

kretním případě význam a dosah takových jinak zjevných pohnutek, hledíc také na zjevný účel smluvního ustanovení.

Nejde ovšem o to, aby risiko anebo jeho uskutečnění, jež se pozdějším vývojem dostavily, byly ex post rozhodující při zjišťování vůle smluvců, protože rozhodovati zde mohou jen poměry podle doby, v níž smlouva byla uzavřena. A právě podle té doby jest posoudit také účel a význam valutové doložky.

Odvolací soud sám správně uvádí, že si žalovaný činí nárok na snížení nájemného, vyplývající z devalvace dolaru, a to velmi značné, tedy ze snížení jeho jinak ustálené hodnoty, způsobeného záměrným zákrokem veřejné moci. Sluší uvážiti, v jakém poměru je onen její požadavek a jeho důvod k účelu valutové doložky a k pohnutkám i předpokladům, jež — třebas nebyly ve smlouvě projeveny výslovně — podle zjevného účelu doložky byly vodítkem vůle obou smluvců. Strany rozepře chtěly ustálení poměru vzájemného plnění pro budoucnost a jen proto, aby tohoto účelu dosáhly, zvolily dolar za ukazovatele poměru, a to pro jeho stálost, podle níž se k tomuto účelu hodil. Pohnutky, jimiž tu byli smluvci vedeni, byly tak podstatným předpokladem smlouvy v příčině doložky, že by smluvci nebyli smlouvu uzavřeli anebo nebyli sáhli shodně k dolarové doložce, kdyby byli počítali — ne snad jen s výkyvy v relaci obyčejně se vyskytujícími na peněžním trhu, nýbrž s možností devalvace, to jest záměrného zásahu veřejné moci s opuštěním zlatého standardu, a to dokonce v takové míře, jak byla provedena. V takovém případě by zajisté nikdo ze smluvců nebyl pokládal dolar za spolehlivé a proto účelné měřítko hodnoty plnění žalovaného pro jeho ustálení a nebyl by jej za takové přijal, a to zajisté nikdo z nich. Nezáleží na tom, že pohnutka smluvců v tomto smyslu nebyla výslovně ve smlouvě uvedena, jestliže se jen dá podle okolností s bezpečností usouditi, že ony předpoklady stálosti jako pohnutka byly tu u obou smluvců a u obou s takovým významem, že by jinak doložky nebyly použili. Snaha o ustálení poměru vzájemného plnění valutovou doložkou se nepřičí ani zákonu, ani dobrým mravům a nelze proto souhlasiti s názorem odvolacího soudu, dovozujícím závadnost doložky v neprospěch žalované z toho, že prý se doložkou mělo oklikou dospěti k závazku v cizí měně. Ani úvahy o významu a dosahu jiných doložek, zejména doložky obilní, nemohou zvrátiti, co bylo nahoře uvedeno.

Čís. 16693.

Nestanovily-li zákonné předpisy jinak, mohli sice zaměstnavatelé před účinností vládní nař. č. 89/1935 Sb. z. a n. (před 30. dubnem 1935) platně sjednati se zaměstnanci jednotlivé (individuální) služební smlouvy, odchylné od ustanovení hromadné (kolektivní) smlouvy, i když v ní bylo ujednáno vyloučení nebo omezení uzavírání jednotlivých smluv, nelze však za účinnosti řečeného vládního nařízení platně

snížili mzdu (plat) v neprospěch zaměstnancův, a to ani tehdy, byla-li zaměstnancova odměna stanovena jen jednotlivou (individuální) smlouvou.

(Rozh. ze dne 4. února 1938, Rv II 1091/37.)

Srov. rozh. č. 15001, 14491, 5479 Sb. n. s.

