

kolektivní smlouvy automaticky vchází do individuálních smluv pracovních příslušníky sdružení uzavíraných, měla být rozřešena otázka, zda-li a za jakých předpokladů lze individuální pracovní smlouvou vyloučiti účinnost kolektivně - smluvní normy. Podle vzorů jiných podobných zákonů v cizozemsku utvořilo se v pracovním právu všeobecné mínění, že taková zaměnitelnost se připouští jen na prospěch zaměstnanců jako hospodářsky slabších, a této myšlence chtěl patrně zákonodárce dáti výraz i v sporném ustanovení § 24, jež lze tedy vykládati v ten způsob, že vylučuje individuální pracovní smlouvy pokud se jimi podmínky pracovní pro zaměstnance zhoršují (slovník veřejného práva čsl., II. vyd. str. 200).

### Čís. 13641.

**Pracovní soudy (zákon ze dne 4. července 1931, čís. 131 sb. z. a n.).**  
**K příslušnosti pracovních soudů nenáleží spor ze smlouvy podsudnické, šlo-li podle obsahu smlouvy o činnost samostatného podnikatele.**

(Rozh. ze dne 13. června 1934, R II 278/34.)

Žalobce, hostinský, domáhal se na žalované na základě podsudnické smlouvy zaplacení 9234 Kč. Žalobu zadal na krajském soudě. Žalovaní vznesli námitku věcné nepřislušnosti, ježto prý spor patří před pracovní soud. Soud první stolice zamítl námitku věcné nepřislušnosti, rekursní soud námitce vyhověl a žalobu odmítl. Důvody: Smlouva mezi stranami nebyla dodatečně změněna, a jest proto posouditi její právní povahu podle písemné smlouvy ze dne 27. srpna 1926. Podle ní byla žalovaná strana povinna vyčepovati jen lihové a občerstvující nápoje, které jí byly dávány stranou žalující z jejich zásob a musela odebrané zboží do osmi dní hotově zaplatiti. Jako náhradu za vedení a udržování hostince (na vlastní útraty) obdržela strana žalovaná volný byt, možnost prodávati na vlastní účet veškerá jídla, pořádati zábavy, ponechati si poplatky za hry v hostinci a konečně 10% z hrubé tržby ze všech prodaných nápojů, kterážto částka měla být vyplacena žalovaným 1. dne každého měsíce. Že tu nejde o smlouvu pachtovní, je na bíledni, poněvadž nebylo ujednáno, by žalovaná strana platila úplatu za přenechání provozu hostinské živnosti, nýbrž naopak žalující strana přenechala žalovaným část výdělku jako náhradu za vedení hostince (§ 1090 obč. zák., srov. rozh. sb. n. s. 3569 a 4187, opačné stanovisko hájí rozh. sb. n. s. čís. 4503). Zkoumati jest jen, zda-li tu jde o smlouvu nepojmenovanou, o smlouvu svého druhu, či o smlouvu námezdní. Mohla by se sice snad pokládati žalovaná strana za podnikatele samostatného pokud se týče výtěžku z her, z prodeje jídel a z přenechání místností zábavám, vychází však přece z řečené smlouvy na jevo, že hlavní její částí je prodej nápojů a ten je svěřen žalovaným jako zaměstnancům strany žalující, která obstarává nápoje a patrně také určuje jich cenu prodejně a které je zůstaveno na vůli rozmnožiti nebo změnit inventář hostinský a prohlédnouti si místnosti hostinské a byt straně žalované poskytovaný. Jest proto i veškeré výhody smlouvou stanovené pro stranu žalovanou pokládati za mzdu, placenou

v této formě za vedení hostince. Jde tedy o spor z pracovního poměru a jest proto dána podle § 1 zák. čís. 131/31 výlučná příslušnost pracovního soudu.

Nejvyšší soud obnovil usnesení soudu první stolice.

### Důvody:

Jde o smlouvu podsudnickou. Nejvyšší soud dovodil ve svém rozhodnutí v sb. n. s. čís. 6011, že taková smlouva může býti smlouvou ryze námezdní nebo smlouvou svého druhu v zákoně nepojmenovanou nebo pachtovní smlouvou o provozování hostinské živnosti v najatých místnostech, a že rozhodujícím je vždy obsah smlouvy. Nižší soudy zjistily, že poměr mezi stranami byl upraven písemní smlouvou ze dne 27. srpna 1926, jejíž podstatná ustanovení byla uvedena v napadeném usnesení. Podle obsahu této smlouvy nelze podle názoru nejvyššího soudu mluvit o poměru námezdním. Neboť nejdůležitější příznaky takového poměru jsou, že jde o poměr závazkový mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, o práci za řízení a disposic zaměstnavatelových s jeho prostředky pracovními, o osobní povinnost pracovní a osobní nárok na práci a závazek ručení za péči, ale jinak nikoli za zdar neb nezdar práce, jenž jde na účet zaměstnavatelův, tedy úhrnem o osobní hospodářskou závislost zaměstnaného v podniku zaměstnavatelově (sb. n. s. čís. 5451 a j.). Tyto předpoklady nebyly v souzeném případě splněny. Žalovaní se arcíť zavázali, čepovati jen lihové a občerstvující nápoje, žalobcem jim dávané z jeho zásob, museli však odebrané zboží do osmi dnů hotově zaplatiti a obdrželi pak 10% z hrubé tržby ze všech prodaných lihových nápojů na podkladě měsíčního vyúčtování. Žalobce neměl však žádné disposiční právo, neměl právo žalovaným cokoliv přikazovati, žalovaní nebyli ve svém působení nějak omezeni, mohli prodávati na vlastní účet kávu a čaj, veškerá jídla, pořádati zábavy a za tím účelem pronajímati místnosti, jim patřil i výtěžek z kuželny, kulečníku a her v hostinci a pod. Z toho patrno, že předmětem smlouvy nebylo konání služeb po určitou dobu za určitou úplatu od zaměstnance osobně podřízeného zaměstnavateli a pod jeho vedením v jeho podniku, nýbrž šlo tu o činnost samostatného podnikatele. Tomu nasvědčuje i to, že žalovaný František S. byl živnostenskému úřadu ohlášen jako nájemce při provozování hostinské a výčepnické živnosti žalobci náležející a byl podle výměru okresního úřadu v F. ze 7. února 1931 podle § 19 živnost. ř. v této vlastnosti schválen, dále skutečnost oběma stranami souhlasně uvedená, že od té doby byli žalovaní odhlášeni u nemocenské pojišťovny (viz též sb. n. s. čís. 4503). Nejde tudíž o spor z pracovního neb služebního poměru vzniklý mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a proto není tu dána výlučná příslušnost pracovního soudu podle § 1 zák. č. 131/1931 sb. z. a n.

Čís. 13642.

Sociální pojištění (zákon ze dne 9. října 1924, čís. 221 sb. z. a n.).

Zaměstnanci lze dáti výpověď (§ 155 zákona) v době, kdy byl léčen