

Soud první stolice upravil pachtovné podle vl. nař. ze dne 29. července 1933, čís. 164 sb. z. a n. Rekursní soud odmítl návrh propachtovatele, by bylo rozhodnuto o jeho námitkách, i návrh pachtýře na úpravu pachtovného. Důvody: Podle nesporného přednesu pachtovní smlouva týkala se pozemků v celkové výměře 29 ha 98 a 03 m<sup>2</sup>, nebo-li 104 korců a 200 čtver. sáhů a pachtovní poměr trval od 1. března 1927 do 28. února 1933, kdy skončil uplynutím pachtovní doby. Návrh na rozhodnutí o námitkách proti požadavku bývalých pachtýřů uplatněnému dopisem ze dne 28. srpna 1933 byl podán k soudu dne 8. září 1933, návrh pachtýřů na úpravu soudem byl podán u soudu dne 30. září 1933. Již z těchto nesporných skutečností plyne, že ani o námitkách ve smyslu § 5 odst. (2) nebo podle § 6, ani o návrhu na úpravu pachtovného podle § 7 vlád. nař. ze dne 29. července 1933 čís. 164 sb. z. a n. soudu rozhodovati nelze. Citované nařízení předpokládá zřejmě, že soud může ve smyslu uvedených ustanovení rozhodovati jen, když pachtovní poměr dosud trvá. To vyplývá z doslovu vládního nařízení samého v § 1 a § 5, § 7 slova »pachtýř«, t. j. ten, kdo jest v poměru pachtovním a § 1 slova »obdělává«, »pachtovaných pozemků«, § 6 »hospodář«, »má v pachtu«. Není jeho tendencí zasahovati do poměrů již skončených a vyřízených, jakým jest i poměr mezi stranami. Nebylo tedy příčiny, aby v daném případě rozhodoval soud o námitkách propachtovatelových aneb o úpravě pachtovného.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolacímu rekursu — správně rekursu.

#### Důvody:

Vývody rekursu nejsou s to, by zvrátily nebo zeslabily správné důvody napadeného usnesení. V § 7 vlád. nař. ze dne 29. července 1933 čís. 164 sb. z. a n. nejde o úpravu pachtovného pro pachtovní léta 1932, 1933 atd., nýbrž pro pachtovní rok 1932/1933 — a z doslovu tohoto předpisu nijak tedy nevyplývá, že by se vládní nařízení vztahovalo i na pachtovní poměr spadající sice do pachtovného roku 1932/1933, ale skončený již před tím, než nabylo účinnosti. I když vládní nařízení bylo zřejmě vydáno v zájmu zemědělských pachtýřů, nelze platnost jeho rozšiřovati na zmíněné pachtý, jak dovodil správně rekursní soud. Právem proto rekursní soud zrušil napadené usnesení i předchozí řízení a odmítl návrh stěžovatelů na úpravu pachtovného podle zmíněného vládního nařízení.

#### Čís. 13788.

Po dobu »vysazení z práce«, k němuž došlo dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (závodním výborem), nepřísluší zaměstnanci nárok na mzdu (§ 1155 obč. zák.).

Vysazením z práce byl pracovní poměr jen jinak upraven, nikoliv zrušen.

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

Vysazením z práce není dotčen nárok zaměstnancův na náhradu za poměrnou část dovolené.

Odchylné ujednání stran jest přípustné jen, pokud se týče stanovení doby, rozhodné pro určení nároku, a výměry dovolené.

Ustanovení smluv ať individuálních ať kolektivních, pokud jde o vlastní nárok na dovolenou a jeho rozsah, jsou vyloučena, jsou-li méně výhodná. Jde o úmluvu méně výhodnou, jsou-li jí zbavení nároku na náhradu dovolené všichni dělníci, kteří sice v roce před rozhodným dnem pracovali, ale v ten den v závodě nebyli.

(Rozh. ze dne 21. září 1934, Rv I 1879/33.)

