

má zasáhnouti tam, kde majetek jest. Tak se zde bude krýti lex territorii i lex rei sitae. Zde bude právem zásadně lex rei sitae rozhodovati, poněvadž jde skutečně o zjištění h o s p o d á ř s k é h o z ú č a s t n ě n í. Též všechny ostatní otázky, jež se vztahují na hospodářská zúčastnění, na př. žaloba dědická, žaloba z odkazu atd., lze dobře posuzovati podle lex rei sitae. Nenahlížím, proč zde mají platiti jiné předpisy, než při majetkových právech mezi živými. —

Zlomili jsme hůl nad lex patriae. Kde nebude přijata, jsou zvláštní ustanovení o »dvojím a neurčitém státním občanství« (srv. §§ 58—59) zbytečná.

Konečně ustanovení § 61, jež vše opět činí nejistým, se nehodí k výslovnému přijetí do zákoníka a proto má býti škrtnuto.

Naproti tomu by zde bylo místo vhodné k tomu, aby se vytyčily dvě všeobecné zásady, zásada poctivých vztahů k společnosti se zákazem jednání in fraudem legis, — a ještě druhá zásada, že mají býti chráněna iura quaesita třetích osob.

P R A K T I C K É P Ř Í P A D Y.

K výkladu zákona z 3. dubna 1925 č. 67 Sb. z. a n. Přerušení zaměstnání po dobu nepřesahující 6 neděl staví dobu čekací, přerušení delší 6 neděl ji přetrhuje, aniž v obou případech záleží na příčině přerušení. § 6 uvádí důvody omluvné; při vojenské službě není překážka v osobě zaměstnancově, v ostatních případech v ní vězeti musí. Ohledně výluky platí předpis § 1, že nejvýše 6nedělní výluka jen staví, delší pak přetrhuje dobu čekací. Význam § 3 zákona: od 1. května nazpět se počítá lhůta dávající nárok na dovolenou, ale den ten není mezníkem nepohnutelným.

Žalující strana byla zaměstnána od 30. června 1919 u žalované, následkem stávký vzniklé v jiném závodu vyloučila žalovaná dne 18. dubna 1925 dělníky a trvala tato výluka do 15. června 1925, při čemž bylo ujednáno o dovolených, že pro tento rok (1925) budou dovolené poskytovány podle zákona.

Soud první instance vyhověl žalobě žádající 6denní placenou dovolenou pokládaje výluku za další důvod stavějící čekací

dobu vedle § 1 odst. 1. zákona (§ 6 obč. z., § 3 a 14 zák. o závodních výborech).

Soud odvolací zrušil tento rozsudek maje za to, že »přetržení zaměstnání« v § 1 zákona znamená skutečně přerušeni pracovního poměru. Poněvadž výlučka trvala přes 6 neděl, nastalo tím přetržení a nikoli stavění čekací doby. Odvolací soud pokládal však za nutné zabývat se úmluvou, podle které doba výlučky neměla býti považována za přerušeni doby zaměstnání, o čemž v první instanci nebylo jednáno.

Nejvyšší soud zrušil toto usneseni soudu odvolacího z těchto důvodů:

Otázkou mezi stranami a nižšími stolicemi je, zda jest správný názor odvolacího soudu, že výlučka čekací dobu přetrhuje či názor prvního soudce, že ji pouze staví.

Poněvadž žalobce se opírá důkazu vedenému odvolacím soudem z materialí zákona ze dne 3. dubna 1925 sb. č. 67, možno se obmeziti pouze na obsah zákona sama, neboť ten úplně stačí k řešení otázky a nutno dokonce odporovati názoru odvolacího soudu, jakoby naše právní otázka nebyla v zákoně zřetelně upravena, takže by bylo nutno k vůli výkladu sahati až k materialím čili, jak sluší říci žalobci, není tu mezery, jakou on zde vidí.

