

D ů v o d y:

Nelze pochybovati o tom, že v souzené věci jest nedostatek parcelace a regulace objektivní okolností, dotýkající se podstaty společných nemovitostí. Že tato okolnost svědčí proti včasnosti prodeje společných nemovitostí, vyložily již správně nižší soudy, opírajíce se o znalecký posudek. Podle ustálené judikatury nejvyššího soudu brání rozdělení společné věci jen okolnosti rázu pomíjejícího, nikoliv trvalé nebo takové, jejichž konce nelze v dohledné době očekávati (srv. rozh. č. 1187, 5231, 10550, 11711 Sb. n. s.). V souzené věci hledíc na celý stav věci jest míti za to, že nedostatek parcelace a regulace jest okolností pomíjejícího rázu. Právem proto nižší soudy již z toho důvodu žalobu zamítly. Je však souhlasiti i s právním názorem odvolacího soudu, že jest žalobní žádost v souzené věci pochybená. Žalobci navrhli v žalobě, aby bylo uznáno právem, že jim přísluší proti žalovanému právo žádati soudní dražbou zrušení spoluvlastnictví nemovitostí v žalobě uvedených. Takovýto žalobní návrh však nestačí k tomu, aby jim bylo dosaženo zrušení spoluvlastnictví podle § 830 obč. zák., jak bylo obšírně odůvodněno ve zcela obdobném případě uveřejněném pod č. 10387 Sb. n. s., pročež se odkazuje pro stručnost k důvodům uvedeného rozhodnutí.

Čís. 16491.

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

Jestliže byl služební poměr trvale ustanoveného (definitivního) zaměstnance zrušen výpovědí z jiných důvodů než z těch, které jsou uvedeny ve služební smlouvě (služební pragmatice), nejde o výpověď nesprávně danou ve smyslu § 38 zák. o soukr. zaměstn., nýbrž o výpověď neplatnou. V takovémto případě neplatí pro zaměstnancovy nároky předpis § 37 uved. zák., nýbrž mu přísluší nároky ze služební smlouvy samé, dokud nebyl služební poměr řádně zrušen z některého důvodu uvedeného ve služební smlouvě (služební pragmatice).

Nejde o redukci (odbourání) personálu, t. j. o nenáhlé snižování počtu zaměstnanců nebo jejich vypovídání k různým časově vzdáleným termínům, nýbrž o hromadné propuštění, vypověděl-li zaměstnavatel všechny své zaměstnance k určitému termínu a sjednal s nimi novou služební smlouvu na čas přechodné potřeby (§ 30, odst. 3, zák. č. 154/1934 Sb. z. a n.) s kratší výpovědní lhůtou, než byla v původní služební smlouvě.

Likvidace společnosti s ručením omezeným (§§ 89 až 94 zák. č. 58/1906 ř. z.) jest zákonem stanovená mimosoudní úprava majetkových poměrů zrušené společnosti a nikoliv jen pouhá příprava likvidace nebo jiné úkony, jimiž se bez předchozího zrušení společnosti poněmáhlu ukončuje obchodní činnost a snad i skutečná existence společnosti.

Tvrdě, že mu byla dána neoprávněně výpověď ze služebního poměru ke dni 31. prosince 1934, ježto se tak nestalo z žádného výpovědního důvodu uvedeného ve služební pragmatice, upravující jeho poměr k žalované bance, domáhá se žalobce Ludvík W., definitivní bankovní úředník, na žalované bance, u níž byl zaměstnán, zaplacení 23.880 Kč s přísl. z důvodu § 37 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., a pro případ, že žalovaná zaměstnavatelka nebyla oprávněna dáti mu výpověď z důvodů uvedených v § 44 služební pragmatiky, zaplacení splatného služebního platu 27.280 Kč s přísl. Proti žalobě namítla žalovaná mimo jiné, že výpověď dala podle ustanovení služební pragmatiky z důvodu redukce personálu, usnesené správou banky. Soud prvního stolu neuznal žalobní nárok důvodem po právu. Odvolací soud jej uznal důvodem po právu.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání.

Důvody:

Není sporu o tom, že žalobcův služební poměr byl upraven služební pragmatikou a že žalobce byl trvale ustanoveným (definitivním) úředníkem ve smyslu § 2 služ. prag. Podle § 44 téže služební pragmatiky může býti definitivní úředník vypověděn zaměstnavatelem ze služby toliko z důvodů výčtemo uvedených v třetím odstavci § 44 pod č. 1—6.

