

chodních poměrů neúčelnými výdaji, kdyby výchova nezletilé nebyla vhodně doplněna, jak první soud naznačuje. Teprve po takto skončené výchově musí se Aurelie Sch-ová po případě spokojiti i s nižší službou. Neprávem dovolává se rekursní soud dopisu zemského svazu obchodních společenstev a obchodních gremií v Olomouci ze dne 20. srpna 1925, neboť také z tohoto dopisu nutno dovozovati, že uchazeči o služební místa, již ovládají češtinu, mají přednost, což ostatně nevyžaduje zvláštního dokazování, nýbrž plyne z povahy nynějších hospodářských poměrů. Při výroku, že nezletilá Aurelie Sch-ová měla dosti času a příležitosti naučiti se v Š. českému jazyku, přehlíží rekursní soud, že se také jedná o zvláštní znalost češtiny potřebnou k jejímu povolání. Rekursní soud nesprávně vykládá ono rozhodnutí nejvyššího soudu, míně, že jím byl vysloven názor, že nezletilá Aurelie Sch-ová absolvováním obchodní školy v Š-u za všech okolností bude dostatečně vychována a že není oprávněna, žádati nutné doplnění této výchovy a že tato žádost jest žádostí za poskytnutí zaopatření. Za tohoto stavu věci dlužno souhlasiti s názorem prvního soudce, že cíle výchovy nezlet. Aurelie Sch-ové dosud není dosaženo a že nepadá na váhu, že nezletilá netrpí ani duševními ani tělesnými vadami.

Čís. 5587.

Pokud není v zákoně jinak ustanoveno, jest stranám přes to, že jsou členy organizací, uzavřevších kolektivní smlouvu, nicméně volno, ujednati si individuální služební smlouvu odchýlnou od smlouvy kolektivní, bez rozdílu, zda byla úchylka učiněna ve prospěch zaměstnance, či zaměstnavatele. Pokud dlužno v ujednání (chování se) stran spatřovati sjednání odchylky od kolektivní smlouvy.

(Rozh. ze dne 22. prosince 1925, Rv II 892/24.)

Žalovaný byl zaměstnán u žalující banky jako úředník od roku 1918 až do polovice roku 1922, kdy byl bez výpovědi propuštěn. Jako úředník bankovní zařazen byl do skupiny A peněžního úřednictva a jako takový byl členem organizace bankovních úředníků. Dle kolektivní smlouvy tímto sdružením bankovních úředníků se svazem bank v roce 1919 ujednané byl vyplacen žalovanému plat až do konce roku 1920. V roce 1921 obdržel žalovaný na služném za dobu od 1. ledna 1921 do 31. prosince 1921 celkem 22.464 Kč 46 h. V březnu 1921 ujednána byla mezi sdružením úředníků bankovních a svazem bank nová kolektivní smlouva se zpětnou platností od 1. ledna 1921 a dle ní byly by přináležely žalovanému jako úředníku skupiny A požitky celkem 34.744 Kč. Rozdíl mezi platem, jež žalovaný za rok 1921 obdržel a mezi platem dle nové kolektivní smlouvy v roce 1921 dne 17. března sjednané činí tedy ve prospěch žalovaného celkem 12.279 Kč 54 h. Za odebrané zboží a na předem vybraném služném dlužil žalovaný žalující bance 4.027 Kč 07 h. Proti žalobě o 4.027 Kč 07 h namítl žalovaný, že zažalovaný nárok za nikl jeho vzájemnou pohledávkou na nedoplatek služného 12.279 Kč 54 h, a v žalobě navzájem navrhl, by banka byla odsouzena k zaplacení

