

nehledíc ani na to, že i otázka hlubokého rozvratu manželského jest otázkou právní, již rozřešiti si musí soud sám na podkladě spolehlivě objektivně zjištěných skutkových předpokladů, a nemůže k ní dospěti způsobem v § 266 c. ř. s. uvedeným, který platí pouze pro doznání určitých skutečností, a to pouze ve sporech projednávaných podle zásady projednací.

Šlo tu o zastřený rozvod dobrovolný, ježto rozsudek rozvodový měl sice formu rozsudku kontradiktorního, ale ve skutečnosti se zřením na vzájemný souhlas obou manželů šlo o zakryté uznání a souhlasnou dohodu obou manželů v příčině otázky rozvodu i viny na něm.

Takovýto rozsudek rozvodový nemohl by (srov. na př. rozhodnutí Sb. n. s. čč. 15167 a 11498) sloužiti ani za podklad pro povolení přeměny rozvodu manželství na jeho rozloučení podle § 17 zák. rozluk., tím méně za závazný základ pro vyslovení rozluky manželství na podkladě řádné rozlukové žaloby, jejíž skutkový základ musí býti na základě přísného vyšetření zcela spolehlivě a nepochybně zjištěn.

Napadené rozhodnutí odvolacího soudu je tedy právně mylné a právem mu dovolání vytýká, že předchozí rozsudek rozvodový nemůže býti podkladem pro rozsudek rozlukový.

Ježto odvolací soud pro svůj mylný právní názor se nezabýval vývody odvolání žalované (ani odvolacího sdělení žalobcova), byl napadený rozsudek podle § 510 c. ř. s. zrušen.

Čís. 16657.

Skončil-li pracovní poměr před účinností vlád. nař. č. 141/1937 Sb. z. a n. o závaznosti hromadných pracovních smluv (před 30. červnem 1937), nemá zaměstnanec nároku na odměnu za práci přes čas, třeba se ujednáním o paušální odměně za práci přes čas individuální služební smlouva odchylovala v zaměstnancův neprospěch od hromadné smlouvy pracovní, kterou uzavřely organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, jejichž členy byli oba smluvci.

(Rozh. ze dne 20. ledna 1938, Rv I 2956/37.)

Srov. rozh. č. 15001, 12364, 11822, 5479 Sb. n. s.

Žalobce byl zaměstnán u žalované akciové společnosti V. jako zřízenec benzinového čerpadla od 25. ledna 1931 do 9. ledna 1937 za 190 Kč a průměrnou provisi 32 Kč 50 h týdně. Podle písemného ujednání byla v uvedené mzdě obsažena i odměna za práce přes čas. Dne 9. ledna 1937 dostal žalobce ujednanou týdenní výpověď. Obě strany rozepře byly členy organizací, které sjednaly kolektivní smlouvu, schválenou ministerstvem obchodu. Tvrdě, že ujednání o paušální mzdě za práce přes čas jest nicotné, domáhá se žalobce odškodnění za odpra-

covaných 2594 hodin přes čas, a to 4 Kč 65 h za hodinu, tudíž celkem 12.062 Kč 10 h. Soud první stolice zamítl žalobu. Odvolací soud odmítl žalobcovu odvolání co do částky 222 Kč 50 h za výpočetní lhůtu, jinak odvolání nevyhověl.

Nejvyšší soud dovolání nevyhověl.

Důvody:

Nižší soudy zjistily, že žalobce sjednal se žalovanou firmou jednotlivou (individuální) smlouvu pracovní ze dne 26. ledna 1931, podle níž mu byl přiznán pevný plat 190 Kč týdně a provise a ustanoveno, že v žalobcově platu je zároveň zahrnuta odměna za pracovní úkony přes normální pracovní dobu konané. Dále bylo zjištěno, že oba smluvci byli a jsou členy organizací, které uzavřely hromadnou smlouvu, jež byla ujednána mezi gremiem pražského obchodnictva a pomocnickou hromadou příslušníků tohoto gremia a schválena výnosem ministerstva obchodu ze dne 22. dubna 1930, č. j. 22.194/30. Podle této kolektivní smlouvy byly zavedeny minimální platy a co do práce přes čas bylo ustanoveno pod č. 7, že se práce přes čas »honoruje za každou započatou hodinu normální mzdou, připadající na jednu pracovní hodinu, zvýšenou ve všední dny o 50%, o nedělích o 100%« a že »se každá započatá hodina počítá za celou«.

