

kursní soud právem za návrh na odklad exekuce. V tomto případě by žadatelka mohla podatí takovýto návrh za předpokladů § 42 čís. 5 ex. ř. Exekuce se vede proti Antonii K-ové a Milada K-ová má na ni zájem potud, že tvrdí, že ona — nikoli Antonie K-ová — jest prý nájemnicí bytu, který má býti exekučně vyklizen. Jako třetí osoba může exekuci odporovati jen žalobou, v níž by tvrdila, že exekuce jest nepřipustná s ohledem na její nájemní právo, nemůže jí však odporovati přímo návrhem v exekučním řízení, jak správně uznal rekursní soud. O takovou žalobu neopírá návrh na odklad.

Čís. 9145.

Právní povaha kolektivních smluv a pracovního řádu.

Velicímu předpisu § 88 a) živn. ř., že pracovní řád musí býti každému jednotlivému do služebního poměru vstupujícímu dělníku oznámen, nebylo učiněno zadost tím, že byl pracovní řád v provozově vyvěšen.

(Rozh. ze dne 30. srpna 1929, Rv I 1781/28.)

V továrně žalované firmy byl vyvěšen pracovní řád, podle něhož se služební poměr zrušoval bez výpovědi. Žalobce, byv propuštěn žalovanou ze služby bez výpovědi, domáhal se na ní zaplacení mzdy za čtrnáctidenní výpovědní lhůtu. Procesní soud první stolice žalobu zamítl. **D ů v o d y:** Podle § 77 živn. ř. předpokládá se čtrnáctidenní výpovědní lhůta, není-li nic jiného umluveno. Taková úmluva byla v kolektivní smlouvě mezi žalovanou a jejími dělníky, jež však pozbyla platnosti před zrušením žalobcova služebního poměru, pročez ji nelze na tento případ použiti. Kromě toho jest však zjištěno, že u žalované firmy byl pracovní řád, jenž byl viditelně vyvěšen vedle kontrolních hodin. Podle § 12 pracovního řádu nastávalo zrušení služebního poměru bez výpovědi. Tento pracovní řád byl sestaven na základě dohody majitele závodu se svazem kovodělníků. Žalobce, jsa členem svazu kovodělníků, jest vázán úmluvami svazu a byl proto proň závazným i pracovní řád, nanejmeně ustanovení § 12, pročez bylo žalobu zamítnouti. **O d v o l a c í s o u d** uznal podle žaloby. **D ů v o d y:** Odvolací důvod nesprávného právního posouzení jest opodstatněn. I žalovaná i soud první stolice jsou v právním omylu ohledně pracovního řádu a jeho vztahu k právní povaze kolektivních smluv. Napadený rozsudek má za to, že pracovní řád byl stanoven za spolupůsobení příslušných svazů a že, ano je v § 12 stanoveno vyloučení výpovědi, to stačí. Aby byly tento omyl pokud se týče záměna právní povahy kolektivních smluv a pracovního řádu blíže osvětleny, jest třeba obě tato zařízení, pro pracovní právo velmi důležitá, každé zvlášť posouditi a vyšetřiti. Právní povaha kolektivních smluv byla nesčetnými rozhodnutími živnostenských soudů a nejvyššího soudu jasně stanovena. Jsou a zůstanou až do zákonné úpravy smlouvami soukromými, jež jest posuzovati podle občanského zákona, a to podle nauky