Žalobce byl u žalovaného potravního společenstva zaměstnán jako obchodní sluha od 4. ledna 1932 do 6. února 1937, a to až do 29. května 1935 za týdenní mzdu 120 Kč a od té doby až do skončení služebního poměru za plat 100 Kč týdně, ačkoli podle hromadné smlouvy, sjednané mezi obchodním gremiem v B., jehož členem jest i žalované společenstvo, a pomocnickou hromadou uvedeného gremia, jejímž členem byl i žalobce, kterážto smlouva nabyla platnosti 1. května 1929, byl pro obou žalobcův stanoven plat 180 Kč týdně. Ježto tudíž za uvedenou dobu byla mu vyplácena týdenní mzda v částce, která jest úhrnem o 9.620 Kč nižší než mzda, kterou stanoví dotčená platová úmluva, domáhá se žalobce na žalovaném svolečenstvu zaplacení rozdílu 9.620 Kč s přísl. Soud první stolice zamítl žalobu. Odvolací soud uznal podle žaloby. Důvody: Soud první stolice zamítl žalobu proto, že žalobce byl přijat do služeb žalovaného společenstva podle individuální služební smlouvy, uzavřené v lednu 1932, a že po celou dobu přijímal vyplácenou mu týdenní mzdu bez námitek, že tedy projevil vůli, že souhlasí i s výší mzdy (§ 863 obč. zák.). Pracovní soud dále dovozuje, že se zřetelem na vládní nař. č. 89/1935 Sb. z. a n. není za jeho účinnosti dovoleno platně sjednávatí odchýlné individuální smlouvy, že se však ony předpisy nevztahují na pracovní poměry, založené smluvně před účinností řečeného vládního nařízení. V té příčině právem žalobce ve svém odvolání odkazuje na první odstavec čl. IV. dotčené platové úmluvy, který zní: »Smlouvy dosud uzavřené v jednotlivých závodech nebo individuálně jednotlivými zaměstnanci mají platnost, jsou-li pro zaměstnance výhodnější nežli ustanovení této (hromadné) úmluvy. Odchylky od této úmluvy jsou dovoleny toliko co do výše platu, a to jen tehdy, prokáže-li se bezpečně a) že závod nesnese takového vydání bez vážného hrožení své existence, b) jde-li o zaměstnance choré, méně ku práci schopné, nebo odborně méně kvalifikované. Odchylka od ustanovení může nastati toliko v dohodě s výborem pomocnické hromady.« I tato část kolektivní smlouvy je závazná pro členy organizací, které smlouvu uzavřely. Tím byla vyloučena smluvní volnost uzavírání odlišných individuálních smluv. Podle takto jasně vyjádřené smluvní vůle byly změněny ve prospěch zaměstnanců všechny jakékoliv smlouvy, které do té doby byly v platnosti, takže nemůže býti sporu o tom, že smluvci zamýšleli takto stanovití výhradnou závaznost podmínek oné kolektivní platové úmluvy. Jsou-li prvním odstavcem čl. IV. uvedené platové úmluvy dotčeny smlouvy dříve uzavřené, obsahují další odstavce smluvní zákaz uzavírání odchýlných smluv bez svolení pomocnické hro-

mady kromě určitých zároveň stanovených výjimek co do výše platu, které tvoří důvod k odchylné dohodě s výborem pomocnické hromady než jak stanoví kolektivní úmluva. Poněvadž takto kolektivní smlouva sama omezila závazně pro členy smluvních korporací uzavírání zvláštních smluv, odchylných od obsahu platové úmluvy, nelze ony právní poměry posuzovati s hlediska vlád. nař. č. 89/1935 Sb. z. a n. a příslušné judikatury na tom budované, jak prvý soudce jinak zásadně správně dovodil. Služební poměr mezi žalobcem a žalovaným podléhá směrnícím, které stanoví platová úmluva kolektivní. Individuální smlouva, zejména co do výše platu odchylná, nemá se zřením na zákaz takovýchto smluv právní účinnosti. Pro výši služebních požitků žalobcových jsou rozhodující sazby řečené platové úmluvy. Žalobce měl nárok na výplatu mzdy podle oněch sazeb. Tím, že přijímal bez námitek nižší plat, postupně mu vyplácený, nezadal si nikterak na právech smluvně mu příslušejících, když ani nedošlo k nějakému výslovnému jeho prohlášení, že se svých nároků v té příčině vzdává. Ostatně i kdyby tomu tak bylo, nebylo by za trvání služebního poměru lze pokládati takové prohlášení za právně účinné, poněvadž by to byl projev vůle učiněný pod tlakem současných hospodářských poměrů a všeobecné nezaměstnanosti. Je proto žalobní nárok na doplatek mzdy, která ještě není promlčena, odůvodněn.