Žalobce byl zaměstnán u žalované firmy po několik let až do první polovice roku 1932, kdy byl (před 1. červencem 1932) propuštěn. Mezi žalovanou stranou a dělnictvem upraven byl pracovní poměr kolektivní smlouvou pracovní ze dne 4. června 1928, která v § 4 bod 3 ustanovovala, že se dovolená dává všemu dělnictvu osmidenní podle možnosti hromadná a jest placena průměrným výdělkem za 64 normálních hodin, a že dovolená přísluší výlučně těm dělníkům, kteří v době nastoupení hromadné dovolené jsou v závodě zaměstnáni. V závodech, kde se hromadná dovolená neposkytuje, mají nárok na dovolenou ti dělníci, kteří jsou 1. července toho kterého roku v závodě zaměstnáni. Podle bodu 6 ti dělníci, kteří počátkem dovolené hromadné nebo přede dnem 1. července jsou propuštěni z jakéhokoliv důvodu nebo z práce vystoupili, nemají nárok na odměnu za dovolenou, aniž na její poměrnou část. V příloze ke kolektivní smlouvě bylo ustanoveno, že, nemůže-li se ujednaná práce konati z důvodů, které jsou na straně zaměstnavatelově, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradní práci, za niž přísluší průměrný výdělek nejvýše za 6 pracovních dnů. Trvá-li nemožnost konati ujednanou práci z důvodů, které jsou na straně zaměstnavatelově, déle než šest pracovních dnů nebo nastane-li další případ nemožnosti práce do vypršení oněch šesti dnů (placených) pod předchozí ustanovení nespádající, má zaměstnavatel právo nabídnouti práci náhradní, kterou zaměstnanec může zastati. Nárok na náhradu šesti pracovních dnů v průměrném výdělku má dělník jednou v období zimním, po druhé v letním. Žalobou, o niž tu jde, domáhal se žalobce na žalované jednak zaplacení náhrady mzdy 816 Kč za dobu, kdy byl z práce vysazen, jednak náhrady 264 Kč za placenou dovolenou za rok 1932. Procesní soud první stolice (pracovní soud) žalobu zamítl. Důvody: Jest zjištěno, že od roku 1930 nastal v továrně žalované úbytek práce, takže se pomýšlelo na restrikcí personálu. Členové závodního výboru se dožadovali, by dělnictvo nebylo propuštěno, nýbrž vysazeno, a uváděli pro to důvody rázu hospodářského, sociálního a morálního. Žalovaná zamýšlela propustiti původně 3.000 dělníků, od čehož bylo upuštěno ve značné míře, a vysazení ohlášeno dělnictvu. Vysazení vzali to na vědomí. V některých dílnách zaveden ve vysazování pořádek, podle něhož se dělníci střídali ve vysazení. Že se některý z vysazených ohradil tak, že sám přerušil pracovní poměr, nikdo ze svědků nepotvrdil, a, pokud projevil ten neb onen nespokojenost s vysazením, bylo to v tom směru, že se mu ubírá práce, než přes to vysazení vzal na vědomí a do práce nepřišel. Žalobce domáhá se nároku za dovolenou, ač propuštěn byl před nastoupením hromadné dovolené. Nepopřel, že v minulých letech

byla dovolená poskytována v trvání osmi dnů, respektive dána náhrada. Naskytá se otázka, zda kolektivní smlouva jest výhodnější, čili nic. Podle zákona o placené dovolené vzniká nárok teprve dnem 1. května, pokud se týče dnem hromadné dovolené a nárok ten dospěje po nepřetržitém ročním zaměstnání teprve po uplynutí 1. května, pokud se týče počátkem hromadné dovolené v následujícím roce, a to v trvání šesti dnů, sedmi dnů a osmi dnů, podle délky zaměstnání. V souzeném případě přiznána však žalobci osmidenní dovolená, a také v dřívějších letech mu byla poskytována. Zda kolektivní smlouva jest výhodnější, jest posuzováti se zřetelem k souhrnu všech jejích ustanovení, a nikoliv, zda právě v určité době a pro určitý případ jest výhodnější zákon. Posoudí-li se výhody, které kolektivní smlouva dělnictvu poskytovala, není sporu, že jest výhodnější než zákon, a proto žalobě v tom směru nebylo vyhověno. Žalobce uplatňuje nárok na náhradu mzdy za dobu, co byl vysazen, odvolávaje se na ustanovení § 1155 obč. zák. Dle tohoto ustanovení, je-li zaměstnanec ochoten ku práci a bylo-li mu to znemožněno okolnostmi, jsoucími na straně zaměstnavatelově, má nárok na mzdu. Jaké to okolnosti jsou, naznačují materialie k III. novele k obč. zák., totiž, že musí to býti okolnosti spadající do sféry zaměstnavatelovy. Sférou jest rozuměti majetkový okruh, na nějž může zaměstnavatel míti vliv. Proto okolnosti, na něž zaměstnavatel nemůže míti vliv, jež jím nemohou býti odvráceny a jež nespádají do získávání a přípravy výrobních předpokladů, nelze považovati za okolnosti »na straně zaměstnavatelově«. V souzeném případě nemohla žalovaná žalobci poskytnouti práci proto, že neměla objednávek, tedy z důvodů, které jsou mimo okruh okolností, za něž zaměstnavatel nemůže nésti zodpovědnost (§ 1298 obč. zák.). Naproti tomu nesl by zaměstnavatel zodpovědnost za okolnost, jež souvisí s péčí zaměstnavatele o nerušený provoz podniku, na příklad při porouchání stroje. Z těchto důvodů soud nepřiznal žalobci náhradu tohoto nároku a neobíral se blíže počtem hodin, za něž požaduje náhradu, ač dle kolektivní smlouvy má nárok na náhradu šesti pracovních dní. **O d v o l a c í** s o u d napadený rozsudek potvrdil a prohlásil dovolání za přípustné podle § 34 zák. o prac. soudech. **D ů v o d y:** Žalobce uplatňuje dva nároky, nárok na náhradu mzdy za dobu t. zv. vysazení z práce a nárok na náhradu placené dovolené za 5½ dne. Pokud jde o onen nárok, je přisvědčiti odvolateli, že zákon zná jen trvání pracovního poměru a jeho zrušení, nikoliv však pojem vysazení. Avšak tíni není vyloučeno, by dohodou stran došlo k jiné úpravě trvajícího služebního poměru, než jak tomu bylo při jeho uzavření. V tom směru zjistil první soud, že závodní výbor ujednal se zástupci žalované strany, že místo, aby propuštěna byla celá řada zaměstnanců, jak původně bylo zamýšleno, budou zaměstnanci po určitou dobu vysazení z práce, a že zaměstnanci dohodu tu vzali na vědomí. Poněvadž zjištění to nebylo odvolatelem vzato v odpor, musí je soud odvolací vzíti za podklad svého rozhodnutí. A je-li tomu tak, došlo mezi stranami k onomu ujednání prostřednictvím závodního výboru dělnického a je úplně nerozhodné, že závodní výbor nebyl zmocněncem zaměstnanectva u žalované strany a nemohl sám platně ujednání za zaměstnance uzavřít. Je proto ujednání to i pro žalobce právně závazné a jest pak výtku odvolatele ve směru tom bezpodstatnou. Vzhledem k této dohodě stran o vysazení z práce