§ 1 odst. 1. zákona stanoví, že trvalí zaměstnanci mají po jednorocním nepřetržitém zaměstnání u téhož zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou k zotavení. Odst. 2. téhož paragrafu pak předpisuje, že přerušeni zaměstnání po dobu nedelší 6 neděl staví sice, avšak nepřerušuje, správně řečeno nepřetrhuje (arg. odst. 1.) čekací dobu, nastoupil-li zaměstnanec opět práci u téhož podnikatele a nebyl mezitím jinde zaměstnán. Tedy jest řečeno, že přerušeni nepřesahující 6 neděl staví, ale nepřetrhuje dobu čekací, ať má důvod svůj v čem chce, třeba tedy právě ve výluce nebo ve stávce nebo jakékoli jiné překážce, neboť zákon naprosto nerozeznává, a platí tu tedy každá překážka stejně, nýbrž on klade důraz jedině na délku doby, nikoli na důvod přerušeni zaměstnání (překážku).

Klade ovšem podmínku, aby práce byla nastoupena opět u téhož zaměstnavatele a zaměstnanec nebyl mezitím zaměstnán jinde.

§ 1 řeší tedy naši otázku v ten rozum, že

a) přerušeni zaměstnání po dobu nepřesahující 6 nedel staví dobu čekací, aniž záleží na příčině přerušeni;

b) přerušeni zaměstnání po dobu přesahující 6 nedel

přetrhuje dobu čekací, aniž opět záleží na příčině přerušení.

To jest jasné; neboť žádá-li odst. 1. nepřetržitě zaměstnání a odst. 2. z toho stanoví výjimku potud, že přerušení ne delší než 6 neděl nepokládá se za přetržení, tedy přerušení delší než 6 neděl, pro něž tato výjimka už neplatí, přetržením zůstává a tudíž podle základního ustanovení odst. 1., jenž žádá k nároku na dovolenou nepřetržitě zaměstnání, nárok ten vylučuje.

Na omylu jest odvolací soud i žalobce, myslí-li, že by bylo třeba výslovného ustanovení o tom, jak výlučka působí, neboť stejně určitými normami jsou i předpisy, jichž se dobíráme z daných ustanovení logikou, jako na př. v daném případě úsudkem z opaku (a contrario), neboť bylo by přímo stylisticky směšné, kdyby zákonodárce podával každou normu dvakrát, jednou přímo a po druhé její protívou, nebo jednou kladně a po druhé záporně, zde tedy, aby po normě, že přerušení ne delší než 6 neděl jen staví, avšak nepřerušuje dobu čekací, dodal ještě normu, že naopak přerušení delší než 6 neděl nestaví, nýbrž přímo přetrhuje dobu čekací.

Jest jen otázkou, zda a co na § 1 změnil § 6. — § 6 praví, že do doby rozhodné pro nárok a výměru dovolené se započítává:

1. vojenská služba,
2. zameškání služby pro nemoc nebo úraz, neb
3. z jiné důležité příčiny, týkající se osoby zaměstnanco-
vy, pokud jí nevyvolal úmyslně nebo hrubou nedbalostí, kamž by na př. spadalo zatčení a uvěznění nevinného, na něhož padlo nepravé podezření.

Co značí toto ustanovení? Právý opak normy § 1 odst. 2, která stanoví stavění čekací doby, neboť stavění znamená, že se doba, po kterou zaměstnání bylo přerušeno, do čekací doby nezapočítává a tak tedy, když § 6 předpisuje, že zameškání nastalé z důvodů zde pod 1—3 uvedených započítává, tož to znamená, že se čekací lhůta tímto přerušením nestaví, roz. ani nestaví a tím méně tedy přetrhuje, to jest tedy, že toto zameškání vůbec nemá pro nárok na dovolenou žádných následků, nýbrž má se věc tak, jakoby nebylo vůbec nastalo, jakoby služba nebo práce nepřetržitě byla konána. Jinými slovy tyto důvody 1—3 jsou »důvody omluvné«, jak je poslední věta předpisu našeho také nazývá.

