

Čís. 4296.

Zákon o závodních výborech ze dne 12. srpna 1921, čís. 330 sb. z. a n.

Ustanovení Šu 20 (3) zák. vztahuje se jak na § 20 (1) tak i na § 20 (2) zákona.

Bezúčinně propuštěný člen závodního výboru má všechna práva ze smlouvy. »Propuštěním« jest každé jednostranné rozvázání služebního poměru se strany zaměstnavatele, tudíž i výpověď.

Vzájemný poměr smlouvy kolektivní a smlouvy individuální. Pracovní poměr trvá i po pominutí smlouvy kolektivní. Zaměstnavatel však, jenž proti své vůli jest dle Šu 22 (2) zák. čís. sb. 330/21 povinen podržeti zaměstnance ve službě, jest oprávněn platiti mu nadále pouze mzdu přiměřenou.

(Rozh. ze dne 22. října 1924, Rv I 1421/24.)

Žalobce byl zaměstnán v závodu žalované firmy a byl od 13. března 1922 členem závodního výboru. Byl dne 1. srpna 1922 žalobce bez svolení rozhodčí komise propuštěn, byl teprve dne 18. října 1923 žalovanou přijat opětovně do práce. Žalobě o zaplacení mzdy dle kolektivní smlouvy za dobu od 1. srpna 1922 do 18. října 1923 vyhověl procesní soud první stolice potud, že přiznal žalobci 2.810 Kč, to jest mzdu za dobu od 1. srpna 1922 do 13. března 1923 po srážkách v úvahu přicházejících (úplata, poskytnutá žalovanou za lhůtu výpovědní, mzda, vyzískaná prací u jiného zaměstnavatele). Odvolací soud vyhověl odvolání žalobcovu potud, že mu přiznal dalších 3843 Kč 30 h. Důvody: Žalobní nárok není, jak první soud míní, nárokem na náhradu škody, nýbrž na zaplacení mzdy vypočtené v žalobě dle tarifní smlouvy platné až do 31. července 1922. Bylo tedy zkoumati a rozhodnouti, zda žalobce má právo na mzdu, jím požadovanou, a jest zavinení stran, prvním soudem zjištěné, vedlejší. Žalobce byl, jak první soud zjistil a správně posoudil, žalovanou stranou neprávem propuštěn bez souhlasu rozhodčí komise (§ 22 zák. 330/21). Toto propuštění jest neplatné, bez právního účinku, tak jakoby se ani nestalo a žalobce zůstal tudíž v služebním poměru, od něhož nikdy neustoupil, t. j. neprojevil, že od služební smlouvy upouští. Měl tedy nárok na mzdu až do doby, kdy mu bylo žalovanou stranou umožněno, opět v jejím podniku pracovati, předpokládajíc ovšem, že před tím byl bez jakékoliv výhrady aspoň ochoten konati povinné služby a že to dal žalované na jevo. To však učinil žalobce až 20. října 1922, před tím pouštěl se jen do vyjednávání o nové mzdě bez určitého prohlášení, že chce prostě dále pracovati bez ohledu na ostatní spoludělníky. Náleží mu tudíž mzda až do 20. října 1922 a když mu tedy první soud přiznal dle svého stanoviska jako náhradu škody jen část mzdy i za dřívější dobu, není tím proti právu zkrácen a není oprávněn požadovati odvoláním další mzdu za tuto dřívější dobu. Odvolací soud nesouhlasí s prvním soudem v tom, že žalobcova funkce člena závodního výboru skončila 11. března 1923 a že ná-

leží žalobci mzda jen do tohoto dne. Odstavec (3) Šu 20 zák. 330/1921 nevztahuje se toliko na případy uvedené v odstavci (2). To není v zákonu nijak vyjádřeno a odvolací soud rozumí (§ 6 obč. zák.) odstavci (3) tak, že členové závodního výboru setrvají vždy v činnosti až do doby, kdy budou právoplatně zvoleni jejich zástupci. Tento výklad jest také účelným. Žalobce má tedy nárok na mzdu až do 17. října 1923, byv 18. října 1923 opět do práce přijat, neboť jak nesporno, nebyl do té doby jiný závodní výbor zvolen. Tento nárok patří mu však i pro případ, že by jeho funkce člena závodního výboru skončila již 11. března 1923, neboť jeho propuštění 1. srpna 1922 bylo neplatné, později nebyl nikdy propuštěn a od 20. října 1922 byl bez výhrady ochoten pracovati. Pouhým uplynutím doby po kterou platila kolektivní smlouva, t. j. smlouvená norma pro služební poměr, nepominuly konkrétní služební poměry jednotlivých dělníků žalované strany, odpadla jen tato norma a jest tudíž posuzovati nezrušený služební poměr žalobcův od 1. srpna 1922 dle živnostenského řádu a občanského zákoníka, zejména co do mzdy. Žalobce neujednal s žalovanou po 31. červenci 1922 nové mzdy, přísluší mu tudíž po této době přiměřená mzda § 11 52 obč. zák. Mzdu, kterou vypočetl a přiznal prvý soud, jest považovati za mzdu »přiměřenou« vzhledem k tomu, že dřívější vyšší mzdy nebyly v roce 1922 již na místě a ostatně dělníci žalované souhlasili se snížením mezd, jak prvý soud zjišťuje. Na mzdu dle výměry dřívější kolektivní (tarifní) smlouvy nemá žalobce nároku, poněvadž platila jen do 31. července 1922 a nezůstala snad v platnosti pro žalobce jen z té příčiny, že propuštění jeho 1. srpna 1922 bylo neplatné a služební poměr jeho dále trval.