Nejvyšší soud uložil odvolacímu soudu, aby co do částky 1.760 Kč dále o věci jednal a znovu rozhodl, kdežto co do částky 7.860 Kč obnovil rozsudek soudu první stolice.

D ů v o d y:

Není sporu o tom, že žalobcův pracovní poměr byl založen v měsíci lednu 1932 a že hromadná smlouva, sjednaná mezi obchodním gremiem v B. a pomocnickou hromadou příslušníků řečeného obchodního gremia, nabyla platnosti již dne 1. května 1929. Nevztahuje se tudíž na žalobcův pracovní poměr ustanovení prvního odstavce čl. IV. uvedené hromadné smlouvy, že smlouvy »dosud (t. j. před 1. květnem 1929) uzavřené v jednotlivých závodech nebo individuálně jednotlivými zaměstnanci mají platnost, jsou-li pro zaměstnance výhodnější, nežli ustanovení této (hromadné) úmluvy«, ježto pracovní smlouva žalobcova byla ujednána již za platnosti kolektivní smlouvy.

Podle předpisů platných v době založení pracovního poměru žalobcova mohli smluvci, i když byli členy organizací, které sjednaly kolektivní smlouvu, nestanoví-li zákony nic jiného, uzavřítí individuální služební smlouvu odchylnou od smlouvy kolektivní bez rozdílu, zda byla odchylka učiněna ve prospěch zaměstnance nebo zaměstnavatele, a zejména nevadilo, že v kolektivní smlouvě bylo ujednáno vyloučení zvláštních smluv mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (Sb. n. s. č. 14491, srov. též pleni. rozh. č. Sb. n. s. 5479). V souzené věci nevadilo žádné usta-

novení zákona tomu, aby strany rozepře tak nepostupovaly, a nemá tudíž pro posouzení sporu významu ani ustanovení druhého odstavce čl. IV. dotčené kolektivní smlouvy, že totiž odchylky od ní jsou dovoleny toliko co do výše platů, a to jen za určitých podmínek v tom odstavci uvedených, a že (třetí odstavec čl. IV. kolektivní smlouvy) taková odchylka může nastati toliko v dohodě s výborem pomocnické hromady, která v souzené věci nesporně nebyla vyžádána. Strany rozepře mohly tudíž v lednu 1932 platně ujednatí individuální smlouvu, již byl stanoven plat žalobcův částkou 120 Kč týdně, ač podle kolektivní smlouvy příslušel by žalobci týdenní plat 180 Kč. Na tom se nic nezměnilo ani vládním nařízením č. 89/1935 Sb. z. a n., které nabylo účinnosti dnem 30. dubna 1935 a které v § 4 stanoví, že smlouvou jednotlivou nemají býti zkráceny mzdové nároky zaměstnancovy, plynoucí z ustanovení hromadných smluv pracovních, ledaže by k takovému zkrácení daly souhlas organisace zaměstnanecké, jež sjednaly hromadnou smlouvu pracovní, a že na místo odporujících ustanovení jednotlivé smlouvy nastupují příznivější ustanovení hromadné smlouvy pracovní, neboť jak nejvyšší soud odůvodnil ve svém rozhodnutí č. 15001 Sb. n. s., k němuž se pro stručnost odkazuje, zákaz vyslovený v § 4 dotč. vlád. nař. nemá zpětné působnosti a nevztahuje se na úmluvy sjednané před nabytím účinnosti dotčeného vládního nařízení.

