

byla mu poskytnuta vyrovnáním, nýbrž dávno před tím hned zahájením vyrovnacího řízení. Opačný názor by ve svých důsledcích narážel i na hospodářské nemožnosti. Jeť účelem předpisu § 12 o zániku oddělných práv mimo jiné i to, by dlužníkovi bylo zachráněno jmění v posledních 60 dnech oddělnými právy zatížené, by po potvrzení vyrovnání mohl použití i jeho k stejnoměrnému uspokojení všech věřitelů. Musí mu proto býti dána volnost, by s tímto zdrojem své platební síly podle potřeby mohl nakládati, a to by mu bylo znemožněno, kdyby hodnoty, jichž se oddělná práva týkala, přes ujednané a potvrzené vyrovnání musil zachovati nedotknuté pro — pak ovšem mnohdy nevyhnutelný — případ oživení oddělných práv, kdyby vyrovnání řádně nesplnil. Když tudíž, jak doličeno, zástavní právo vymáhajícího věřitele zaniklo, zamítl soud první stolice žádost o pokračování v exekuci zpeněžením zabavených movitostí právem.

Čís. 6188.

Placená dovolená zaměstnanců (zákon ze dne 3. dubna 1925, čís. 67 sb. z. a n.).

Přerušení zaměstnání přesahující šest týdnů, přetrhuje, nepřesahující šest týdnů, staví čekací dobu, při čemž nezáleží na tom, z jakého důvodu bylo zaměstnání přerušeno.

Výluka z práce není »jinou důležitou příčinou« ve smyslu §u 6 zákona.

Jednoroční doba §u 1 (1) zák. (delší doby §u 2 (1) zák.), čítá se zpět od 1. května toho kterého roku. Nastalo-li do 1. května stavění čekací doby, musí napřed doba, po kterou stavění trvalo, býti po 1. květnu odsloužena a pak teprve vzniká nárok na dovolenou. Bylo-li zaměstnání přerušeno na dobu delší šesti neděl tak, že do té doby spadal 1. květen a doba přerušení před tímto dnem nečinila šest neděl, přísluší zaměstnanci nárok na dovolenou za běžný rok, jen když přerušení zaměstnání nebylo tak dlouhé, by běžné období od 1. května do 30. září stačilo nejen na doplnění čekacího roku, nýbrž i na dovolenou, ať již z technických důvodů by tato byla udělena až po tomto období.

(Rozh. ze dne 27. července 1926, R I 550, 551/26.)

Žalobce byl zaměstnán v podniku žalované firmy od 1. července 1910. Dne 18. dubna 1925 byl žalobce ještě s jinými dělníky propuštěn a přijat opět do práce dne 13. června 1925. Žalobě, již se domáhal na žalovanou firmu, by byla uznána povinnou poskytnouti mu na rok 1925 placenou osmidenní dovolenou a zaplatiti mzdu za tuto dobu, procešní soud první stolice vyhověl, maje za to, že výluka (od 18. dubna 1925 do 13. června 1925) čekací dobu podle §u 1. zákona ze dne 3. dubna 1925, čís. 67 sb. z. a n. pouze staví. Odvolací soud zrušil napadený rozsudek a vrátil věc prvnímu soudu, by, vyčkaje pravomoci, ji znovu projednal a rozhodl, při čemž vycházel z toho, že výluka čekací dobu přetrhuje.

Nejvyšší soud k rekursům obou stran napadené usnesení zrušil a uložil rekursnímu soudu, by, nepřihlížeje více k důvodu, z něhož rozsudek prvního soudu zrušil, avšak doplně řádně řízení ve smyslu v odůvodnění vytkném, znovu rozhodl.

