

lečné spořitelárnám (§ 24 lit. c) cit. zákona). Podle stanov F. spořitelny (§ 12 čís. 5) bylo právo výpovědi úředníkům ovšem vyhrazeno jejímu výboru, avšak, hledí-li se k svrchu uvedeným ustanovením zákona čís. 302/20 sb. z. a n., nutno výbor spořitelny pokládati za oprávněna svěřiti v příčině žalobcova služebního poměru vhodná opatření svazu čsl. spořitelén. Když se tak stalo a dozorčí a revidující orgán (svaz) uznal na zrušení tohoto poměru výpovědi, byl výbor spořitelny nucen se tomu podrobiti a proto byl služební poměr žalobcův rozvázán výpovědí svazem za spořitelnu mu danou, ovšem za předpokladu, že žalobci byla dána výpověď orgánem svazu k tomu podle jeho stanov oprávněným. Svaz československých spořitelén vypověděl na žádost F. spořitelny žalobci služební poměr ke dni 31. prosince 1933. Žalobce uplatňoval v odvolání, že mu výpověď byla udělena členem ředitelství svazu Dr. N. a to bez předchozího usnesení podle stanov povolaného a oprávněného orgánu svazu a nabídl o tom důkazy, jež nebyly provedeny. Byl-li výpovědi, o níž jde, pověřen svaz a měl-li svaz při tom postupovati podle svého uvážení v zájmu F. spořitelny, nešlo o pouhé sdělení výpovědi, na níž se již usnesla spořitelna, nýbrž o právní jednání svazu, jež mohlo se platně státi jen orgánem právnické osoby svazu k tomu podle stanov povolaných. Stanovy svazu čsl. spořitelén byly uveřejněny nařízením vlády Čsl. republiky ze dne 27. července 1920 čís. 477 sb. z. a n. a orgány svazu, jejich obory a rozsah oborů jsou uvedeny v § 7 tohoto nařízení. Podle § 20 je k zastoupení svazu na venek povoláno ředitelství, a čeho třeba k platnosti jeho usnesení, je stanoveno v § 19 téhož vlád. nař. Bude tedy nutno, aby nabídnuté důkazy byly provedeny a bylo zjištěno, došlo-li k platnému usnesení ředitelství svazu o výpovědi žalobce a bylo-li mu toto usnesení sděleno ředitelem N. nebo jiným způsobem. Kdyby jmenovaný ředitel N. žalobci dal výpověď bez platného usnesení ředitelství, tedy neoprávněně, nebyl by ní zrušen pracovní poměr žalobcův a byl by žalobou uplatňovaný nárok odůvodněn. Věc není tedy zralá k rozhodnutí.

Čís. 14369.

»Vysazením z práce« zaniká nárok zaměstnancův na dovolenou, když doba, po kterou zaměstnanec v tom kterém roce pro »vysazení z práce« nekonal službu, dosáhla nebo překročila dobu dovolené stanovenou v § 17 zák. o obch. pom.

(Rozh. ze dne 10. května 1935, Rv I 742/35.)

Žalobce byl zaměstnán u žalované jako vrtmistr a šachtmistr více než 15 let. Tvrdě, že mu příslušela podle § 17 zák. o obch. pomocnících dovolená třínedělní, že však ve skutečnosti obdržel dovolenou osmidenní, domáhá se zaplacení náhrady za tento rozdíl mezi dovolenou, kterou skutečně obdržel a na kterou měl nárok, a to za léta 1931—1933. *Procesní soud* uznal podle žaloby. *Důvody*: Žalobce konal vyšší neobchodní služby, neboť mimo ruční práce měl vyšší zodpovědnost,

konal písemné práce a vedl stavební pokladnu. Měl zejména i právo přijímati pomocné dělníky, je propouštěti, přihlašovati a odhlašovati u nemocenské pojišťovny. Vedl zápisy o výsledcích práce (Bohrjournal), nařizoval, co pomocní dělníci mají dělati a podával písemné zprávy žalované firmě o výsledcích práce. Nelze mu proto upřít kvalitu vyšších zaměstnanců, kteří ve smyslu zákona o obch. pomocnících podléhají tomuto zákonu. Přichází také v úvahu, že žalobce byl přihlášen k penzijnímu a nemocenskému pojištění soukromých úředníků a zřízenců. To také nasvědčuje tomu, že konal vyšší služby. Měl proto podle § 17 zák. o obch. pom. nárok na dovolenou tří neděl a, ježto žalovaná proti výši nic nenamítala, musel soud žalobě vyhověti. **O d v o l a c í s o u d** zamítl žalobu. **D ů v o d y:** Soud odvolací úplně se připojuje k právnímu názoru soudu prvního, že práci žalobcovu jest posuzovati za vyšší službu. Stačí poukázat k dotčeným zjištěním naříkaného rozsudku o právech a povinnostech žalobce jako vrtmistra, pokud se týče šachtmistra. Ustanovení § 17 zák. o obch. pom. pro nárok na dovolenou tam určený předpokládá trvalý poměr pracovní. Dobu, po kterou zaměstnanému nemocí anebo nehodou výkon práce byl znemožněn, do dovolené včítati nelze. Z toho nutno souditi, že při výpočtu nároku na dovolenou zajisté jest přihlížeti k oné době, ve které zaměstnanec vůbec nepracoval. Vždyť plná dovolená má býti zotavením pro nepřetržitou práci. Žalobce zaměstnán byl jen se mzdou hodinovou. Nárok na náhradu za dovolenou uplatňuje se za poslední 3 roky, t. j. za léta 1931 až 1933. Po kterou dobu v těchto letech žalobce byl skutečně zaměstnán, ani neuvedl. Vzhledem k ujednání z února 1932 o vysazení z práce bylo by to bývalo žádoucí, aby bylo lze zjistiti, přísluší-li žalobci vůbec ještě dovolená kromě poskytnutých 8 dnů, kdyžž žalobce sám připouští, že ve zmíněné době nebyl trvale zaměstnán. Avšak nehledě k tomu, nemůže žalobce doplnění dovolené dodatečně žádati, uspokojil-li se 8denní dovolenou mu poskytnutou po několik let. Tu nemůže dodatečně již žádati prodloužení doby dovolené, a to tím méně, když nárok ten zaniká, neuplatňuje-li se včas ještě v dotčeném roce. Po uplynutí roku dovolené obchodní pomocník není již oprávněn žádati ani prodloužení dovolené a následkem toho ani náhrady, neboť nároku na dovolenou nelze využít k dosažení hmotných výhod.