Jest otázka, zda výlučku lze zařaditi pod jeden z těchto důvodů 1—3 a tudíž pod pojem omluvy. Pod důvody 1 a 2 (vo-

jenskou službu a nemoc neb úraz) spadati nemůže, jde tedy jen o důvod 3. To zdá se na první pohled otázka velmi choulostivá. Neboť praví-li zákon, že překážka (příčina zameškání práce neb služby) musí se týkati osoby zaměstnancovy, tož konec konců každá překážka se týká jeho osoby, tak zajisté právě i výluka, neboť právě on byl vyloučen a záleželo by jen na tom, zda on sám hrubě ji zavinił, takže v přítomném případě, kde se tvrdí, že příčinou výlučky byla stávka, nebyla by věc ještě zralá k rozhodnutí, dokud skutečnost ta a případně i motivy její nebyly zjištěny.

Ale takto zákon vykládati nelze, neboť tak by podmínka, že příčina musí se týkati osoby zaměstnancovy, byla odsouzena k bezvýznamnosti a měla by se věc tak jako by té podmínky tam vůbec nebylo, kdežto když jí zákon výslovně položil, také určitý význam míti musí. A tu je zřejmo, že zákon vytknuv osobu zaměstnancovu jako nositele překážky, postavil jí v protivu k osobě zaměstnavateli. Překážka ad 3 tedy musí vžeti v něm samém, v zaměstnanci, rovně tak jako nemoc nebo úraz ad 2., neboť vlastně a správně oba tyto důvody tvoří jen jeden a sluší je seřaditi takto:

1. vojenská služba,

2. nemoc neb úraz nebo jiná důležitá příčina týkající se jeho osoby, pokud jí nevyvolal sám úmyslně neb hrubou nedbalostí.

Slůvko »jiná« důležitá příčina ukazuje, že i mimo nemoc a úraz vše se musí podstatně míti tak jako při nemoci neb úrazu; sice by byl zákon místo »jiná« řekl prostě »nějaká«. Takto však jest důležitá příčina týkající se jeho osoby, pokud jí nevyvolal úmyslně nebo hrubou nedbalostí, definicí celé této kategorie překážek ad 2 a nemoc a úraz jsou z ní jen příkladmo jako dvě nejnázornější demonstrativně vytčeny, takže podmínka, aby je nevyvolal sám úmyslně nebo hrubou nedbalostí, platí i pro ně, pro úraz i nemoc, neboť beze vší pochyby, způsobil-li si zaměstnanec úraz schválně neb svévolně nebo nápadnou nedbalostí (*culpa lata dolus est* § 1324 obč. zák.), nemůže se tím omlouvatí, § 6 nemá místa a věc se posuzuje pouze podle § 1, t. j. čekací doba se staví neb přetahuje podle toho, jak dlouho překážka trvala, zda nejvýše 6 neděl neb více.

Konečné znění překážek tedy je správně toto:

1. vojenská služba,

2. důležitá příčina týkající se osoby zaměstnancovy, jako

na př. nemoc neb úraz, pokud ji (příčinu) nevyvolal sám úmyslně neb hrubou nedbalostí.

Vojenská služba jest jediná omluvná příčina, která neleží v osobě zaměstnancově: on by mohl, ale vojenská správa (zákon) nedovolí.

Jestliže se tedy najde jiná příčina, která také neleží v osobě zaměstnancově, tož žádným způsobem netvoří omluvný důvod a takovou je právě výluha, neboť i tu zaměstnanec by mohl, ale nedovolí zaměstnavatel, jenž proto ho právě propustil, že ho nechce.

To, co zákon nazývá »důležitou příčinou« zameškání služby nebo práce, nazvali jsme shora správněji p ř e k á ž k o u a řekli, že tato musí vězeti v osobě zaměstnancově čili m y s l í s e t u b e z p r o s t ř e d n í p ř í č i n a, nikoli nějaká vzdálenější příčina, která ji způsobila. Tak na př. když zaměstnavatel zbijí zaměstnance, až tento musí do nemocnice, je bezprostřední příčinou zameškání či překážkou vykonávání služby neb práce zranění zaměstnancovo a omluva § 6 má tedy místo, ačkoli původní příčinou je čin zaměstnavatelův, že jej zbil. To je zákon o řetězu příčin a následkův, ale zde myslí se jen poslední článek řetězu, vyjma otázku zavinění; tak na př. kdyby byl zaměstnanec útočně napadl zaměstnavatele a tento v spravedlivé sebeobraně jej zranil, je sice překážkou jako bezprostřední příčina zase v osobě zaměstnancově a byla by tu tedy prvá podmínka § 6, ale není tu druhá, protože on ji sám zavinil svým bezprávným útokem.