Důvody:

Otázkou mezi stranami a nižšími stolicemi je, zda správným jest názor odvolacího soudu, že výlučka čekací dobu přetrhuje, či názor prvního soudce, že ji pouze staví. Zda-li je otázka v této všeobecnosti správně takto položena, uvidí se z dalších vývodů. Poněvadž žalobce opírá se důkazu vedenému odvolacím soudem z materialii zákona (zákon ze dne 3. dubna 1925, č. 67 sb.), možno se omeziti pouze na obsah zákona sama, neboť ten úplně stačí k řešení, a nutno dokonce odporovati názoru odvolacího soudu, že právní otázka není v zákoně zřetelně upravena, takže k vůli výkladu musilo býti saháno až k materialii neboli, jak žalobci říci sluší, není tu žádné mezery, jakou on zde vidí. § 1 (1) zákona stanoví, že trvalí zaměstnanci mají po jednorozhodnutí nepřetržitým zaměstnáním u téhož zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou k zotavení. Odst. (2) téhož §u pak předpisuje, že přerušení zaměstnání po dobu ne delší 6 týdnů 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. Tady je řečeno, že přerušení nepřesahující 6 týdnů staví, ale nepřetrhuje dobu čekací, ať má důvod svůj v čem chce, třeba tedy právě ve výluce nebo v stávce nebo jakékoli jiné překážce, neboť zákon naprosto nerozeznává a platí tedy každá překážka stejně, nýbrž klade důraz jedině na délku doby, nikoli na důvod přerušení zaměstnání (překážku). Klade ovšem podmínku, by práce byla nastoupena opět u téhož zaměstnavatele a zaměstnanec nebyl mezitím zaměstnán jinde, ale o to se zde nejedná. § 1 řeší tedy otázku v ten rozum, že: a) přerušení zaměstnání po dobu nepřesahující 6 neděl staví dobu čekací, aniž záleží na příčině přerušení, b) přerušení zaměstnání po dobu přesahující 6 neděl 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 6 neděl nepokládá se za přetržení, tedy přerušení delší 6 neděl, pro něž tato výjimka už neplatí, přetržením zůstává a tudíž podle základního ustanovení odstavce (1), jenž žádá k nároku na dovolenou nepřetržitě zaměstnání, nárok ten vylučuje. Na omylu je 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 lze se dobrati z daných ustanovení logikou jako na př. v souzeném případě úsudkem z opaků (a contrario), neboť bylo by přímo stylisticky nerozumem, kdyby zákonodárce každou normu podával dvakrát, jednou přímo a po druhé její protívou, nebo jednou kladně a po druhé záporně, zde tedy, aby byl po normě, že přerušení ne více než šesti nedělní jen staví, avšak nepřetrhuje dobu čekací, dodal ještě normu, že naopak přerušení více než šestinedělní nestaví, nýbrž přímo přetrhuje dobu čekací. Jest jen otázkou, zda a co na §u 1 změnil § 6. § 6. praví, že do doby

rozhodné pro nárok a výměru dovolené započítává se: 1. vojenská služba, 2. zameškání služby pro nemoc neb úraz, neb 3. z jiné důležité příčiny, týkající se osoby zaměstnancovy, pokud ji nevyvolal úmyslně nebo hrubou nedbalostí, kamž by na př. spadalo zatčení a uvěznění nevinného, na nějž padlo nepravé podezření. Co značí toto ustanovení? Právý opak normy §u 1 (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 se zameškání nastalé z důvodů zde pod 1, 2, 3, uvedených započítává, znamená to, že se čekací lhůta tímto přerušením nestaví, roz. ani nestaví, tím méně tedy přetrhuje, to jest, že toto zameškání vůbec nemá pro nárok na dovolenou žádných následků, nýbrž má se věc tak, jako by nebylo vůbec nastalo, jakoby služba nebo práce nepřetržitě byla konána. Jinými slovy tyto důvody 1, 2, 3, jsou »důvody omluvné«, jak je poslední věta předpisu také nazývá.