12.279 Kč 54 h po odečtení 4.027 Kč 07 h, tedy ku 8.252 Kč 47 h. P r o c e s n í s o u d p r v é s t o l i c e žalobě banky vyhověl, žalobu navzájem zamítl. D ů v o d y: Dle Šu 6 zák. o obch. pom. platí ohledně požitků obchodních zaměstnanců smlouvy dojednané mezi organisacemi smluvních stran, není-li mezi nimi jiného ujednání. Jest prokázáno, že žalující banka za vystoupení ze svazu bank, který smlouvu kolektivní s peněžním úřednictvem dne 17. března 1921 se zpětnou platností ujednal, žádala již 19. února a že 7. dubna 1921 na to jí sděleno, že spropuští se ze závazků pro ni ze svazu plynoucích. Toto propuštění žalující banky ze svazu nemůže míti na práva třetích osob žádného vlivu, zejména nemohlo by samo o sobě zrušiti ani platnost kolektivní smlouvy dne 17. března 1921 ujednané pro žalující banku, kdyby nebylo tu ohledně žalobce navzájem jiného ujednání. Takovéto jiné ujednání však právě ohledně žalovaného tu jest. Dle Šu 863 obč. zák. možno uzavírat smlouvu netoliko slovným ujednáním, nýbrž i konkludentními činy, o jichž smyslu nemůže býti mezi stranami pochyb. Zjištěno, že žalovaný stejně jako ostatní úřednictvo věděl, co vedlo žalující banku k tomu, že žádala o propuštění ze svazu bank a co bylo účelem kroku toho, totiž, že byl to úmysl banky, dosáhnouti takového stavu, aby žalující banka nebyla vázána nově projednávanou kolektivní smlouvou, o niž právě tehdy se jednalo mezi svazem bank a sdružením peněžního úřednictva. Zjištěno také, že banka úřednictvu oznámila, a že tedy věděl i žalovaný, o němž svědci praví, že byl důvěrníkem úřednictva u banky, že banka novou kolektivní smlouvu pro sebe za závaznou neuznává. Že závaznost nové smlouvy kolektivní pro žalující banku považovalo i úřednictvo při nejmenším za pochybnou, toho nejlepším důkazem jest žalobcem navzájem nepopřená skutečnost, že úřednictvo o úpravě platu s bankou vyjednávalo, k čemuž jistě nebylo by bývalo důvodu, kdyby úřednictvo bylo pro sebe považovalo za jediné směrodatná ustanovení smlouvy kolektivní bez dalšího jednání. Jestliže žalovaný, znaje toto stanovisko banky a úmysl její správní rady, počínajíc 1. červencem 1921 bez jakéhokoliv dalšího protestu přijímal plat žalující bankou mu vyplácený a ve službách banky zůstával, dalších nároků neuplatňuje, musil si býti i toho vědom, že tímto svým setrváváním ve službách žalující banky zřejmě dává na jevo, že své původně hájené a také přijímáním služného s výhradou po 2 měsíce osvědčené stanovisko závaznosti nové smlouvy kolektivní pro sebe opouští, se služným jemu konaným placením nabízeným se spokojuje, a také jen takto mohla postupu žalovaného rozuměti žalující banka. A těmito právě vyličenými konkludentními činy vznikla mezi stranami úmluva, platnost nové kolektivní smlouvy vylučující, a nemůže se jí proto žalobce navzájem dovolávat. O d v o l a c í s o u d napadený rozsudek potvrdil. D ů v o d y: Odvolací soud nesdílí názoru prvního soudce, že zaměstnavatel, který jest vázán kolektivní smlouvou, by mohl zaměstnance dodatečně zvláštním ujednáním, s ním uzavřeným, zbaviti výhod, které pro něho z kolektivní smlouvy vyplývají. S tímto obmezením musí se proto vykládati ustanovení Šu 6 druhý odstavec zák. o obch. pom., poněvadž jednání takové by se přičilo dobrým mravům a sociálnímu cítění. Avšak přes to nelze vzájemné žalobě vyhověti. Kolektivní smlouvy nejsou dosud zvláštním zákonem upraveny a musí se proto posuzovati

