

76/1927 Sb. z. a n. nyní v doslovu přílohy k vyhlášce ministerstva financí z 8. července 1936 čís. 227 Sb. z. a n., jednak k tomu, že bylo provedeno rozdělení pojištěnců mezi okresní nemocenské pojišťovny a — mimo jiné — také zvláštní zemědělské pojišťovny. U zemědělských nemocenských pojišťoven přijde v úvahu zejména daň pozemková jako ona, k níž § 173 odkazuje.

Tomuto názoru nasvědčují i §§ 2 a 92 současně projednaného a usneseného zákona ze dne 10. června 1925 čís. 148 Sb. z. a n. o pojištění osob samostatně hospodařících pro případ invalidity a stáří, jenž sice nenabyl ještě účinnosti, ale jest poučný pro vybadání úmyslů zákonodárců. Tento zákon pamatoval na obě skupiny osob činných jak v živnostech, tak v zemědělství a ustanovil, že jsou pojištěni všichni, kdož na vlastní účet provozují podnik výdělečný, podrobený v š e o b e c n é d a n i v ý d ě l k o v é, nebo jinaké zaměstnání podrobené této dani, nebo zemědělským zpracováním používají půdy podléhající d a n i p o z e m k o v é. Zákon staví podniky obojího druhu na roveň a § 92, jenž má úplně obdobné ustanovení jako § 173 zák. č. 221/1924 Sb. z. a n., poukazuje zřejmě k oběma daním v § 2 dotčeným.

Tím je v čele uvedená právní věta odůvodněna.

P o z n á m k a : Bude proto třeba zkoumati v tom kterém případě, které z daní uvedených v § 265 odst. 1—3 zák. čís. 76/27 Sb. z. a n. se pojistné v jednotlivém případě svou strukturou a povahou nejvíce podobá. Jde-li o pojistné za zaměstnance průmyslového nebo živnostenského podniku, podobá se nejvíce výdělkové dani a požívá proto přednostního práva za podmínek, za kterých to přísluší výdělkové dani. Pojistné za zaměstnance zemědělského nebo lesního podniku podobá se nejvíce pozemkové dani a požívá proto přednostního práva za předpokladů, za kterých ho požívá pozemková daň.

Dr. A. Hochberger.

---

**Je-li ve služební smlouvě ustanoveno, že zaměstnanec může být propuštěn pouze po provedeném disciplinárním řízení, jest 8denní lhůta § 35 zákona o soukromých zaměstnancích stanovená dodržena jen v tom případě, když v této lhůtě bylo disciplinární řízení zavedeno a když zaměstnavatel v 8 denní lhůtě po ukončení kárného řízení z výroku disciplinární komise vyvodí důsledky.**

(Rozh. nejv. soudu z 5/3. 1937 č. j. Rv. I. 8/37.)

Žalobce, zaměstnanec banky, který byl dle ustanovení tehdy platné kolektivní smlouvy jmenován definitivním, obdržel v době, kdy kolektivní smlouva pozbyla platnosti, tříměsíční výpověď. Žalobce domáhal se neplatnosti této výpovědi a dovozoval, že dle ustanovení mezi tím vypovězené kolektivní smlouvy mohl být služební poměr jeho zrušen jedině po provedeném disciplinárním řízení a že obsah kolektivní smlouvy stal se součástí jeho indi-

viduelní smlouvy, k jejímuž uzavření došlo jeho jmenováním definitivním zaměstnancem. Žalovaná strana ve sporu namítala, že vypovězením kolektivní smlouvy zanikla i definitiva žalobcova a že kromě toho byla výpověď žalobci daná odůvodněna služebními přestupky, jichž se žalobce dopustil a které by byly i dle ustanovení kolektivní smlouvy odůvodňovaly okamžité propuštění cestou disciplinární.