Je otázkou, zda výluku lze zařaditi pod jeden z těchto důvodů 1, 2, 3, a tudíž pod pojem omluvy. Pod důvody 1. a 2. vojenskou službu a nemoc neb úraz — spadati nemůže, tak jde jen o důvod 3. To zdá se na první pohled otázkou velmi choulostivou. Neboť praví-li zákon, že překážka (příčina zameškání práce nebo služby) musí se týkati osoby zaměstnancovy, tož v konci konců každá překážka se jeho osoby týče, tak zajisté právě i výluka, neboť přec právě o n byl vyloučen, a záleželo by jen na tom, zda on sám hrubě ji zavinil, takže v projednávaném případě, kde se tvrdí, že příčinou výluky byla stávka, nebyla by věc ještě zralou k rozhodnutí, dokud skutečnost stávky a po případě i motivy její nebyly zjištěny. Ale takto zákon vykládati nelze, neboť tak by podmínka, že příčina musí se týkati osoby zaměstnancovy, odsouzena byla k bezvýznamnosti a měla by se věc tak, jako by podmínky té tam vůbec nebylo, kdežto když ji zákon výslovně položil, také určitý význam míti musí. A tu je zřejmo, že zákon, vytknuv osobu zaměstnancovu jako nositele překážky, postavil ji v protivu k osobě zaměstnavatelově. Překážka ad 3. tedy musí vězeti v něm samém, v zaměstnanci, zrovna 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 nebo úraz nebo jiná důležitá příčina, týkající se jeho osoby, pokud ji nevyvolal sám úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Slůvko »jiná« (důležitá příčina) dokazuje, 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 ji nevyvolal úmyslně neb hrubou nedbalostí, definicí celé této skupiny překážek ad 2. a nemoc a úraz z ní jen příkladmo jako dvě nejvýraznější vytčeny, takže podmínka, by 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 nebo svévolně nebo nápadnou nedbalostí (§ 1324 obč. zák.), nemůže se tím omlouvat, § 6 nemá místa a věc se posuzuje pouze dle §u 1., t. j. čekací doba se staví neb přetrhuje dle 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 zaměst-