o smlouvách (vyjímajíc úpravu kolektivních smluv domáckých dělníků). Smluvní organizace představují své členy, kteří podle kolektivní smlouvy práv nabývají, je pozbývají a pod. Poněvadž jsou podle platného práva smlouvami soukromými, připouštějí podle zvláštních úmluv odchylky v jednotlivém případě, kteroužto otázkou se však v souzené rozepři netřeba zabývat. Bylo již uvedeno, že jim přísluší velký význam a že jejich závaznost má býti v budoucnu zákonodárcem postavena na pevný podklad. Že byly uzavřeny příslušnými organizacemi a že jich členy zavazují, jest skutečností, o níž jest se zbytečno šířiti. Kdyby tedy v tomto sporu bylo zjištěno, že ve smlouvě, zavazující obě strany, bylo stanoveno vyloučení výpovědi a že taková kolektivní smlouva jest dosud pro obě strany účinnou, nepronikl by žalobce se svým nárokem. Při tom nebudiž opomenuto, že ve smlouvě služební, jež byla uzavřena v rámci kolektivní smlouvy, ohledně výpovědní lhůty nebylo nic stanoveno, nýbrž že tam byla upravena jen výše mezd. Žalovaná nepopírá, že tu nebylo kolektivní smlouvy, nýbrž napadá jen výklad významu pracovního řádu vzhledem ke kolektivním smlouvám. Vyšetření podstaty kolektivních smluv bylo jen potud nezbytným, aby se po vyšetření pojmu a ústavu pracovního řádu vzhledem k právní povaze kolektivních smluv dospělo k rozhodnutí otázky, jaké právní povahy jest pracovní řád a čeho jest třeba, by byl závazným proti novému zaměstnanci. Pracovní řád jest zařízení veřejného práva. Jest v § 88 a) živn. řádu výslovně uveden s tím, co znamená, co vše musí obsahovati, dále jest tam předeepsáno, jak se stává účinným proti pomocným dělníkům. Proto jest pracovní řád právně zcela a zásadně odlišným od smlouvy. Zákon o závodních výborech (ze dne 12. srpna 1921, čís. 330 sb. z. a n.) mluví jen o spolupůsobení, což jest tu bez významu; ostatně tkví zákon ten také ve veřejném právu, rozhodčí komise jsou podle stálé praxe nejvyššího správního soudu správními úřady. Zda tedy v souzeném případě nějaké svazy spolupůsobily při ujednání pracovního řádu v závodě žalované, jest lhostejno, ježto tím nemůže pracovní řád spočívající na veřejném právu nikdy dosáhnouti právní vlastnosti smlouvy. Musí se mu dostati úředního schválení a tím jest založeno jeho právní trvání podle živnostenského řádu. Jasně řečeno: Pracovní řád není smlouvou, nemůže v ni býti ani změněn, třeba kolikkoliv třetích osob spolupůsobilo na jeho zřízení. Z tohoto veřejnoprávního ústavu nelze nikdy sestrojiti dvoustrannou smlouvu, ježto nemá se smlouvou nic společného. Aby se však pracovní řád stal účinným proti nastupujícímu zaměstnanci, aby ho opravňoval a zavazoval, musí mu býti při jeho vstupu oznámen a teprve pak dotýká se pracovní řád a jeho obsah práv zaměstnavatele a zaměstnance, najmě ohledně pracovní doby, mzdy, trvání služebního poměru atd. Bylo by protismyslným, kdyby se z vlivu pracovního řádu na právní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem činily závěry, jež by se dotýkaly shora výtčené veřejnoprávní vlastnosti pracovního řádu. Napadený rozsudek, upadnuv v omyl, o němž byla řeč, zaujímá stanovisko, že pracovní řád byl vyvěšen v provozově vedle kontrolních hodin jsa viditelným všem zaměstnancům a míní, že pracovní řád a tím i předpis jeho § 12 o vyloučení

výpovědi měl účinek pro zaměstnance. Míni dále, že právě spolupůsobením organizací nastoupila oboustranná závaznost pracovního řádu, o čemž však již bylo řečeno, co bylo třeba. Podle názoru odvolacího soudu (v souhlasu s bohatou praxí živnostenských soudů) nestačí však takové vyhlášení vzhledem k ustanovení § 88 a) živn. ř. Při tom nemá odvolací soud za to, že by bylo nutným přečtení nebo doručení pracovního řádu každému jednotlivému nastupujícímu pomocnému dělníku (nebo celým jich skupinám), nýbrž vyžaduje jako nejmenší míru zákonem požadovaného vyhlášení poukaz k tomu, že jest v závodě pracovní řád. Totéž stanovisko zastávalo i dřívější ministerstvo obchodu v nařízení ze dne 3. července 1897, čís. 36613 čís. 134 úř. listu, jež jest otištěno u § 88 živn. ř. vydání Kompas. Ježto však vyhlášení v míře právě uvedené se nestalo — zmíněné min. nařízení praví jasně a výslovně, že pouhé vyvěšení nestačí, nelze použití pracovního řádu a jeho § 12 na žalobce při zrušení pracovního poměru bez výpovědi, k jehož opodstatnění nebylo zákonných důvodů (§ 82 živn. ř., § 1162 obč. zák.). Žalobní nárok jest tudíž po právu (§§ 77, 84 živn. ř., § 1162 b), 1159 b) obč. zák.).

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání.

Důvody:

Dovolatelka uplatňující pouze dovolací důvod čís. 4 § 503 c. ř. s. nevyvrátila správné důvody odvolacího soudu, k nimž se jen dokládá, že předpis § 88 a) živn. ř., podle něhož musí pracovní řád každému jednotlivému do služebního poměru vstupujícímu dělníku býti oznámen, jest rázu velícího. Nutno tedy tohoto předpisu přesně dbáti, mají-li se ustanovení pracovního řádu státi ve příčině toho kterého zaměstnance účinnými. V souzeném případě předpisu tomu vyhověno nebylo a nemůže se tudíž žalovaný ustanovení § 12 pracovního řádu v neprospěch žalobcův dovolávat.

Čís. 9146.

Osmihodinná pracovní doba (zákon ze dne 19. prosince 1918, čís. 91 sb. z. a n.).

Zahradnický pomocník v hotelu spadá pod § 12, první odstavec, zákona, domovník pod § 12, druhý odstavec, zákona.

(Rozh. ze dne 30. srpna 1929, Rv I 1922/28.)

Žalobce, zahradník v hotelu žalovaných ve světových lázních, domáhal se na žalovaných úplaty za práci přes čas. Procesní soud první stolice přisoudil žalobci 3.165 Kč, odvolací soud dovolání žalovaných nevyhověl, odvolání žalobce pak vyhověl potud, že mu přisoudil 5.779 Kč.

Nejvyšší soud k dovolání žalovaných žalobu zamítl.