podle zásad práva občanského. Jsou to smlouvy, jež se ujednávají mezi organisacemi jednak zaměstnavatelů, jednak zaměstnanců a jež všechny členy obou organisací zavazují. V případě, o nějž tu jde, jest se však zabývatí právním postavením jednotlivého člena ku jeho organisaci. Přistoupením k organisaci splnomocňuje ji člen ku svému zastupování, zejména též k uzavírání kolektivních smluv. Právní poměr člena k organisaci zakládá se proto na splnomocnění ve smyslu §u 1002 obč. zák. Takovéto splnomocnění lze však jednostranně kdykoli odvolati (§ 1020 obč. zák.) s tím účinkem proti osobám třetím, že tyto nenabývají nároku proti plnomocníku z úmluvy uzavřené se zmocněncem po odvolání plné moci (§ 1017 obč. zák.). S tohoto hlediska je posuzovati případ, o nějž tu jde. Žalující banka sdělila svazu československých bank v Praze dopisem ze dne 19. února 1921, že její správní rada se rozhodla, vystoupiti ze svazu pro přílišné zatížení vyplacením mimořádných vybavovacích příspěvků úřednictvu. Tím odvolala splnomocnění k uzavření kolektivních smluv, ji zavazujících, které svazu dříve udělila svým přístupem. Svaz nebyl proto již zmocněn, ačkoliv souhlas s vystoupením žalující banky udělil teprve dopisem ze dne 7. dubna 1921, uzavíratí dne 17. března 1921 kolektivní smlouvu s peněžním úřednictvem též jménem žalující banky. Následkem toho nemohlo nabýti úřednictvo této banky z nové kolektivní smlouvy vůbec práv proti své zaměstnavatelce.

N e j v y š š í s o u d nevyhověl dovolání.

D ů v o d y:

Především jest rozhodnou právní otázka, zda přes to, že obě strany jsou členy organisací, uzavřevších kolektivní smlouvu, nicméně jest jim volno, učiniti si individuální služební úmluvu, úchylnou od kolektivní smlouvy. Tuto otázku dlužno zodpověděti kladně. Neboť § 6 druhý odstavec zákona o obch. pom. praví sice, že v takovém případě platí kolektivní smlouva jako služební úmluva, ale nejen že není tento předpis v §u 40 téhož zákona prohlášen za právo nutící, které by služební smlouvou, nanejvýš individuální úmluvou na úkor zaměstnance nemohlo býti zrušeno neb omezeno, vůbec tak neb onak změněno, nýbrž, ačkoli by už to samo o sobě stačilo, nad to předpis ten (§ 6 druhý odstavec) sám výslovně stanoví, že kolektivní smlouva platí za úmluvu jen, pokud odporující jí (kolektivní smlouvě) ujednání učiněno nebylo. Když zákon sám takto takové ujednání připouští, nemůže už proto na něm shledáváno býti nic nemravného. Ale uvažuje-li se o otázce věcně, dospěje se dokonce k názoru, že připuštění takových ujednání je přímo hospodářsky vhodným, ne-li docela nezbytným. Jednak možno jest, že zaměstnanec jest ještě začátečníkem anebo pro tělesné vady neb jinou značně zmenšenou způsobilost pracovní silou méněcennou, které nelze ani při největší blahovůli slušně přiznati nárok na touž mzdu, jako ostatním zaměstnancům, takže, kdyby zákon individuálního ujednání nepřipouštěl, mělo by to za následek, že zaměstnavatel by takovému zaměstnanci to dobrodiní, které mu přijetím do služby nebo práce za mzdu jeho osobním vlastnostem přiměřenou, ač výše mzdy kolektivní nedosahující, prokazuje, nucen byl odepřítí, takže taková zaměstnání hledající osoba by