nance jako na př. nemoc nebo úraz, pokud ji (příčinu) nevyvolal sám úmyslně neb hrubou nedbalostí. Vojeňská služba je tedy jedinou omluvnou příčinou, která netkví v osobě zaměstnancově: on by mohl, ale vojeňská správa (zákon) nedovolí. Najde-li se tedy jiná příčina, která také netkví v osobě zaměstnancově, netvoří žádným způsobem omluvného důvodu a takovou je právě výluha, neboť i tu zaměstnanec by mohl, ale nedovolí zaměstnavatel, jenž ho právě proto propustil, že ho nechce. To co zákon nazývá »důležitou příčinou« zameškání služby neb práce, bylo shora nazváno správněji překážkou a řečeno, že musí vězeti v osobě zaměstnancově, neboli bezprostřední příčina zameškání se tu myslí, ne nějaká vzdálenější, která ji způsobila. Tak na př., když zaměstnavatel zbije zaměstnance, až tento musí do nemocnice, je bezprostřední příčinou zameškání (překážkou vykonávání služby neb práce) zaměstnancovo zranění a omluva §u 6 má tedy místo, ačkoli původní příčinou je čin zaměstnavatelův, že ho zbil. To je zákon o sřetězení příčin a následků, ale zde myslí se jen poslední článek řetězu, vyjmouc na kolik jde o zavinění, tak na př., kdyby byl zaměstnanec útočně napadl zaměstnavatele a tento v spravedlivé sebeobraně ho zranil, je sice překážkou jakožto bezprostřední příčina zase v osobě zaměstnancově a byla by tu tedy prvá podmínka §u 6, ale není tu druhé, protože on ji sám zavinil svým bezprávným útokem. Že však překážka musí tkviti v osobě zaměstnancově, dokazuje zákon i svými výrazy »zameškání« služby nebo práce a »omluva« tohoto zameškání a konečně i předpisem, že omluvný důvod prokázati jest listinou. Pojem zameškání předpokládá, že člověk v služebním neb pracovním poměru je a má povinnost do služby nebo práce přijíti a je konati. Ale je-li člověk ve výluce, tedy poměru toho a povinnosti té není a nemůže býti řeči o zaměstnání. Co se týče omluvy, tedy tento pojem sám o sobě by sice připouštěl i výluhu, vždyť zaměstnanec za výluhu třeba nemůže, ale nepřipouští ji v tom omezení, v jakém ho zde užito, to jest právě jako omluvy zameškání: kde není zameškání, nemůže býti ani jeho omluvy. Žádá-li však zákon, aby omluvný důvod zaměstnanec zaměstnavateli prokázal příslušnou listinou, je zřejmo, že to musí býti překážka v osobě zaměstnancově, o které zaměstnavatel nemusí ničeho věděti na př. nemoc, úraz, zatčení a vězení, pohřeb člena rodiny a pod. a proto se vyžaduje lékařské vysvědčení, potvrzení soudu o uvěznění, potvrzení obce o pohřbu atd. O překážkách, které vyšly od něho samého, jako zejména výluha, zaměstnavatel však velmi dobře ví sám a nepotřebuje tedy, by mu je teprv listinami dokazoval. Jak již shora řečeno, předpokládá § 6., že zaměstnanecký poměr trvá, neboť »zameškání« služby nebo práce, o němž mluví, není možným, leč právě za trvání služebního neb pracovního poměru, jakož také o omluvě může býti řeči jen, jde-li o službu nebo práci, již kdo konati povinen byl, avšak nekonal. Ale při výluce není tu povinnosti, není proto ani zameškání ani potřeby omluvy: při výluce poměr zaměstnanecký pominul propuštěním a proto výluha pod § 6 ani spadáti nemůže. Za to právě § 1. odst. (2) předpokládá zrušení zaměstnaneckého poměru a potom jeho opětné obnovení, ale zákon z blahovůle zaměstnanci finguje, jakoby to bylo pokračování starého poměru, a nepokládá zrušení jeho za přetržení, nýbrž pouze za stavění. Sem patří propuštění (výluha)

stávka (vystoupení), výpověď. To jsou tedy skutečnosti docela jiné než překážky Šu 6. Když zákon sám nezůstává pochybností o svém smyslu, netřeba utíkat se k vývodu, 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 Šu 6 učiněn nebyl (jen prý k Šu 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 sice v tom smyslu, že za omluvný důvod sloužití měla také nezaviněná nezaměstnanost, kamž by se ovšem dala zařaditi i nezaviněná výlučka, ale že byl zamítnut a ustanovení to se do zákona nedostalo. Neprávem chce žalobce v stížnosti, aby se § 6 pokládal za synthesisu Šu 1154 b) a Šu 1155 obč. zák. Neboť § 6 upravuje zvláštní svou otázku, jako vůbec celý zákon č. 67/25 a nemožno jej vykládati z předpisů o mzdě, nýbrž z něho sama a ostatních předpisů zákona o dovoleně. Ostatně § 1154 b) a 1155 se vůbec na případ výluky nevztahují, neboť zrušuje pracovní poměr, kdežto §§ ty trvání jeho předpokládají. Míní-li žalobce ve stížnosti, že podnikatel by to měl ve své moci, zastavením provozu na více než 6 neděl, po případě propuštěním dělníka na krátký čas před 1. květnem nárok na dovolenou úplně zničiti, je to opět mylné dovozování. Přeceť nevyhodí podnikatel na př. 100.000, aby zachránil 5.000, jak by učinil, když by provoz jen kvůli tomu na více než 6 neděl zarazil, aby dělnictvo o postupnou týdenní dovolenou připravil! Propustil-li by pak dělníka na krátký čas před 1. květnem, tu nehledě k tomu, že by mu musel hraditi výpovědní lhůtu a propustil by ho na nebezpečí, že ho již nazpět neobdrží, což tedy neučiní, když ho potřebuje, tento krátký čas, kdyby potom dělník zase k němu vstoupil, by čekací lhůtu jen stavěl, a, jakmile by se ten krátký čas nově odpracoval, vznikl by nárok na dovolenou (arg. § 1. odst. 2.). Smysl Šu 3, o němž tu jde, a jemuž jak se zdá, ani strany ani nižší stolice nevyrozumívají, jest jasným. Právě-li, že pro nárok na dovolenou a délku její je rozhodným den 1. května, dlužno to rozuměti ve spojení s Šem 12 (1), dle něhož dovolená udílí se zpravidla v období od téhož dne 1. května do konce září. Je tedy den 1. května rozhodným tak, že od něho počítá se nazpět jednorocní lhůta Šu 1 dávající nárok na dovolenou, pokud se týče více než 10 a 15 letá lhůta Šu 2 a podle toho, je-li doba ta ve smyslu zákona nepřetržitá, dá se dovolená 6, 7 neb 8 denní (ale ovšem teprv 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 teprv vzniká nárok na dovolenou, a tu by se ovšem mohlo státi, že by se do konce září všichni ztěžka vystřídali, pročez nastane třeba výjimka z pravidla, že konec září má býti i koncem dovolených. Míní-li žalobce ve stížnosti, že se nemůže vážně § 3 vykládati tak, že dělník, jenž k 30. dubnu vypověděn byl (roz. tak, že toho dne poměr pracovní končí), nemá vůbec nároku na dovolenou, tož § ten nejen může, nýbrž přímo musí tak vyložen býti. 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 uděliti, když před 1. květnem 1926 z práce odešel,