V souzeném případě tvrdí žalobce, že mu byla žalovanou bankou dána výpověď neoprávněně, totiž ze žádného z dotčených důvodů. Tomu-li tak, nejde o výpověď »nesprávně danou« ve smyslu § 38 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., nýbrž o výpověď neplatnou, která nezrušuje pracovní poměr. V takovém případě neplatí pro zaměstnance náhradní nárok podle § 37 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., nýbrž jeho smluvní nárok trvá dále tak dlouho, dokud služební poměr nebyl řádně zrušen z některého důvodu ve smlouvě (služební pragmatice) uvedeného (srv. Sb. n. s. č. 7518). Není tudíž odůvodněn nárok na náhradu škody požadovaný hlavním petitem a může jen obstáti eventuální žalobní žádost opřena o smluvní poměr, totiž nárok na zaplacení již splatného služného — to však jen za předpokladu, že žalovaná banka nebyla oprávněna dáti výpověď z některého důvodu uvedeného v § 44 služební pragmatiky.

Odbouráním (redukci) personálu se rozumí v obecném styku nenáhlé snižování počtu zaměstnanců po případě jejich vypovězení k různým časově vzdáleným termínům. Že ani služební pragmatika nerozuměla tomuto pojmu jinak, plyne z různých ustanovení § 44 č. 5 téže pragmatiky, kde se příkladmo nařizuje, že za účelem provedení usnesení redukčního jest předem vypověděti aspoň polovici pomocných sil, provisorních úředníků, definitivních úředníků s kratší než pětiletou bankovní praxí a provdaných úřednic, při čemž buď přihlíženo ke kvalifi-

kaci, stáří a sociálním poměrům jednotlivce, dále že banka provádějíc personální redukci v témž roce, nesmí do služby přijmouti nové síly ve větším počtu než činí 10% definitivních úředníků v dotčeném roce odbouraných. V souzené věci bylo však zjištěno, že žalovaná banka vypověděla v srpnu 1934 v š e c h n y úředníky toho času ještě u ní zaměstnané ke dni 31. prosince 1934, avšak sjednala s nimi ihned nový služební poměr na čas přechodné potřeby (§ 30, odst. 3, zák. č. 154/1934 Sb. z. a n.) s výpovědní dobou 14denní, kteréžto zaměstnání přijali úředníci jen s výhradou, že jejich práva služební pragmatikou nabytá zůstanou nedotčena.

Již z toho je zřejmé, že tu nešlo o odbourání úředníků, nýbrž o jejich hromadné propuštění, nehledí-li se ani k tomu, že nebyly ani zachovány formální předpisy § 44 č. 5 služební pragmatiky ustanovující, aby se vedení banky usneslo zásadně na redukci personálu a aby toto usnesení bylo pak provedeno přesně podle směrnic v služební pragmatice vytčených. V souzeném případě je však nesporno, že se dozorčí rada neusnesla na poměrném snižování personálu, šetříc uvedených směrnic, nýbrž že dala v zasedání dne 5. září 1934 jednatelem společnosti příkaz, aby ke dni 31. prosince 1934 dal výpověď všem zaměstnancům společnosti, že se o jejich opětném zaměstnání ještě usnese dozorčí rada a že tento příkaz byl prostě proveden jednatelem. Nižší soudy tedy nepochybily, měly-li za to, že v souzené věci nešlo o personální restrikcii ve smyslu služební pragmatiky.

Žalovaná banka je společností s ručením omezeným podle zákona ze 6. března 1906, č. 58 ř. z. Tento zákon uvádí v § 84 skutečnosti odůvodňující zrušení společnosti a nařizuje v § 89, že zrušení společnosti až na určité výjimky, které nemají v souzeném sporu významu, má následovati likvidace, o jejímž provedení jsou v zákoně dány bližší předpisy (§§ 89 až 94 uved. zák.). Likvidací jest tudíž rozuměti zákonem stanovené mimosoudní upravení majetkových poměrů zrušené společnosti a nelze tento zákonný pojem rozšiřovati na pouhou přípravu takové likvidace nebo na jiné úkony, jimiž se bez předchozího zrušení poněmáhlu ukončí obchodní činnost a po případě též skutečná existence společnosti. Taková »tichá likvidace« je zákonu cizí a nelze si ani mysliti, že by společnost s omezeným ručením, upravující služební poměry se svými zaměstnanci kolektivní smlouvou, nepoužila určitých právně-technických výrazů v tomto smyslu, nýbrž způsobem neobyčejným a neprávnickým, když služební pragmatikou měla býti zajištěna práva zaměstnanců tak, aby pokud možno byla zamezena každá libovůle a nejistota v příčině těchto práv. Skutečnosti odůvodňující snad stav »tiché likvidace« jsou v celku tak labilní a dopouštějí různý výklad, že by se tímto pojmem nemohlo býti vyvarováno pochybností a různosti názorů. Právem měl tudíž odvolací soud za to, že likvidací jest tu rozuměti jen likvidaci podle § 89 uved. zák., o níž však v souzené věci nelze mluvit proto, že — jak ani není správným — nenastaly skutečnosti zrušení společnosti odůvodňující a takové zrušení nebylo usneseno žádným z činitelů podle zákona k tomu povolanych.