Že však překážka musí vězeti v osobě zaměstnancově, dokazuje zákon i svými výrazy »zameškání« služby neb práce a »omluva« tohoto zameškání a konečně i předpisem, že omluvný důvod jest prokázati listinou.

Pojem z m e š k á n í předpokládá, že člověk v služebním nebo pracovním poměru je a má povinnost do služby neb práce přijíti a je konati. Ale je-li člověk ve výluce, tedy poměru toho a povinnosti té není a nemůže býti řeči o zameškání. Co se týče o m l u v y, tedy tento pojem sám o sobě by sice připouštěl i výluhu, vždyť zaměstnanec za výluhu třeba nemůže, ale nepřipouští jí v tom obmezení, v jakém ho zde užito, t. j. právě jako omluvy zameškání; kde není zameškání, nemůže býti ani jeho omluvy. Žádá-li však zákon, aby omluvný důvod zaměstnanec zaměstnavateli prokázal příslušnou listinou, tedy je zřejmo, že to musí býti překážka v osobě zaměstnancově, o které zaměstnavatel nemusí ničeho věděti, tak na př. nemoc, úraz, zatčení a vězení, pohřeb člena rodiny a pod. a proto vyžaduje lékař-

ské vysvědčení, potvrzení soudu o uvěznění, potvrzení obce o pohřbu atd. O překážkách, které vyšly od něho samého, jako zejména výlučka, zaměstnavatel však velmi dobře ví sám a nepotřebuje tedy, aby mu je teprve někdo listinami dokazoval.

Jak už shora řečeno, předpokládá § 6, že zaměstnanecký poměr trvá, neboť »zameškání« služby neb práce, o němž mluví, není možné leč právě za trvání služebního neb pracovního poměru, jakož také o omluvě může býti řeč jen, jde-li o službu nebo práci, již jsme konati povinni byli, avšak nekonali. Ale při výluce není tu povinnosti, není proto ani zameškání ani potřeby omluvy; při výluce poměr zaměstnanecký p o m i n u l propuštěním a proto výlučka pod § 6 ani spadáti nemůže. Za to právě § 1 odst. 2. předpokládá z r u š e n í zaměstnaneckého poměru a potom opětně jeho obnovení, ale zákon z benevolence k zaměstnanci finguje, jako by to bylo pokračování starého poměru a nepokládá zrušení jeho za přetržení, nýbrž pouze za stavění. Sem patří propuštění (výlučka), stávka (vystoupení), výpověď. To jsou tedy skutečnosti docela jiné než překážky § 6.

Když zákon sám nenechává nás na pochybách o svém smyslu, netřeba se utíkat k argumentu, že příslušné návrhy, čelící k tomu, aby i výlučka tvořila omluvný důvod a ani nestavěla ani nepřetrhovala dobu čekací, byly ve sněmovně zamítnuty, a jen sluší žalobci podotknouti, že je to mýlka, když v dovolání má za to, že pozměňovací návrh k § 6 učiněn nebyl (jen prý k § 1), neboť zpráva o 336. schůzi sněmovny ze dne 21. března 1925 str. 1525 a zpráva o 259. schůzi senátu ze dne 2. dubna 1925 str. 28 dokazují, že činěn byl, a to v tom smyslu, že za omluvný důvod sloužiti by měla také nezaviněná výlučka, ale že byl zamítnut a ustanovení to se do zákona nedostalo.

Neprávem chce žalobce v stížnosti, aby se § 6 pokládal za synthesu § 1154b a § 1155 obč. zák. Neboť náš § 6 upravuje zvláštní svou otázku, jako vůbec celý náš zákon č. 67/25 a nemožno jej vykládati z předpisů o mzdě, nýbrž z něho sama a ostatních předpisů našeho zákona o dovolené. Ostatně § 1154b a 1155 se vůbec na případ výlučky nevztahuje, neboť ona zrušuje pracovní poměr, kdežto paragrafy ty trvání jeho předpokládají.