je nerozhodné, zda tu byly podmínky § 1155 obč. zák. na straně žalované, jež by ji sprostřovaly z povinnosti vyplatiti žalobci mzdu po dobu, co, ač služební poměr trval, práce pro stranu žalovanou nekonal. Podle názoru odvolacího soudu rozumí se v praxi vysazením z práce dočasné stavení služebního poměru bez jakýchkoliv vzájemných nároků stran. Že ta neb ona strana vycházela při onom ujednání z jiných předpokladů, nebylo ani tvrzeno. Ostatně i psychologický moment nasvědčuje správnosti tohoto výkladu, neboť žalovaná, chtějíc zrušiti pracovní poměr vůbec, nebyla by jistě přistoupila jen k vysazení zaměstnanců, kdyby mělo znamenati další trvání služebního poměru za původních podmínek, a na druhé straně by opět zaměstnanci žalované a tudíž i žalobce nebyl by musel se prostřednictvím závodního výboru dohodovati na tom, by na místo propuštění došlo jen k vysazení dělnictva. Vzhledem k tomuto právnímu výkladu pojmu vysazení je správný názor prvního soudu, že po dobu vysazení žalobní nárok na mzdu nepřísluší. Z toho plyne, že žaloba v tom směru právem byla zamítnuta. Pokud jde o nárok na placenou dovolenou, poukazuje odvolatel jen k tomu, že se domáhá nároku ze zákona o placené dělnické dovolené, nikoli ze zákona o kolektivních smlouvách. Poněvadž zákon o kolektivních smlouvách neexistuje, jest míti za to, že obratem tím míní odvolatel, že nedomáhá se dovolené podle kolektivní smlouvy. V tom směru jest však poukázati k ustanovení § 3 zák. ze dne 3. dubna 1925 čís. 67 sb. z. a n., kde je výslovně uvedeno, že pro určení nároku a výměry dovolené jest rozhodným, není-li jinak mezi stranami umluveno, 1. květen. Z toho plyne, že strany mohou úmluvami změnit tento zákonný nárok, ovšem jen potud, pokud neodporuje změna ta ustanovení § 14 cit. zák. V souzeném případě je mezi stranami nesporné, že podle kolektivní smlouvy byl pro vznik nároku na dovolenou jako rozhodný určen první týden měsíce července. A tato dohoda, kterou se na nároku zákonem přiznaném nic nemění, nýbrž se jen posuzuje den vzniku nároku, není v rozporu s ustanovením § 14 zák. čís. 67/25. Je proto dohoda ta možná a tudíž i platná, když jinak nebyla popřena platnost a závaznost kolektivní smlouvy pro žalobce. Poněvadž není sporu o tom, že žalobce nebyl již v době prvního týdne července 1932 zaměstnán u žalované strany, nevznikl mu nárok na placenou dovolenou pro rok 1932. Z důvodu toho není vůbec zapotřebí řešiti otázku, zda kolektivní smlouva je v tomto bodě výhodnější, než zákon, čili nic, jak činí první soud, a jsou proto i vývody odvolatele ve směru tom bez právního významu.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání, pokud šlo o nárok na náhradu 816 Kč za vysazení z práce; vyhověl mu však ohledně náhrady za dovolenou v částce 264 Kč, napadený rozsudek v tomto směru zrušil a vrátil věc odvolacímu soudu, by v rámci zrušení dále jednal a znovu rozhodl.