N e j v y š š í s o u d na dovolání obou stran zrušil rozsudek odvolacího soudu pro zmatečnost a vrátil mu věc, by po dalším jednání vynesl nový rozsudek.

D ů v o d y:

Dovolání žalované strany není důvodné. Spatřuje nesprávné právní posouzení v tom, že nárok žalobcův jest v rozsudku odvolacího soudu označen jako nárok smluvní ve smyslu Šu 1155 obč. zák. a nikoli, jak tomu prvý soudce chce, jako nárok na náhradu škody, a dále v tom, že odvolací soud přiznává žalobci přiměřenou mzdu také za čas po 11. březnu 1923, kdy roční období, na něž žalobce do závodního výboru byl zvolen, uplynulo. Ale v obou směrech je na omylu. Dle Šu 22 (2) zákona o závodních výborech ze dne 12. srpna 1921, čís. 330 sb. z. a n. smí člen závodního výboru, jímž právě byl také žalobce, propuštěn býti toliko se souhlasem rozhodčí komise, což znamená, že, stalo-li se to bez souhlasu rozhodčí komise, jako v tomto případě, propuštění je úplně bez účinku, věc má se tak, jako by se propuštění bylo nestalo, a p r a c o v n í p o m ě r t r v á t e d y n a d á l e. Trvá-li však smlouva nadále, má bezúčinně propuštěný člen závodního výboru všechna práva ze smlouvy, zejména tedy i nárok na mzdu, čímž první otázka je zodpověděna. Co se týče druhé, zda totiž úřad člena závodního výboru končí uplynutím volebního období čili nic, jest sice v Šu 20 (1) cit. zák. usta-

noveno, že závodní výbor se volí na dobu jednoho roku, avšak v témž Šu 20 (3) zároveň předepsáno, že členové závodního výboru setrvávají v činnosti až do doby, kdy budou právoplatně zvoleni jejich nástupci. Když a dokud tedy nástupci zvolení nebyli, nepomíjí úřad posavadního výboru, byť i období, pro které byl zvolen, již uplynulo. A v tomto případě jest bezesporo, že nový výbor po celou rozhodnou dobu zvolen nebyl. Nevadí tedy pranic, že období výboru, jehož členem byl žalobce, dnem 11. března 1923 vypršelo. Dovolání neprávem s prvním soudcem míní, že předpis odst. (3) cit. Šu 20 vztahuje se jen na případ odst. (2) a nikoli i na případ odst. (1), avšak tento náhled jest očividně mylným. Již to, že předpis, že úřad závodních výborů trvá až do právoplatného zvolení jich nástupců, upraven a poznačen jako zvláštní odstavec, dokazuje úmysl zákonodárce, že má platiti pro oba předchozí odstavce, sice, kdyby byl platiti měl jen pro druhý, byl by zcela jistě byl připojen přímo k předpisu jeho jako jeho poslední věta. Leč ani věcně nedá se náhled dovolatelky držeti. Neboť nelze nahlédnouti, proč by úřad závodních výborů měl býti automaticky prodloužen jen v případě odst. (2), vždyť přece důvod prodloužení je ten, že zaměstnanectvo podniku nemá zůstatí bez závodního výboru a že tedy doba od konce úředního období jednoho do začátku úředního období druhého má býti vyplněna, což zákon spravil tak, že ponechává v úřadě výbor posavadní. Ale tento důvod, že zaměstnanectvo nemá zůstatí bez závodního výboru, platí zrovna tak pro případ odst. (1) jako (2). Že snad nová volba dlouho se nekoná a tak starý výbor zůstává nepřiměřeně dlouho v úřadě, jest pro otázku beze vší důležitosti, neboť podnikateli (zaměstnavateli) musí býti právě jedno, kdo je v úřadě, zda výbor nový či starý, a má-li na tom výjimkou právní zájem, zákonem uznaný, aby kdo nebyl členem výboru, má také zákonný prostředek, aby mu zjednal průchodu (§ 21 písm. c), a bylo by vzítí jen v úvahu, zda v případě, že posavadní závodní výbor nekoná své povinnosti a nedosazuje k provedení nových voleb volební výbor (§ 4 prov. nař. vl. ze dne 29. prosince 1921, čís. 2 sb. z. a n. z r. 1922) nemohl by nových voleb domoci se dle obdoby Šu 4 poslední věta způsobem v Šu 3 (3) téhož nař. vytčeným. Marně dovolatelka cituje na důkaz správnosti svého náhledu Lenhoffa, neboť v jeho článku nestojí to, co mu vkládá do péra, a zákona říšskoněmeckého a jeho výkladu pro praxi čsl. zákona užiti nelze.