Rozsudkem pracovního soudu v Praze ze dne 22. XI. 1935 č. j. Cpr. IV. 512/35 bylo vysloveno, že výpověď žalovanou bankou k 15. XI. 1934 daná jest neplatná. Rozsudek tento stal se právoplatným a banka oznámila pak žalobci, že proti němu zavádí disciplinární řízení, jež skončilo výrokem, že žalobce může býti propuštěn bez odbytného pro služební přestupky, jichž se dopustil. Banka pak žalobce propustila. O žalobě proti tomuto podání rozhodl pracovní soud v Praze, že propuštění není po právu a že žalobcův definitivní služební poměr trvá a odsoudil žalovanou banku k zaplacení služebních požitků. Rozhodnutí své odůvodnil jednak tím, že žalobce nemohl býti propuštěn ze služebního poměru z těchto důvodů, pro něž mu dříve byla dána pouze výpověď, jíž nepřijal a že propuštění nebylo provedeno v 8denní lhůtě stanovené § 35 zákona č. 154/34, následkem čehož jest nutno tvrzené přestupky pokládati za prominuty.

Odvolací soud rozsudek tento potvrdil a v důvodech svých uvedl:

»Žalobkyně, ač dle služeb. smlouvy mohla poměr s žalovaným zrušiti jen po disciplinárním řízení, dala mu 15. XI. 1934 výpověď, která právoplatným rozsudkem uznána za neplatnou. Pro činy spáchané žalobcem do 15. XI. 1934 a od 15. XI. do 31. XII. 1934 zavedeno disciplinární řízení až v lednu 1936, ač žalovaná o nich oficielně věděla 15. XI. 1936, resp. pokud jde o činy spáchané po 15. XI. 1934, nejpozději 7. IX. 1935 a nedověděla se tedy o nich oficielně až z návrhu disciplinární komise, k jejímuž jednání dala v lednu 1936 podnět.

Dle § 35 zák. 154/34 lze zrušit pracovní poměr bez výpovědi z důvodu § 33 č. 4 a § 34 č. 1, 3, 4, 6, jen do osmi dnů po tom, kdy se druhá strana dověděla o některém z těchto důvodů, jinak je po zákonu prominut.

Je-li ve prospěch zaměstnance a tedy i při ustanovení § 53 cit. zák. dovoleně smlouvou omezeno právo zaměstnavatele zrušiti pracovní poměr v ten způsob, že zaměstnavatel je povinen dříve zavésti disciplinární řízení a vyvolati výrok disciplinární komise a teprve podle výroku tohoto zaměstnance propustiti, nutno při nejmenším projev zaměstnavatele na zavedení disciplinárního řízení, resp. zahájení disciplinárního řízení, které je využitím propouštěcího důvodu v mezích smlouvou ve prospěch zaměstnance určených, učinit do 8 dnů od dovědění se o důvodu k zrušení pracovního poměru — (kdy řízení se skončí je nerozhodným).

Nestane-li se tak, pak nutno důvody propuštění pokládati

za prominuty a nelze odůvodnit propuštění ani písemným výrokem disciplinární komise, která k tomu prominutí nevzala zřetel.

Názor žalované, že 8denní lhůtu je počítati od skončení řízení disciplinárního, nelze srovnati s ustanovením § 35 zák. 154/34, neboť výkladem tímto by byla uvedená lhůta protizákonně libovolně prodlužována a účel ustanovení tohoto zmařen, zvláště, když by zaměstnavatel dal podnět k zahájení disciplinárního řízení až po dlouhé době.

Ani okolnost, že žalobkyně byla jiného práv. názoru, že měla totiž za to, že může poměr rozvázati bez disciplinárního řízení výpovědí, že žalobce teprve v červnu 1935, když již u žalované nepracoval, podal žalobu na neplatnost výpovědi, že rozsudek rozhodující o neplatnosti výpovědi byl doručen žalované až v lednu r. 1936, nerozhoduje a rozhodovat nemůže, neboť pak by pro mylný názor zaměstnavatele nebylo právní jistoty a účelu ustanovení § 35 cit. zák. by to odporovalo.

Od doručení rozsudku rozhodujícího o platnosti výpovědi nelze lhůtu počítati, neboť jak shora uvedeno, nesprávný právní názor zaměstnavatele nemůže míti zejména vzhledem k § 53 zák. čís. 154/34 vliv na prodloužení lhůty § 35 cit. zák. stanovené, zvláště, když rozsudkem I. instance poměr mezi stranami najisto postaven, a tím vyslovena neplatnost dané výpovědi a že služební poměr mezi stranami trvá nadále.