#### Důvody:

Soud dovolací probírá předem nárok na zaplacení mzdy za dobu »vysazení z práce«. V tom směru zjistil soud pracovní, že žalovaná firma na zakročení závodního výboru provedla v roce 1932 tak zv. »vysazení dělníků z práce«, aby nemusela značný jich počet (tři tisíce) propustiti. Vysazení bylo dělnictvu ohlášeno, bylo jím

vzato na vědomí, některý projevilo sice nespokojenost s ubíráním práce, přece však vzal vysazení na vědomí a do práce nepřišel. V některých dílnách zavedeno bylo střídání dělníků podle určitého pořádku. Toto skutkové zjištění nebylo dovolatelem v odvolání napadeno. Pokud z něho usoudil odvolací soud, že došlo mezi stranami k ujednání o vysazení z práce a že toto ujednání jest i pro žalobce závazné, jde o úsudkový závěr soudu, jež nelze napadati ani výtkou vadnosti řízení, ani důvodem rozporu se spisy. Soud odvolací dospěl na základě zjištěných skutkových okolností ke správnému právnímu závěru, že tímto ujednáním, jímž se i dovolatel řídil, nastala nová úprava služebního poměru a že žalobce, hledě k této úpravě, neměl ani vůli konati služby po čas vysazení z práce. Nemá proto jeho nárok na mzdu za tuto dobu opory v ustanovení § 1155 obč. zák. Za tohoto stavu věci není třeba se zabývatí otázkou, zda příčina, proč k tomuto ujednání došlo, byla »na straně zaměstnavatelky«. Potud dovolání odůvodněno není.

Odůvodněno jest však dovolání, pokud vytýká nesprávné právní posouzení v otázce náhrady za dovolenou. Dovolatel právem napadá výklad § 3 zák. čís. 67/1925 sb. z. a n. v rozsudku soudu odvolacího. Tento zákonný předpis připouští sice odchýlné ujednání stran, avšak zřejmě jen pokud se týče stanovení doby, rozhodné pro určení nároku a výměry dovolené. Neboť, jakmile jde o vlastní nárok na dovolenou a o jeho rozsah, dopadá již ustanovení § 14 zák. čís. 67/1925 sb. z. a n., jež vylučuje platnost méně výhodných ustanovení pracovních a služebních smluv, ať individuálních, ať kolektivních. Při posouzení otázky menší výhodnosti jest přihlédnouti k tomu, že kolektivní smlouva ze dne 4. června 1928 zbavuje nároku na náhradu dovolené všechny dělníky, kteří sice v roce před rozhodným dnem pracovali, ale v ten den (tedy buď 1. července nebo v den hromadné dovolené) v závodě nebyli. Zákon čís. 67/1925 sb. z. a n. v § 10 přiznává však vypovězeným dělníkům nárok na poměrnou placenou dovolenou, odpovídající pracovní době v roce pro dovolenou rozhodné. Žalovaná firma doznala, že ukončila pracovní poměr výpovědí. Kolektivní smlouva jest tedy v tomto bodě méně výhodná, než zákon, pročez se jí žalovaná firma nemůže podle § 14 zák. čís. 67/1925 sb. z. a n. v tomto bodě dovolávati. Platí tu tudíž ustanovení § 10 zákona čís. 67/1925 sb. z. a n. Dovolatel má pravdu i v tom, že nebyla dostatečně probrána otázka, zda kolektivní smlouva platila pro jeho pracovní poměr, pokud šlo o stanovení dne rozhodného pro určení nároku a výměry dovolené, neboť v kolektivní smlouvě byl stanoven den 1. července nebo den hromadné dovolené, kdežto podle § 3 cit. zák. jest rozhodným den 1. května. Soud odvolací, vycházející z jiného právního názoru, neprozkoumal nárok dovolatelův v naznačeném směru, zejména neučinil zjištění, zda u dovolatele byly jinaké podmínky pro nárok na dovolenou (nepřetržitá práce od doby, která zakládá nárok na dovolenou do dne vypovězení, stálost zaměstnání, ani výši mzdy pro nárok rozhodné). Ježto vysazením z práce byl pracovní poměr jen jinak upraven, nikoliv zrušen, nebyl vysazením z práce dotčen ani nárok dovolatelův na náhradu za poměrnou část dovolené.