zůstala bez zaměstnání a bez výživy, připadajíc na obtíž státu, protože rozmnožujíc řady nezaměstnaných, neb obci, protože spadajíc mezi osoby požívající práva chudinství. Ale i naopak mohlo by nepřipuštění míti neblahé hospodářské následky zase pro zaměstnavatele a ovšem tím opět i pro zaměstnanectvo. Může jíti o mladý podnik, který se hospodářsky teprve ujmouti a zakotviti snaží, postrádaje však potřebných finančních prostředků musí se zatím ve všem, tedy i ve mzdách, uskrovniti, nebo mohou postihnouti podnik třeba již zdárně existující různé pohromy, jež mohly by přivoditi jeho zkázu, kdyby nenapjal všechny síly, ku kterémuž napětí bude pravidelně také náležití snížení mezd, ale nelze pochybovati, že tak bude lépe i pro samo zaměstnanectvo, když se snížení podrobí a části mzdy se vzdá, přispěvši takto k udržení závodu a tím pramene své výživy, kdežto příkrou neustupností závod hnán by byl v úpadek, jednostejno, zda neústupnost by měla původ a důvod ve vůli zaměstnanectva, či ve vůli zákona. Dokud pro tyto a podobné případy, hrozící účastníkům hospodářskou pohromou, není v zákoně opatřena přiměřená předvídaná úprava, nelze ani do všeobecného předpisu Šu 6 druhý odstavec zák. o obch. pom., jenž zněním svým výjimky nedopouští, výjimky takové ani vinterpretovávat ani jinak vnášeti. Posud řád práva majetkového jest řádem soukromoprávním, jak se za celá tisíciletí historicky vyvinul, zůstává totíž v zásadě stranám právo, by upravily svůj poměr podle vlastní souhlasné vůle, a, kde se od této zásady uchyluje, je to právě odchylka, předpis contra rationem juris, jenž nemůže býti rozšiřován, neboť pořád platí stará regule Paulova Dig. kn. 50 tit. 17 de div. reg. jur. 141: quod contra rationem juris receptum est, non est persequendum ad consequentias, třeba že v moderní době tyto výjimky značně se množily a třeba že množení toto dlužno pozdraviti jako sociální pokrok, pokud daná společnost svým mravním uschopněním pro něj již zralá jest. Teprve v řádu kolektivistickém, jenž právě jest protivou řádu individualistického, jest naopak zase zásadou úprava veřejnoprávní, nedopouštějící volné dispoice soukromé, leč výjimkou, proč zde zase tato výjimka nedovoluje rozšiřování. Ale i platný majetkový řád jest posud řádem soukromoprávním a individualistickým, jenom že arcí reformovaným ve směru novodobých ideí sociálních, římskému právu téměř neznámých, agrární otázku vyjímaje. Jako § 6 druhý odstavec zákona o obch. pom. má obdobné ustanovení i § 114 b) odstavec čtvrtý živ. řádu, předpisující, že smlouva sjednaná mezi společenstvem živnostníků a jejich pomocnictvem — to byl prvý v zákoně vzpomenutý případ smlouvy kolektivní — má sice pro strany náležející ke společenstvu a pomocnictvu závaznou platnost, to však opět jen potud, pokud pořadem smlouvy nebyly učiněny odchýlné úmluvy, při čemž opět se nerozeznává, zdali úchylka jest na prospěch zaměstnanci, či zaměstnavateli. S tímto ustanovením dospěje se k výmluvnému potvrzení hořejšího stanoviska. Zákon ze dne 12. prosince 1919 čís. 29 sb. z. a n., upravující poměry domácí práce, stanoví totíž v Šu 21, že kolektivní smlouvy v oboru domácí práce platí za součást každé smlouvy, která byla ujednána příslušníky organisací, jež kolektivní smlouvu, zvanou tam tarifní, uzavřely (odstavec 1.) a praví pak v odstavci 3, že »pro obor působnosti tohoto zákona,« to jest tedy pouze zákona o domácí práci »re-