Nelze také mluvit o tom, že názor zde zastávaný dochází zejména v tomto případě k výsledkům přičícím se dobrým mravům, neboť názor ten je ve shodě s výslovným a jasným a dle § 53 zák. 154/34 nezměnitelným ustanovením zákona i jeho účelem, kdežto názor žalované jest v odporu se zákonem, jeho účelem a práv. jistotou.

Nelze také věc vykládati tak, že žalobkyně uplatnila výpověď danou 15. XI. 1934 důvody propuštění, neboť volila-li protismluvně výpověď k rozvázání služebního poměru a výpověď ta právoplatným rozsudkem uznána za neplatnou, nutno na věc hleděti tak, jakoby se nestala.

Ostatně dle nynější judikatury jestliže zaměstnavatel nepoužil okolností odůvodňujících zrušení pracov. poměru k zrušení jeho, nýbrž dal jen výpověď, nemůže později z týchž důvodů poměr zrušiti, leda za podmínek § 35/2 cit. zák. a to v 8 denní lhůtě, což zde, jak shora uvedeno, se nestalo.«

Nejvyšší soud rozhodnutím ze dne 5. III. 1931 č. j. Rv. I. 8/37 dovolání nevyhověl a k důvodům nižších instancí uvedl:

»Právoplatným rozsudkem pracovního soudu v Praze ze dne 22. listopadu 1935 Cpr. III. 512/35-12 bylo vyřknuto, že výpověď daná žalobci žalovanou bankou ke dni 15. listopadu 1934 je neplatná a že pracovní poměr žalobcův dále trvá. Tento rozsudek neměl povahu konstitutivní, nýbrž deklaratorní a bylo jím uznáno, že zrušení žalobcova služebního poměru výpovědí pozbylo jakékoliv účinnosti. Služební poměr žalobcův trval tudíž nezměněně

dále a platilo pro něj zvláště ustanovení § 35 zák. 154/1934 Sb. z. a nař., že z důvodů v § 35 odst. 1 cit. zák. uvedených může být předčasně zrušen jen v osmidenní lhůtě potom, kdy se druhá strana dověděla o některém z těchto důvodů, jinak je tento důvod po zákonu prominut. Z tohoto vyplývá, že byla-li žalobci z takových důvodů dána výpověď, nelze jich již použití k pozdějšímu jeho propuštění ze služby, které se stalo teprve dne 22. února 1936, tedy dávný čas po uplynutí dotčené osmidenní lhůty, dlouho poté, kdy se žalovaná ve sporu Cpr. III. 512/35 dne 28. listopadu 1935 již dověděla o služebních poklescích žalobcových v tomto sporu projednávaných. Netřeba se proto obírat otázkou, proč volila žalovaná strana mírnější prostředek výpovědi, místo ostřejšího prostředku propuštění, a zda se nacházela v právním omylu, neboť s uplynutím lhůty spojuje zákon nezvratitelnou domněnku, že propouštěcí důvod byl prominut.

V souzené věci není o tom sporu, že žalobce jako definitivní úředník banky mohl být propuštěn pouze po provedeném kárném řízení. V § 36 zák. čís. 154/1934 Sb. z. a n. není výjimky pro případy, v nichž podle služební smlouvy může být důvod propouštěcí uplatněn jen cestou kárného řízení, a proto je schválný názor odvolacího soudu, že v osmidenní lhůtě musilo být proti žalobci zavedeno disciplinární řízení. Nesprávný je tedy názor odvolatelčin, že tam, kde propuštění lze vyslovit teprve po provedeném řízení disciplinárním, počíná prý lhůta plynouti teprve ode dne oznámení výroku disciplinární komise. Vždyť předpis § 35 cit. zák. vyžaduje určité prohlášení zaměstnavatelovo v osmidenní lhůtě, že chce využití důležitého důvodu, a tím je právě v takovém případě zahájení disciplinárního řízení, jehož provedení může podle okolností trvat i dlouhý čas. Bylo-li včas (v osmidenní lhůtě § 35 cit. zák.) zavedeno disciplinární řízení, pak nesejde na délce doby jeho provedení a je pouze třeba, aby zaměstnavatel po ukončení kárného řízení včas t. j. rovněž v osmidenní lhůtě vyvodil z výroku disciplinární komise důsledky. Pokud se žalobcova poměru týče, předpisuje služební řád (příl. č. 4.) v § 18, že o zavedení disciplinárního řízení jest písemně uvědomiti obviněného a udati mu přestupek, který se mu klade za vinu a proto u něho nestačilo, aby kárné řízení bylo proti němu zavedeno v osmidenní lhůtě, nýbrž bylo též třeba, aby v téže lhůtě byl i písemně uvědoměn o jeho zavedení.