Míní-li žalobce ve stížnosti, že podnikatel by měl ve své moci zastavením provozu na více než 6 neděl, případně propuštěním dělníka na krátký čas před 1. květnem nárok na dovolenou úplně zničiti, tedy je to opět mylné argumentování. Přeceť nevyhodí podnikatel na př. 100.000, aby zachránil 5000, jak by

učinil, když by provoz jen k vůli tomu na více než 6 neděl zarazil, aby dělnictvo o postupnou týdenní dovolenou připravil. Propustil-li by však dělníka na krátký čas před 1. květnem, tu nehledě k tomu, že by mu musil hraditi výpovědní lhůtu a propustil by ho na nebezpečí, že ho již nazpět neobdrží, což jistě neučiní, potřebuje-li ho, tož tento krátký čas, kdyby potom dělník zase k němu vstoupil, by čekací lhůtu jen stavěl a jakmile by se tedy ten krátký čas nově odpracoval, vznikl by nárok na dovolenou (arg. § 1 odst. 2.).

Smysl § 3, o něž tu jde a jež, jak se zdá, ani strany ani nižší stolice nevystihují, jest jasný. Práví-li, že pro nárok na dovolenou a délku její je rozhodným den 1. května, dlužno tomu rozuměti ve spojení s § 12 odst. 1., podle něhož se dovolená udílí zpravidla v období od téhož 1. května do konce září. Je tedy den 1. května kritický tak, že se od něho počítá nazpět jednoroční lhůta § 1 dávající nárok na dovolenou, pokud se týče více než 10- a 15letá lhůta § 2 a podle toho, je-li doba ta ve smyslu zákona nepřetržitá, dá se dovolená 6-, 7- neb 8denní, ale ovšem teprve v novém roce, tedy po 1. květnu za uplynulé období. Nastalo-li do 1. května stavění čekací doby, musí napřed doba, po kterou stavění trvalo, po 1. květnu býti odsloužena a pak teprve vzniká nárok na dovolenou, a tu by se ovšem mohlo státi, že by se do konce září všichni dělníci ztěžka vystřídali, pročež nastane třeba výjimka z pravidla, že konec září má býti koncem dovolených.

Míní-li žalobce ve stížnosti, že se nemůže § 3 vážně vykládati tak, že dělník, jenž k 30. dubnu byl vypověděn (roz. tak, že toho dne končí pracovní poměr), nemá vůbec nároku na dovolenou, tedy bohužel paragraf ten nejen může, ale přímo musí býti tak vyložen. Neboť udílí-li se po 1. květnu letošního roku 1926 dovolená za minulý rok (od 1. května 1925 do 1. května 1926), tedy, jak se mu má dovolená udělit, když před 1. květnem 1926 odešel z práce a pracovní poměr se výpovědí zrušil? Vždyť dovolená může býti udělena jen za trvání pracovního poměru. Je to ovšem chyba systému, na němž zákon spočívá, a dalo by se jí nejvýše čeliti výkladem, že pak zaměstnavatel musí zaměstnanci, ježto dovolená je placená, zaplatiti mzdu za dovolenou, kterou si zasloužil, které však pro dřívější zrušení pracovního poměru už nemohl užít, tedy mzdu až do 6. neb 7. neb 8. května 1926 včetně, takže dělník by si těchto 6—8 dní mohl dopřáti volné prázdně a měl by ji zaplacenou a byl by na tom tedy stejně, jako kdyby pracovní poměr nebyl před 1. květnem

zrušen. Snad jen tak a nejinak možno vyložití předpis § 10 odst. 2., kde zaměstnanec pracovní poměr právem zrušil a práci opustil, a přece se tu mluví o placené dovolené místo pouze o zaplacení mzdy za dobu dovolené. Za to předpis téhož § 10 odst. 1. dá se mysliti na případ, kdy výpovědní lhůta ještě běží, tedy poměr pracovní ještě trvá, a v té době že zaměstnanec má právo žádati poměrnou část placené dovolené, na př. dostal-li 14-denní výpověď (§ 77 živn. ř.) dne 1. března k 15. březnu, mohl by žádati takovou kvotu z šestidenní dovolené, jaká vypadá na $10\frac{1}{2}$ měsíce v poměru k 12 měsícům.