V době sjednání uvedené hromadné smlouvy nebylo stranám, přesto, že byly členy organizací, které uzavřely kolektivní smlouvu, bráněno, aby ujednaly individuální smlouvu služební odchylnou od hromadné smlouvy, ať již byla odchylka učiněna ve prospěch zaměstnance, či zaměstnavatele (plen. rozh. ve Sb. n. s. č. 5479, Sb. n. s. č. 11822, 12364 a j.). Teprve vládním nařízením č. 89/1935 Sb. z. a n., které nabylo účinnosti dnem 30. dubna 1935, bylo stanoveno (§ 4), že smlouvou jednotlivou nesmějí býti mzdové nároky zaměstnancovy, plynoucí z ustanovení hromadných smluv pracovních, zkráceny, leda že by k takovému zkrácení daly souhlas organizace zaměstnanecké, jež sjednaly hromadnou smlouvu pracovní, a že na místo odporujících tomu ustanovení jednotlivé smlouvy, která jsou z tohoto důvodu neplatná, nastupují příznivější ustanovení hromadné smlouvy pracovní. Tento zákaz se však nevztahuje na individuální služební (pracovní) poměry, založené již před účinností dotčeného vládního nařízení, jak nejvyšší soud odůvodnil ve svém rozhodnutí ve Sb. n. s. č. 15001, k němuž se pro stručnost odkazuje. Teprve vládním nařízením č. 141/1937 Sb. z. a n., jež nabylo účinnosti dne 30. června 1937, bylo ustanoveno, že se zákaz odchylek v jednotlivých smlouvách, k nimž nedaly souhlas jednotlivé zaměstnanecké organizace, vztahuje na jednotlivé smlouvy, jež byly sjednány před účinností právě dotčeného nařízení (§ 5, odst. 2, uved. nař.).

Žalobce se domáhá odměny za práci přes čas konané v době od 2. ledna 1934 do 9. ledna 1937 a podle toho, co svrchu vyloženo, když

se žalobcův pracovní poměr skončil již přede dnem 30. června 1937, je zjevno, že o pracovním poměru žalobcově bylo lze ujednatí jednotlivou smlouvu, odchylnou od hromadné smlouvy pracovní též v neprospěch zaměstnancův, takže v souzené věci jest vycházeti z individuální smlouvy sjednané mezi spornými stranami. Nejvyšší soud vyslovil a odůvodnil v plenárním rozhodnutí ze dne 21. června 1937, Pres. 398/37, (Sb. n. s. č. 16217) — k němuž se odkazuje — zásadu, že úmluva stran o odměně za práce přes čas není zakázána a že lze platně i paušalovati odměnu za takové práce a že nezáleží ani na tom, zda příslušné správní úřady práci přes čas povolily, či nikoliv. V souzené věci se stalo takové paušalování odměny za práci přes čas, žalobce byl podle něho odměňován a nemá tudíž dalšího nároku z důvodu práce přes čas konané. Nezáleží proto na tom, zda žalobce byl přiměřeně placen za všechny své pracovní úkony úhrnkově, či zda žalovaná firma byla obohacena na jeho újmu, obdržel-li ujednaný paušál a neodporoval-li platnosti dohody z jiných důvodů, než pro její neplatnost pro zákaz úředně nepovolené práce přes čas. Uplatňovaný nárok bylo tudíž zamítnouti.

Čís. 16658.

Soukromí zaměstnanci (zák. č. 154/1934 Sb. z. a n.).

Zaměstnanec, jenž byl přijat jako prodavač v zaměstnavatelově podniku a kterého podle ujednání mohl zaměstnavatel přidělití také k jiným pracím v každé své filiálce, není zásadně povinen konati trvale jen práce ve skladišti jako skladník.

Není důvodem pro předčasné propuštění zaměstnance podle § 34 č. 4 zák. o soukr. zaměstn., odmítl-li zaměstnanec konati práce, které nebyly aspoň přibližně rovnocenné těm, k nimž se služební smlouvou zavázal, k nimž byl způsobilý a jež mohl konati bez újmy pro své zdraví a služební postavení.

(Rozh. ze dne 20. ledna 1938, Rv I 3222/37.)

Žalobce uzavřel dne 1. ledna 1936 se žalovanou akciovou společností služební smlouvu, podle které měl pracovati v podniku žalované jako prodavač a ředitelství podniku mělo právo přidělití jej buď trvale nebo přechodně také k jiným pracím v každé z filiálek patřících žalované. Plat byl sjednán 12.350 Kč ročně, splatný ve 13 stejných částkách k poslednímu dni každého měsíce a 15. prosince každého roku jako novoročné. Výpověď sjednána šestitýdenní, končící se posledního dne každého kalendářního měsíce. Po nastoupení služby byl zaměstnán jako první prodavač v buffetu, kde bylo zaměstnáno vedle něj 5 až 6 pomocnic a podléhal dozorčímu úředníku na potravinářské oddělení. Jako první prodavač měl na starosti doplňování zboží na pultě, telefonoval s dodavatelem, když zboží došlo, jinak prodával zboží zákazníkům a