V souzené věci bylo zjištěno že žalobci v lednu 1936, když chtěl po právoplatnosti rozsudku pracovního soudu v Praze opět nastoupiti službu, bylo sděleno žalovanou bankou, že dává jej na dovolenou až do skončení disciplinárního řízení, které se s ním zavádí podle § 18 služebního řádu, a proto je zřejmo, že pokud v tomto řízení šlo o služební poklesky, pro něž banka

žalobci již dala v ý p o v ě d' k e d n i 15. l i s t o p a d u 1934, byla lhůta § 35 cit. zákona již promeškána.

Stejně se to má, pokud jde o pozdější provinění, jichž se žalobce ve službě dopustil v době ode dne 15. listopadu 1934 do konce roku 1934. Ve sporu Cpr. III. 512/35, kterýž byl veden týmiž procesními stranami jako nynější spor a v němž žalovaná banka svými k tomu oprávněnými činovníky udělila plnou moc Dr. F. V. v Praze, přivedl týž v přípravném spise Crp. III. 512/35-6 ze dne 7. září 1935 na přetřes i takové služební poklesky, jichž se dopustil žalobce v době po 15. listopadu 1934 a je tedy opodstatněn závěr odvolacího soudu, že tyto poklesky byly známy žalované firmě a s p o ň d n e 7. z á ř í 1936, avšak disciplinární řízení, v němž disciplinární komise se zabývala těmito poklesky služebními a vyslovila se o nich ve svém návrhu, bylo — jak dolíčeno — zavedeno se žalovaným teprve v lednu 1936 a nebyla tudíž ani pokud jde o tyto služební poklesky zachována o s m i d e n n í l h ů t a § 35. z á k. č. 154/1934 Sb. z. a n.

Žalovaná banka nemůže tudíž těchto poklesků použití k propuštění žalobce ze služby a nemůže se ani ve smyslu d r u h é h o odstavce § 35 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. dovolávati prvejších poklesků t. j. oněch, jichž se dopustil žalobce do dne výpovědi, ježto i služební poklesky p o t o m t o d n i spáchané byly prominuty tím, že o nich nebylo včas proti žalobci zavedeno disciplinární řízení.

JUDr. Otto Sommer.

### **Exekuční zpeněžení rozdělovacího nároku na nemovitostech.**

V případě rozhodnutí Vážný 12.232 byl zamítnut návrh vy-máhajícího věřitele, jenž za účelem vydobyti vykonatelné pohledávky peněžité se domáhal zabavení a příkázání k vybrání všech práv povinného prýstících z titulu spoluvlastnictví dlužníka na nemovitostech vůči ostatním spoluvlastníkům nemovitostí dle §§ 825—848 obč. zák.

Odůvodnění rozhodnutí praví stručně, že exekuční řád nezná způsob vedení exekuce na právo vlastnické, resp. spoluvlastnické na nemovitostech a na práva z nich odvozovaná, pokud tato zrušením společenství se nestanou likvidními, resp. neznamenají samostatnou hospodářskou hodnotu.

Při tom nejvyšší soud vychází od důsledně zastávaného názoru, že zabavení věci nebo práva se jeví býti přístupným jen když jeho zpeněžení má za následek p ř í m ý přechod majetkových hodnot ze jmění dlužníka do jmění věřitelova. Exekuce směřující jen k n e p ř í m é m u uspokojení věřitele byly vždy prohlašovány za nepřipustné, na př. (Vážný 5.908) zabavení a příkázání k vybrání nároku povinného vůči jeho právnímu zástupci na vydání soudního usnesení o povolené poznámce pořadí k zadlužení. Nemůže býti pochybným, že provedení podobné navržené exekuce