N e j v y š š í s o u d zrušil rozsudek odvolacího soudu a uložil mu, by o věci znovu jednal a rozhodl.

D ů v o d y :

V judikatuře nejvyššího soudu (čís. 9399, 9434 sb. n. s.) byly pouze řešeny případy, kdy obchodní pomocník neuplatňoval nárok na dovolenou včas, t. j. v dorozumění se zaměstnavatelem a v době přiměřené provozovacím poměrům závodu. V takových případech vyslovil nejvyšší soud zásadu, že zaměstnanec, který neuplatnil ve služebním roce nárok na dovolenou včas, pozbývá nároku a nemůže po uplynutí služebního roku žádati ani dovolenou, ani peněžní náhradu, ježto v neuplatňování práva na dovolenou spočívá vzdání se nároku na dovolenou. V souzené věci jde však právě o případ opačný, neboť žalobce tvrdil v odvolacím řízení,

v němž byly přípustné novoty (§ 33 zák. čís. 131/31 sb. z. a n.) i nabízel o tom důkazy, že v letech 1931, 1932 a 1933 žádal dovolenou příslušející mu podle zákona o obchodních pomocnících v plném rozsahu, ale že mu byla bezdůvodně v každém roce poskytnuta dovolená pouze osmidenní podle zákona čís. 67/25 sb. z. a n. Žalobce podléhá zákonu o obchodních pomocnících, ježto jeho pracovní úkony lze považovati za vyšší služby nekupecké (§ 2 odst. 1 cit. zák.), neboť šlo tu zřejmě o činnost vybočující svou povahou a jakostí z rámce prací dělníků v závodě zaměstnaných. Žalobce měl mimo to též určité disposiční právo a rozhodovací moc a jeho celková činnost — byť i konal některé práce manuální — byla službou dozorčí a do jisté míry i vedoucí (čís. 12921, 4079, 4028 a j. sb. n. s.). Podléhá-li žalobce zákonu o obchodních pomocnících a byla-li mu poskytnuta dovolená v menším rozsahu, než mu příslušela ve služebním roce podle dotčeného zákona, byla žalovaná na jeho úkor obohacena a on poškozen, neboť příslušel mu nárok na placenou dovolenou, t. j. na plat za dobu dovolené, aniž měl povinnost vykonávati sjednané služby. V souzené věci bylo však nesporno, že v roce 1932 bylo mezi stranami ujednáno »vysazení z práce« a proto bylo třeba zjistiti, po kterou dobu v letech 1932 a 1933 žalobce byl skutečně zaměstnán v závodě a jakou dobu byl z práce vysazen. »Vysazením« z práce nebyl pracovní poměr zrušen, ježto šlo pouze o novou úpravu (modifikaci) tohoto poměru, jinak v platnosti ponechávaného (čís. 13788 sb. n. s.). »Vysazením z práce« zaniká nárok zaměstnancův na dovolenou jen, když doba, po kterou zaměstnanec v tom kterém roce pro »vysazení z práce« nekonal službu, dosáhla nebo překročila dobu dovolené v § 17 odst. 1 zák. o obch. pom. stanovenou. Ustanovením § 17 zák. o obch. pom. mělo býti zaměstnancům, na něž se tento zákon vztahuje, zajištěno potřebné zdravotní zotavení při trvalém zaměstnání v podniku a po určitou zákonem přesně vymezenou dobu. Předpokládá tedy zákon, že služební výkony, trvající celý služební rok, způsobují takové vyčerpání sil zaměstnance, že jeho zotavení vyžaduje určité doby na zotavení, která jest tím delší, čím větší je celková služební doba zaměstnancova (§ 17 odst. 1 zák. o obch. pom.). Jestliže však síly zaměstnancovy nejsou trvale vyčerpávány jeho nepřetržitými služebními výkony, poněvadž mu byla smluvně poskytnuta doba, v níž zaměstnán není — jako je tomu právě při t. zv. smluvném »vysazení z práce«, pak ovšem by podle smyslu zákona o obch. pom. mohl činiti nárok na zákonnou dovolenou podle odst. 1 § 17 tohoto zákona jen, kdyby během služebního roku se mu — vysazením z práce — nedostalo ani tolik volných dnů, kolik mu § 17 odst. 1 zák. čís. 20/1910 zaručuje dovolené. Jestliže však doba vysazení z práce dosáhla nebo překročila dobu zákonně dovolené, nemá právního nároku ani na dovolenou podle § 17 zák. o obch. pom., ani nárok na odškodnění za neposkytnutnou mu dovolenou, ježto za započítatelnou dobu služební pro dovolenou nelze pokládati čas, po který zaměstnanec pro »vysazení« nekonal práce, leč by šlo o důvody v § 17 odst. 4 cit. zákona vyloučené (§ 17 odst. 4 zák. o obch. pomocnících, úsudkem z opaku). Věc není proto zralá k rozhodnutí (§ 510 c. ř. s. a § 35 zák. čís. 131/31 sb. z. a n.).