an se pracovní poměr výpovědí zrušil? Vždyť dovolená může býti udělena jen za trvání pracovního poměru. Je to ovšem chybou 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 poměru pracovního užití již nemohl, tedy mzdu až do 6. neb 7. neb 8. května 1926 včetně, takže dělník by si těchto 6—8 dní dopřáti mohl 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 vyložiti předpis Šu 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 Šu 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 poměrnou část placené dovolené žádati na př. dostal-li 14 denní výpověď (§ 77 živn. ř.) 1. března k 15. březnu, mohl by žádati takovou kvotu ze šestidenní dovolené, jaká vypadá na 10½ měsíce v poměru k 12 měsícům. Uplatňuje-li konečně žalobce ve stížnosti, že při usnášení zákona ministr sociální péče učinil projev v ten rozum, že jde zákonodárně jen o rozřešení sporu, zda má se dovolená uzákoniti čili nic, co však se týče obsahu, že doufal, že podnikatelé při výkladu jeho jednotlivých ustanovení zaujmou konniventní stanovisko, sluší odvětit, že ovšem to straně volno jest, zaujmouti stanovisko vůči zaměstnanci sebe příznivější, soudové však mohou vždy zaujmouti stanovisko jen přísně objektivní a uznati jen to, k čemu zákon svým obsahem a duchem opravňuje. Tím jsou všechny vývody žalobcovy stížnosti vyřízeny.

Ohledně výluky platí tedy předpis Šu 1., že nejvýše 6 nedělní pouze staví, více než 6 nedělní však přetrhuje dobu čekací. Tady byla více než 6 nedělní a má tedy potud, t. j. vyhrazujíc jinou otázku, o čemž níže, — odvolací soud právem za to, že doba čekací je přetržena, ale zrušil rozsudek prvního soudce, dovolenou příznávající, proto, by prý se zjistilo, zda bylo umluveno, že výluka nemá pokládána býti za přerušení, a jaký další obsah úmluva sem se vztahující měla. Proti tomu doplnění brojí obě strany odkazující na to, že výslovně udaly, že umluveno bylo, že otázka dovolených má se posouditi dle zákona, a že to mají rozhodnouti soudy. Tak přece výslovně sám žalobce v protokole z 18. srpna 1925, obě strany i v stížnostech to srovnale tvrdí s tím, že nic jiného nežádají, než aby se rozhodlo, jaké výluka má dle zákona účinky na dovolenou, zejména výluka více než šesti nedělní, která byla zde. Je tedy žádané doplnění zbytečné a mohl odvolací soud bez něho rozhodnouti. Jsou tedy oba rekursy uplatňující zbytečnost nařízeného doplnění v právu a bylo jim vyhověti.