platí ustanovení odstavce 4 Šu 114 b) živn. řádu.« Z toho jasně zřejmo, že předpis odstavce 4 Šu 114 b) živn. ř. všude jinde, vyjma právě obor domácké práce, zůstal úplně v platnosti, zejména platí tedy dále pro všechny živnosti živnostenskému řádu podrobené, jichž je nekonečná řada, pokud nejsou provozovány domáckou prací, kterou ovšem líšiti dlužno od domácího průmyslu (čl. V. lit. e) uv. pat. k živn. řádu, § 1 odstavec 5 živn. ř. a Budw. 1019 A, § 78 a) živn. ř. a § 5 lit. c) zák. o živn. soud.). Tím více ale zůstal v platnosti i náš § 6 odstavec druhý zákona o obch. pom., jenž s domáckou prací vůbec co činiti nemá, z čehož dle paroemie *exceptio firmat regulam* jde, že dovolávati se onoho ustanovení zákona o domácké práci jako nějaké zásady, která by měla všeobecnou platnost a byla prolomila opačnou zásadu zákona o obch. pom., naprosto nelze. Ale ještě v jiném směru je § 21 zákona o domácké práci poučný. Právě proto, že zákon dobře ví, co shora šíře vloženo, že taková kolektivní smlouva jest s to, podnik za jistých nepříznivých poměrů neb konjunktur podkopati, poskytuje v druhém odstavci každé smluvní straně prostředek, by se z ní vyzula, sňanově, že po vydání řádu — rozuměj řádu domácké práce dle Šu 18 — odporujícího hromadné smlouvě, může každá strana smlouvu tu vypověděti na 6 neděl, bez ohledu na jinak smluvenou dobu její platnosti, ač není zcela jasno, kde se tu míní »smluvní stranou«, zda strany služebního poměru či kolektivní smlouvy a ani tisky 1586 a 1968 věc neosvětlují. Řád domácké práce jest souhrn usnesení ústřední komise, týkajících se poměrů domácké práce, zejména mzdových a pracovních, tedy souhrn opatření úředních, při nichž na všechny směrodatné poměry náležitý zřetel bráti předepsáno jest (§§ 14—17) a jichž potom každý zaměstnavatel na prospěch zaměstnance šetřiti musí, aniž by dovoleno bylo soukromou úmluvou (na rozdíl od smlouvy kolektivní) se od nich odchýliti (§ 18). Tato nevyzutečná závaznost řádu jest něco jiného, než závaznost smlouvy kolektivní, neboť známo, že úřední předpisy pro obor soukromoprávních poměrů vyžadují a také požívají tak účinné závaznosti, že všecku odporující jim dispoitivní činnost stran vylučují, jako na př. maximální ceny a jiná opatření lichevního práva. Ale hlavní věc je, že Šem 21/3 zákona o domácké práci ivyřazen jest § 114 b) čtvrtý odstavec živn. ř. z poměrů domácké práce naprosto, tudíž nejen v neprospěch zaměstnance, nýbrž také v neprospěch zaměstnatele, zachována tedy rovnost stran. Mělo-li by se tedy zákona užití obdobně, ač, jak ukázáno, to nelze, musela by se obdoba vztahovati i na tuto rovnost, což znamená, že doložka Šu 6 druhý odstavec zákona o obch. pom. »pokud nebylo ujednáno něco jiného« byla by výkladem škrtnuta. Že smlouva individuální uzavřená mimo rámec smlouvy kolektivní nemůže za platného řádu pokládána býti za smlouvu proti dobrým mravům, plyne dále také z toho, že není posud zákonného předpisu, jenž by nutil účastníka, aby se stal členem organisace, a že tudíž, jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, jsou extranei, tak zvaní outsiders, divoci, kteří nejsou členy žádné organisace, nejen mají úplnou volnost, ale přímo odkázáni jsou výlučně na smlouvy individuální. Dle toho všeho dlužno tedy vyčkati dalšího vývoje zákonodárství. Dosud § 6 druhý odstavec zákona o obch. pom. nebyl nijak změněn, ale pakli tomu tak,