Uplatňuje-li konečně žalobce v stížnosti, že při usnášení zákona ministr sociální péče učinil projev v ten rozum, že jde zákonodárně jen o rozřešení sporu, má-li se dovolená uzákoniti čili nic, co však se týče obsahu, že doufal, že podnikatelé při výkladu jeho jednotlivých ustanovení zaujmou konniventní stanovisko, tož sluší odvětit, že ovšem straně jest volno zaujmouti stanovisko sebe příznivější vůči zaměstnanci, soudové však mohou vždy zaujmouti stanovisko jen přísně objektivní a uznati jen to, k čemu zákon svým obsahem a duchem opravňuje.

Ohledně výluky platí tedy předpis § 1, že nejvýše 6nedělní pouze staví, více než 6nedělní však přetrhuje dobu čekací.

V případě, o který jde, byla více než 6nedělní a má tedy potud, t. j. vyhrazující jinou otázku, o které níže, soud odvolací právem za to, že doba čekací je přetržena; ale on rozsudek prvního soudce příznávající dovolenou zrušil proto, aby se zjistilo, zda bylo u m l u v e n o, že výluka nemá býti pokládána za přerušeni a jaký další obsah úmluva se sem vztahující měla.

Proti tomuto doplnění brojí obě strany odkazující na to, že výslovně udaly, že bylo u m l u v e n o, že o t á z k a d o v o l e n ý c h se má posouditi podle zákona a že to mají rozhodnouti soudy. Tak tvrdí žalobce sám v protokole z 18. srpna 1925 pod C, obě strany i ve stížnostech srovnale to tvrdí a tím, že nic jiného nežádají, než aby se rozhodlo, jaké účinky na dovolenou má výluka, zejména výluka více než 6nedělní, která byla zde. Jest tedy žádané doplnění zbytečné a mohl odvolací soud rozhodnouti bez něho.

Ale to není ještě vše, neboť jest tu jiná závada. Výluka trvala od 18. dubna do 15. června 1925, tedy ji 1. květen 1925 sekal, takže do roku běžícího od 1. května 1924 do 1. května 1925, za který se po 1. květnu 1925 měla poskytnouti dovolená (§ 3 a § 12), spadá z ní jen 13 dní, které by lhůtu čekací jen stavily (§ 1 odst. 2.), tak že by si mohl žalobce těchto 13 dní

odsloužiti po 1. květnu 1925 a jest nyní otázka, zda se to má tak čítati.

Ano, má a musí, když jednou 1. květen jest kritickým dnem. Neboť kdyby se nečítal každý rok sám pro sebe, nedostal by žalobce dovolenou nejen za rok 1924—1925, nýbrž ani za rok 1925—1926, tedy za 2 léta, ačkoli doba výluky nestačí, aby přetrhovala dobu čekací pro oba roky. Žalobce mohl tedy těch 13 dní pro rok 1924—25 chybících odsloužiti po 1. květnu 1925. Ovšem nemohl tak učiniti hned po 1. květnu, ježto výluka skončila a on práci nastoupil zase až 15. června. Avšak to nemůže vaditi. Dejme tomu, že výluka končila 27. května, takže trvala jen 40 dní, tedy ani ne 6 neděl, pak vůbec nenastalo přetržení čekací doby, nýbrž tato se jen stavěla, a byl žalobce na každý způsob oprávněn žádati za rok 1924—25 dovolenou, jakmile po 27. květnu 1925 těchto 13 dní chybějících do tohoto roku doplnil. Ovšem těchto 13 dní by se mu čítalo jako přerušení pro rok 1925—26, takže by tu přerušení činilo celkem 40 dní, které by on zase musil doplňovati v novém roce, což by ovšem mělo za následek, že by se jeho čekací rok posunul vždy o 40 dní. Ale takové posunutí je nevyhnutelné při každém doplňování, byť i přerušení trvalo jen 5 nebo 10 dní, neboť musí-li se tyto doplnit v následujícím roce, je tento o ně zkrácen a musí se doplnit v roce nejbližší příštím.

