na otázku výše uvedenou odpovědět záporně. Veřejnoprávní pojistný poměr nezakládá se smlouvou; vznik jeho navazuje zákon přímo na určitou skutečnost: existenci pracovního poměru. Vznikl-li pracovní poměr na základě soukromoprávní úmluvy, vzniklo nemocenské pojištění ex lege; trvá-li pracovní poměr v důsledku soukromoprávního ujednání, trvá také pojištění v důsledku předpisu nemocenského zákona. Na trvání pojištění připojuje pak zákon další povinnost: platiti příspěvky. I když je tedy nesporno, že zaměstnavatel byl oprávněn při počátku sporu učiniti odhlášku stávkujících zaměstnanců, poněvadž jejich pracovní poměr v té době bylo nutno posuzovati za ukončený, je z pozdějšího soukromoprávního projevu o tom, že pracovní poměr nebude stávkou nikde považován za porušený, nutno vyvoditi onen nechtěný,

ale nutný veřejnoprávní důsledek, že učiněná odhláška stává se neúčinnou a že jest zde tedy povinnost platiti příspěvky i za dobu, ve které z důvodu stávky pracováno nebylo. V pracovním poměru pokračuje se tak, jako by žádné stávky a vůbec žádné přestávky nebylo, pracovní poměr trvá dále bez přerušení a trvá proto i pojištění bez přerušení. Za trvání pracovního poměru nelze však učiniti pravoplatné odhlášky a není-li zde pravoplatné odhlášky, je podle ustanovení § 33 nemocenského zákona bezvýjimečná povinnost ku placení příspěvků. Mohl by snad býti spor o to, v jaké výši mají býti příspěvky placeny — a to tenkrát, trvala-li změna ve mzdě déle než čtyři týdny — nelze však vésti sporu o to, zdali vůbec mají příspěvky býti placeny.

Mám za to, že i event. výhrady, takovému prohlášení připojené, na př., že ujednání o nepřerušném pracovním poměru nevztahuje se na nemocenské pojištění a pod., nemohly by na názoru vpředu vysloveném ničeho měniti. Důsledky, jež nemocenský zákon váže na existenci pracovního poměru, jsou právě úplně nezávislé na soukromoprávních ujednáních a zákon sám prohlašuje v § 63 n. z. veškerá ujednání, jimiž by byla omezována platnost ustanovení tohoto zákona ve prospěch zaměstnavatelů, za právně neúčinná.

Pokud tento názor bude nutno pozměnití vzhledem na změněná ustanovení zákona ze dne 9. října 1924, č. 221 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který v § 17 ukládá zaměstnavateli povinnost odhlásiti pojištěnce do tří dnů ode dne, kdy pojištěnec přestal vykonávati práci nebo služby povinně pojištěné, to nutno ponechatí příští judikatuře, která v různých směrech bude musiti nastoupiti cesty úplně nové, podstatně se lišící od judikatury dosavadní. Otázka dalšího placení příspěvků po dobu stávky nabude potom mnohem většího významu také pro pojištěnce, poněvadž výše jeho invalidního neb starobního důchodu závisí podle § 111 cit. zák. na skutečně zaplaceném pojistném.

Dr. Josef Skoch:

Sedmá mezinárodní konference práce.

I.

Sedmá mezinárodní konference práce, která zasedala v Ženevě ve dnech 19. května až 10. června 1925,¹⁾ přimyká se k dřívějším konferencím jako eminentně pracovní, vykazuje však také určité zvláštní rysy, kterými se od předchozích odlišuje.

Jest to především skutečnost, že na podkladě systému druhého čtení konvencí, usneseného na VI. Mezinárodní konferenci práce

¹⁾ O sedmé Mezinár. konf. práce srov. přísl. článek »Revue internationale du Travail«, 1925, str. 153—196 a článek dra Jaroslava Koseho v »Zahraniční politice«, 1925, str. 983—990 a 1078—1087.