musí zajisté míti smysl pořád stejný, jaký měl dřív, takový musí míti i nyní a byť byl vývoj kolektivismu jakékoli síly a jakéhokoli stupně dosáhl. Jaký ale smysl má a jak mu vždy bylo rozuměno, o tom třeba nahlédnouti jen do bohaté judikatury v příručce Mayera-Grünberga (1915 u Manze) str. 59, dle níž kolektivní smlouva může býti z platnosti vyřazena zvláštní úmluvou a to i mlčky dohodnutou a že platnosti takové zvláštní úmluvy nevadí ani zákaz její v kolektivní smlouvě. Docela tak ale také nauka. Stačí tu odkázati na důkladné dílo Mayer-Grünberg (Manz 1911) str. 90—92, kteří citují i význačná místa z motivů. Ustanovení to připojil národohospodářský výbor poslanecké sněmovny, jenž kolektivní smlouvu označil jako úmluvu o druhu a objemu služeb, jakož i o výši úplaty a přiznával jí jen platnost dispoitivní, nikoli nutící. Individuelní (specielní) úmluva předstihuje tedy smlouvu kolektivní a není opačný náhled odvolacího soudu, že prý by se to přičilo dobrým mravům a sociálnímu citění, aby zaměstnavatel zvláštním ujednáním mohl zaměstnance zbaviti výhod ze smlouvy kolektivní, nijak oprávněn, obsahuje již v sobě samém kontradikci; stalo-li se ujednání, zaměstnanec souhlasil a nelze říci, že zaměstnavatel ho zbavil výhod. Ovšem názor odvolacím soudem hájený omezuje neplatnost individuelní smlouvy toliko na případ, že je vůči smlouvě kolektivní na úkor zaměstnanci, nikoli, je-li na úkor zaměstnateli a tudíž zaměstnanci na prospěch; tu se však přehlíží, že i to by bylo správným jen, kdyby § 6 druhý odstavec zák. o obch. pom. byl zaměstnanci nějaké výhody poskytl a § 40 téhož zákona byl tuto výhodu prohlásil za právo nutící, kdežto on vůbec § 6 v sobě neobsahuje. Tento názor byl vysloven také plenárním usnesením ze dne 24. listopadu 1925 č. pres. 544/25. V tomto případě nižší stolice zjistily, že zvláštní úmluva se stala, správněji řečeno, že shodly se strany, že zůstane při platu posavadním, že plat se přes novou kolektivní smlouvu podle ní nezvýší. V té příčině odkazuje se na důvody prvního soudce, jehož zjištění odvolací soud převzal a jenž podrobně vylichuje, že a která úmluva ta se uskutečnila; nová kolektivní smlouva, o kterou žalovaný se opírá, dojednána byla dne 17. března 1921 a již tím, že banka úřednictvu dle toho zjištění sdělila, že nebude platiti podle této nové smlouvy, že, kdo s tím není spokojen, má si najíti místo jiné, což skutečně asi 6 úředníků učinilo, žalobce však zůstal, dal na jevo, že raději se podrobuje, než by si nové místo hledal, třeba že z počátku přijímal plat posavadní jen s ohražením, že ho přijímá jen jako splátku, od kteréhož ohražování však záhy upustil a naopak beze vší odmluvy nechal si srážet ještě dluh, aniž by byl uplatňoval, že je hrazen jeho vícenároky z nové kolektivní smlouvy. Ale v pravdě ani nějaké dohody, že nová kolektivní smlouva se za základ služebního poměru nepřijímá, třeba nebylo, nýbrž naopak bylo by třeba dohody, aby se přijala, měla-li by platit. Vlastně a správně totiž kolektivní smlouva stává se základem služebního poměru jen, když obě strany aspoň mlčky ji přijaly (§u 6 druhý odstavec zákona o obch. pom. slova »platí jako úmluva«), to jest žádná strana ji nemůže druhé vnutit. Jako však při přijímání do služby platí kolektivní smlouvy již existující jen, pak-li že se žádná strana proti tomu kterému ustanovení jejímu neohradí, tedy jen, když se její předpisy přijmou oboustranně, když ne přímo výslovně, tak aspoň mlčky, tak