Předpis o stavění čekacího roku tedy působí, že 1. květen není diakritickým mezníkem nepohnutelným. Že v daném případě přerušení trvalo přes 6 neděl, nemá významu pro rok 1924 až 1925, když v něm trvalo jen 13 dní. Že do roku 1925—26 spadá z výluky 46 dní (1. květen až 15. červen), to si odpyká žalobce teprve v tom roce, protože se čekací rok přetrhl, když tu přerušení činí přes 6 neděl. Otázkou bude, počne-li nový čekací rok běžeti již od 28. června 1925 (15. června končila výluka a 13 dní doplňoval žalobce pro rok minulý), či teprve od následujícího 1. května. To záleží od pojmu výrazu »rozhodující«, jak nazván 1. květen a od pojmu »přetržení« (přerušení), jak ho v duchu zákona pojmem. Zde nám o tento rok ještě nejde, pročez netřeba tuž otázku řešiti a stačí se otázati, bylo-li by to přetržení a ne pouhé stavění, kdyby nový čekací rok běžel ihned od 28. června 1925, neboť by se nestalo nic více, než že by se posunul, jako se posunuje následkem potřebného doplnění při každém stavění.

Na jevě však jest, že musí býti jistá mez pro obnovení přerušeného zaměstnaneckého poměru a doplnění čekacího roku,

neboť nelze rozumně připustiti, aby zaměstnanec vznášel svůj nárok i po obnovení pracovního poměru nastalém po přerušení třeba několikaletém. Jaká mez to může rozumně býti? Žádná jiná, než že zaměstnanecký poměr se musí obnoviti tak záhy a že přerušení smí býti jen tak dlouhé, aby běžné období dovolené od 1. května do 30. září stačilo nejen na doplnění čekacího roku, nýbrž i na dovolenou, ať už z technických důvodů by byla tak udělena až po tomto období. Tomu však bylo zde tak.

Žalobci tedy přísluší dovolená za rok 1924—25, pakli těch 13 dní chyběvších dne 1. května 1925 do toho roku po 15. červnu 1925 doplnil.

Poněvadž to není dosud výslovně konstatováno, ač se to zdá na jevě, je třeba, aby se strany o tom vyjádřily a odvolací soud pak podle výsledku doplnění rozhodl.

R o z h o d n u t í n e j v y š. s o u d u z 27. č e r v e n c e 1926
R I 555/26. J. K.

K otázce bezdůvodného obohacení při úpisu válečných půjček obcemi.

Soud I. stolice zamítl žalobu banky A. v Praze podanou na obec V. o zaplacení 6530 Kč s přísl. opřenou o to, že žalující banka omylem poukázala jiné bance B. ve prospěch žalované obce peníz 4288 K, jenž s přirostlými úroky a provisí vzrostl na obnos zažalovaný a že tato banka B. zúčtovala tento peníz ve prospěch žalované obce, která u posléze uvedené banky upsala 8. válečnou půjčku v nom. hodnotě obnos 4288 K několikaletě převyšující ve formě transakce sedmé válečné půjčky u žalující banky dříve upsané a měla žalovaná obec u banky B. aktivní konto z tohoto úpisu, čímž prý žalovaná obec na úkor žalující banky A. byla obohacena, poněvadž banka B. odepřela bance A. omylem jí pro žalovanou obec poukázaný peníz 4288 K nahraditi, ježto prý žalovaná obec u banky B. toho času neměla více žádnou pohledávku.

Z d ů v o d ů: Je zjištěno, že žalovaná obec v r. 1918 osmou válečnou půjčku neupsala ve formě zákonné, t. j. ve formě usnesení obecního výboru. Učinila-li tudíž žalovaná u banky B. nějakou přihlášku na cit. půjčku, byla přihláška právně neplatnou a neúčinnou, pro žalovanou obec nezávaznou a nemohly z ní pro obec vzejíti žádná práva a závazky; je dále prokázáno, že bankou A byl bance B. ve prospěch žalované obce zaslán peníz 4288 K v r. 1918, že tento peníz byl žalované obci připsán