Za to dovolání žalobce jeví se v podstatě odůvodněným. Ježto pracovní poměr zustal, jak shora vyloženo, propuštěním nedotčen a jde tedy o nárok mzdový ze smlouvy, jsou otázky zavinění stran, jimiž se první soudce zabývá, bezpředmětny. Ale také nesprávné jest, co praví odvolací soud, že sice přísluší žalobci nárok na mzdu od propuštění až do opětného přijetí do práce, to prý však jen za předpokladu, že byl ochoten konati povinné služby bez jakékoli výhrady a že to dal na jevo, což prý se stalo teprv dne 20. října 1922, kdežto před tím prý se pouštěl jen do vyjednávání o výši mzdy bez určitého prohlášení, že chce prostě dále pracovati, bez ohledu na soudruhy. Tento předpoklad, jenž by se právně mohl svéstí jen na předpis Šu 1052 obč. zák., že, kdo žádá splnění úplatné smlouvy, musí býti sám hotov také se své strany plniti, je však

v tomto případě vyžadován neprávem, neboť, když žalovaná žalobce propustila, dala tím neklamně na jevo, že na jeho služby nepočítá, žalobce tedy, máje již předem její odmitavé prohlášení, nepotřeboval nikterak služby své jí nabízet, nýbrž mohl čekati až bude zase do práce zavolán, až si to žalovaná rozmyslí a dá mu na jevo, že pracovní smlouvu na dále dodržovati, jeho práce tedy přijímati a sama se své strany také plniti chce. To se však stalo teprv opětým jeho přijetím do práce dne 18. října 1923. S hlediska §u 1052 obč. zák. stačilo, byl-li žalobce až do svého propuštění k pracím ochoten, což se nepopírá. Takto tedy jde o mzdu od propuštění dne 1. srpna 1922 do tohoto opětého přijetí dne 18. října 1923. Jiná jest však otázka, jaký vliv mělo na pracovní poměr dne 31. července nastavší vypršení smlouvy kolektivní, na niž se zakládal; zda tím individuální pracovní smlouva žalobcova byla dotčena ve svém trvání či aspoň ve svém obsahu a pokud. Kolektivní smlouva jest již podle §u 6 zák. o obch. pom., jenž ji poprvé připomíná, smlouvou sjednanou mezi sdruženími (organisacemi) zaměstnanců a sdruženími (organisacemi) zaměstnavatelů o podmínkách pracovních smluv, tedy zvláště o pracovní době, výši mzdy, výpovědi atd. Na tomto pojmu setrvává také zákon ze dne 25. února 1920, čís. 144 sb. z. a n. o závodních a revírních radách při hornictví (§ 19 čís. 4), jakož i sám zákon o závodních výborech ze dne 12. srpna 1921, čís. 330 sb. z. a n. (§ 3 písm. a) a c). Ale ovšem i to zůstává kolektivní smlouvou, když organizace vystupuje jen na straně zaměstnanectva, jako druhý smluvník však účastní se dohody toliko jednotlivý podnikatel, neboť i tu dosahuje se účele takové, celou organizaci zaměstnanců vížící všeobecné normy, aby totiž podnikatel nebyl nucen s každým zaměstnancem vyjednávat smlouvu služební nebo pracovní zvláště, aby spíše všechny měly stejný obsah, poměry v podniku se ustálily a tím předešlo se rozporům mezi podnikatelem a zaměstnanectvem a v důsledku toho stávkám a výlukám. Ale smlouva kolektivní, jsouc takto pouhým vzorcem pro uzavírání smluv individuálních, nenahrazuje jich, k založení pracovního poměru mezi podnikatelem a určitým dělníkem nestačí, by dělník byl členem organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, nýbrž jest třeba, aby dělník byl podnikatelem do práce přijat, což právě představuje individuální smlouvu pracovní a smlouva kolektivní uspořuje, jak řečeno, stranám jen vyjednávání jejího obsahu. Logickým důsledkem toho jest, že pracovní poměr, jako smlouvou kolektivní nevzniká, tak jí také nepomíjí. Jistě může kolektivní smlouva býti uzavřena na dobu delší a smlouva individuální na dobu kratší, nebo naopak kolektivní na dobu kratší a individuální na delší, nebo na př. nedlouho před lhůtou, již má kolektivní smlouva vypršet, na dobu sahající až za tuto lhůtu a jistě tato individuální smlouva platí přes to, že kolektivní, za základ jí sloužící platnosti pozbyla. Pracovní poměr tedy trvá přes pominutí smlouvy kolektivní a trvá ovšem důsledně pod podmínkami této pominuvší smlouvy kolektivní, pod kterými uzavřen byl a které uzavřením individuální smlouvy přijaty byly za podmínky této smlouvy. Které straně tento stav nehoví — a to bude pravidelně ta, která novou smlouvou docílila by podmínek pro sebe příznivějších — nechť užije prostředků, jež jí smlouva