Ale to není ještě vše, neboť je tu jiná závada. Výluka trvala od 18. dubna do 15. června 1925, tedy ji 1. květen 1925 přetínal, 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)), takže těchto 13 dní dalo by se odsloužit po 1. květnu 1925 i jest otázka, zda se to tak má čítat. Ano, má a musí, když jednou první květen jest rozhodným dnem.

Neboť kdyby se nečítal každý rok sám pro sebe, nedostal by žalobce dovolenou nejen za rok 1924/1925, nýbrž ani za rok 1925/26, tedy za dvě léta, ačkoli doba výluky nestačí, by dobu čekací přetrhovala pro oba roky. Žalobce mohl tedy těch 13 dní pro rok 1924/1925 chybících odsloužit po 1. květnu 1925. Ovšem nemohl tak učiniti hned po 1. květnu, ježto výluka skončila a on práci nastoupil zas až 15. června. Avšak to nemůže vaditi. Kdyby výluka byla končila 27. května, takže by trvala jen 40 dní, tedy ani ne 6 neděl, pak vůbec by nenastalo přetržení čekací doby, nýbrž tato by se jen stavěla a byl by žalobce na každý způsob oprávněn žádati za rok 1924/1925 dovolenou, jakmile po 27. květnu 1925 těch 13 dní do roku toho chybících doplnil. Ovšem těchto 13 dní by se mu čítalo jako přerušení pro nový rok 1925/1926, takže by tu přerušení činilo celkem 40 dní, on by zase tyto musil v novém roce doplňovati, 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, i tehdy, když přerušení trvalo jen 5 neb 10 dní, neboť musili 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 projednávaném případě přerušení trvalo přes 6 neděl, nemá pro rok 1924/1925 významu, když v něm trvalo jen 13 dní. Že do roku 1925/1926 spadá z výluky 46 dní (1. květen — 15. červen), to si odpyká žalobce teprv v tom roce, protože se čekací rok přetrhl, an 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 pro rok minulý) či teprv od následujícího 1. května. To záleží od pojmu výrazu »rozhodující«, jak nazván 1. květen a od pojmu »přetržení« (»přerušení«), jak se v duchu zákona pojme. Zde o ten rok ještě nejde, pročť netřeba otázku tu řešiti, a stačí otázkati se, zda bylo by přetržením a ne pouhým stavěním, kdyby nový čekací rok běžel hned od 28. června 1925, neboť nestalo by se nic více než, že by se posunul jako se posunuje následkem potřebného doplnění při každém stavění. Na jev však jest, že musí býti jistá mez při obnovení přerušeného zaměstnaneckého poměru a doplnění čekacího roku, neboť nelze rozumně připustiti, by zaměstnanec nárok vznášel i po obnovení nastalém na přerušení třeba několikaleté. Jaká tedy mez to rozumně může býti? Žádná jiná, než že zaměstnanecký poměr obnoviti se musí tak záhy a 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 již z technických důvodů byla by tato udělena až po tom období. Tomu však zde tak bylo. Žalobci tedy dovolená na rok 1924/1925 přísluší, pak-li těch 13 dní do roku dne 1. května 1925 chyběvších po 15. červnu doplnil. Poněvadž to posud výslovně zjištěno není, ač se to zdá na jev, je třeba, aby se strany o tom vyjádřily a odvolací soud pak podle výsledku plnění rozhodl.

Čís. 6189.

Pozemková reforma.

Stanovení přejímací ceny Státním pozemkovým úřadem a její pře-