Bylo však dále zjištěno, že ve schůzi správní rady žalovaného družstva ze dne 24. dubna 1935 bylo usneseno snížit žalobci týdenní mzdu ze 120 Kč na 100 Kč, a žalobce přednesl v řízení prvé stolice, že mu ono usnesení bylo oznámeno dne 29. května 1935 a že od té doby vykonával všechny dřívější úkony za uvedenou sníženou mzdu. Kdyby tento přednes žalovaného byl správný, byl tím změněn pracovní poměr žalobcův dnem 29. května 1935, t. j. v době, kdy vlád. nař. č. 89/1935 Sb. z. a n. již bylo v účinnosti, a proto třeba ještě uvažovati o platnosti této změny. Jak již svrchu bylo vyloženo, nemá vládní nařízení č. 89/1935 Sb. z. a n. ustanovení o zpětné účinnosti a nejvyšší soud odůvodnil proto zásadu, že se nevztahuje na dřívější úmluvy sjednané před dnem 30. dubna 1935, kdy dotčené nařízení nabylo účinnosti. Zůstala tudíž řečeným nařízením nedotčena dohoda, že žalobce obdrží týdenní plat 120 Kč místo vyššího platu, který byl zaměstnancům jeho skupiny zaručen kolektivní smlouvou ze dne 28. června 1929. Jinou je však otázka, zda mohl již za účinnosti dotčeného vlád. nařízení dohodou smluvců býti snížen žalobcův plat, před jeho účinností smluvený, značně pod sazbu kolektivní smlouvou zaměstnancům oné skupiny přiznanou. Ani ta otázka nebyla výslovně řešena v uvedeném vládním nařízení, ježto se podle svého doslovu neobírá pracovními poměry založenými před jeho účinností individuální smlouvou, a jest tuto otázku proto řešiti podle zásady vytčené v § 7 obč. zák. Nejvyšší soud zdůraznil v rozhodnutí č. 15001 Sb. n. s., že účelem vládního nařízení č. 89/1935 Sb. z. a n. bylo předejiti poruchám pocházejícím z bojů so-

ciálních a konkurenčních, že otázka mezd měla jím býti autoritativně upravena právě proto, aby se čelilo sociálním bojům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a že se mělo jím předejítí též konkurenčním bojům mezi jednotlivými zaměstnavateli, a že proto byl stanoven dotčeným vládním nařízením po dobu jeho působnosti jednak zákaz výpovědi hromadných smluv dnem jeho účinnosti platných v otázce mzdové (§ 1), jednak zákaz snížení mezd pod míru hromadných smluv individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednanou. Zakázáno-li, že po dobu platnosti tohoto nařízení nemůže býti jednotlivou smlouvou ujednán nižší plat než ve smlouvě hromadné, zahrnuje ono ustanovení, hledí-li se na jeho účel a smysl, též zákaz, že po účinnosti dotčeného vládního nařízení nesmí býti dále ani snížen plat dřívější individuální smlouvou platně ujednáný a nedosahující ani výše hromadnou smlouvou stanovené, a to ani se souhlasem zaměstnance, a taková jednotlivá smlouva o dalším snížení platu je neplatná podle obdoby (§ 4 vlád. nař. č. 89/1935 a § 7 obč. zák.) a že na její místo nastupuje příznivější ustanovení dřívější dohody mzdové.

Nižší soudy vycházejíce z jiného právního nazírání na věc, nezjistily, že usnesení valné hromady ze dne 24. dubna 1935 bylo oznámeno žalobci, a zda se přijetí této nabídky nestalo již před 30. dubnem 1935, kdy vlád. nař. č. 89/1935 Sb. z. a n. nabylo účinnosti, což je významné proto, že do toho dne mzdová otázka mohla býti platně upravena dohodou stran. Byla-li však nabídka žalovaného družstva žalobcem přijata teprve dne 30. dubna nebo ještě později, je neplatná a žalobce měl by pak nárok na rozdíl 20 Kč, o který jeho plat byl snížen, a to podle žalobní žádosti nanejvýše za 88 týdnů, t. j. celkem na 1.760 Kč. Jinak však není žalobní žádost důvodná.

Čís. 16694.

Doručení žaloby (§ 106 c. ř. s.) řízené na firmu (akciovou společnost) jejímu úředníku se nestalo řádně, nebyla-li poštovní plná moc, podle níž byl úředník zmocněn i k přijímání zásilek civilních soudů, které jest podle zákonných předpisů doručovati do vlastních rukou adresátových, podepsána všemi osobami oprávněnými k znamenání žalované firmy. Nezáleží na tom, že poštovní úřad přijal vadnou poštovní plnou moc.

Nenabyly-li v takovémto případě osoby oprávněné zastupovati firmu vědomosti o žalobě, je řízení provedené o žalobě zmatečné (§§ 477 č. 4, 503 č. 1 c. ř. s.).

(Rozh. ze dne 8. února 1938, Rv I 1071/37.)

Žalobce se na žalované akciové společnosti »G.« v L. domáhal zaplacení 23.300 Kč s příslušenstvím z důvodu náhrady škody pro ne-