nebo zákon za účelem zrušení poměru poskytuje, na př. tedy výpovědi. Tím jest záporně zodpověděna otázka, zda vypršením smlouvy kolektivní, která stanovila výši mzdy, octl se náhle pracovní poměr v tom stavu, že výše mzdy na dále stanovena není a že tedy sáhnouti dlužno k předpisu Šu 1152 obč. zák., dle něhož, není-li mzda ujednána, rozuměti dlužno mzdu přiměřenou. Náhledu odvolacího soudu, jenž otázku tu zodpověděl kladně, nelze v té všeobecnosti přisvědčiti. Nicméně v tomto případě, t. j. v případě Šu 22 (2) zák. o záv. výb. dlužno učiniti výjimku, má-li se dojíti k výsledku uspokojivému. § 22 (2) zakazuje propuštění člena závodního výboru bez svolení rozhodčí komise, »propuštěním však se tu míní nejen propuštění v technickém smyslu, nýbrž každé jednostranné rozvázání pracovního poměru se strany podnikatele, zejména tedy také právě výpověď, jak to sám zákon v Šu 3 písm. g) výslovně vyjadřuje. Neboť účelem zákazu je, by podnikatel neměl ve své moci, zbaviti se libovolně člena závodního výboru, jenž právě touto činností stal se mu snad nepohodlným, ale k tomuto účeli posloužila by mu výpověď zrovna tak jako propuštění v užším smyslu. Podnikateli znemožněna je tedy zákonem i výpověď člena závodního výboru a bylo by zajisté nespravedlivým, aby nucen byl podržeti ho po případě do nekonečna za starých tíživých podmínek. Může sice žádati rozhodčí komisi o svolení k výpovědi, avšak komise nemusí mu svolení udělit, neboť zákon nepředepsal, kdy je má dáti a kdy odepřiti, takže je to dáno do jejího volného uvážení. Jest-li však podnikateli výpověď, již se jedině nevyhovujícího mu již pracovního poměru zbaviti mohl, odepřena, musí-li výjimkou pokračovati v něm proti své vůli, musí se mu v tomto výjimečném případě opatřiti navzájem zase takové postavení, jakého by byl docílil, kdyby mu výpověď dopuštěna byla bývala, t. j. musí mu přiznáno býti snížení mzdy na míru, pro nynější dobu přiměřenou. To jest domyšlení zákona, jemuž takovéto komplikace na mysl nepřišly, jenž však jistě byl by přiměřené opatření učinil, aby věci vyhověl, kdyby je byl postřehl a toto řešení jest takovým věci přiměřeným východiskem (§ 7 obč. zák.). Přísluší tedy žalobci za celou dobu od 1. srpna 1922 do 18. října 1923 mzda přiměřená. V dalším shledal Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zmatečným dle Šu 477 čís. 9 c. ř. s. ve výpočtu přisouzené částky.

Čís. 4297.

Vyhlášení úpadku není na závalu, by nebylo se domáháno zaplacení pohledávky přímo na úpadci, avšak jen v tom případě, vzdal-li se žalobce úhrady ze jmění náležejícího do úpadkové podstaty.

Směnečný platební rozkaz, vydaný proti dlužníku, na jehož jmění byl již vyhlášen úpadek, jest zmatečným.

(Rozb. ze dne 22. října 1924, Rv I 1471/24.)