když teprve za trvání služebního poměru uskuteční se kolektivní smlouva nebo nastoupí kolektivní smlouva nová, platí i tato také jen, pokud ji obě strany buď výslovně neb mlčky přijmou, t. j. se proti ní aspoň neohradí, neboť jako při přijímání do služby nemusila na ni žádná strana přistoupiti, tak nemusí ani nyní za trvání služebního poměru, nýbrž to závisí i teď od srovnalé vůle obou stran; když tedy banka plat zvýšit nechtěla, mohl z toho úředník vyvoditi důsledky, které jinak by byly záležely v tom, že by byl dal výpověď, která však zde, když banka svým vyjádřením, že kdo není spokojen, má si hledat místo jinde, výpověď prominula, záležely v tom, že mohl opustiti službu bez výpovědi. Zkrátka kolektivní smlouva je sice vzorem pro uzavírání smluv individuálních, uspořujíc projednávání jich, jež by šlo druhdy do set, avšak nenahraňuje je, nýbrž služební poměr musí se vždy zakládati na smlouvě individuální, jež může kolektivní smlouvu akceptovati, ale nemusí; vždy na řadu nejprve přichází otázka, jaký obsah má individuální úmluva, a pak teprve, pokud tato má mezery, přichází v úvahu smlouva kolektivní (Mayer-Grünberg str. 92 čís. 5), která však je určující v tomto smyslu toliko pro pozdější individuální úmluvy (tíž str. 91 čís. 3).

Čís. 5588.

Otázka bezelstnosti jest otázkou právní.

Bezelstný věřitel nabývá hmotným odevzdáním a převzetím spořitelní vkladní knížky do ruční zástavy zástavního práva, účinného i proti pravému vlastníku knížky.

K bezelstnému nabytí zástavního práva stačí, že bezelstnost byla tu v době, kdy zástavní věřitel nabyl soukromého zástavního práva, a nemůže mu býti na úkor, že se teprve později dozvěděl o pravém vlastníku věci a že, znaje tuto skutečnost, se přes to domáhal exekučního uspokojení své pohledávky ze zastavené věci.

(Rozh. ze dne 22. prosince 1925, Rv II 507/25.)

Žaloba, již domáhal se žalobce Eduard S. na žalovaném bankovním ústavu vydání spořitelní vkladní knížky, znějící na jméno Anni S., opíraje žalobní nárok o vlastnické právo ku vkladní knížce, byla zamítnuta soudy všech tří stolic, Nejvyšším soudem z těchto

d ů v o d ů:

Dovolání, opírajícímu se o dovolací důvody podle čís. 3 a 4 Šu 503 c. ř. s., nelze přiznati oprávněnost. Žalovaný bránil se proti žalobnímu nároku námitkou, že spořitelní vkladní knížku, znějící na jméno Anni S. a na vklad 2691 Kč 90 h, kterou žalobce prohlašuje za své vlastnictví, obdržel dne 18. dubna 1923 do ruční zástavy od žalobcova syna za vyplacenou mu zápůjčku 2400 Kč a že zástavy nabyt bezelstně, ježto i Jan S. i spolupřítomný svědek K. ujistil úředníka žalovaného Arnošta B-a, který zápůjčku vyřizoval, že knížka jest vlastnictvím zástavce Jana S-a. Prvý soud výpovědí svědka Arnošta B-a zjistil, že, když upozornil Jana