

jdou-li nižší soudy k přesvědčení, že firmě E. vzešel proti žalovanému žalovatelný nárok na zaplacení částky, kterou žalobkyni zatížila, bude se třeba zabývatí dalšími námitkami žalovaného, že zažalovaný dluh vzešel mu z hrubé nedbalosti žalobkyně po případě že mu vzešla pohledávka započtením namítaná.

Čís. 15457.

K § 1154, odst. 2 obč. zák.

Mzdu vyměřenou za týden jest platiti i za dny sváteční.

(Rozh. ze dne 2. října 1936, Rv I 1463/36.)

Žalobci, zaměstnanci žalované obce, měli podle tarifní smlouvy ujednanou mzdu týdenní Tvrdíce, že byly jim proto neprávem sraženy z jejich mzdy částky za sváteční dny, kdy se nepracovalo, domáhají se jejich výplaty žalobou. Prv ý s o u d uznal podle žaloby, o d v o l a c í s o u d žalobu zamítl.

N e j v y š š í s o u d obnovil rozsudek prvního soudu.

D ů v o d y:

Tarifní smlouva rozeznává mezi zaměstnanci na denní a na týdenní plat; pokud jde o pouliční dráhy města L., dělníci vrchní stavby obdrží týdenní plat ve výši uvedené v bodě II A) d) této smlouvy. Žalobci náležejí do skupiny dělníků vrchní stavby a kolektivní smlouva neobsahuje ustanovení o tom, zda se má či nemá zaměstnancům sraziti plat za svátky, v nichž se nepracuje. Sporná otázka nemůže tedy býti řešena podle kolektivní smlouvy, která by byla rozhodnou jen tehdy, kdyby obsahovala určité ustanovení o ní, neboť pak by kolektivní smlouva pedle příslušných předpisů platila pro individuální služební poměr a upravovala by vzájemný poměr stran též v příčině sporné srážky. Není-li tomu tak, jest použití ustanovení zákona, jehož výklad náleží soudu, při čemž nemá významu ustanovení § 914 obč. zák., nařizující toliko, by soudce vyšetřil obsah smlouvy, nikoli by ji doplňoval neb opravoval. Podstatnou známkou týdenní mzdy je, že je vyměřena podle časové jednotky jednoho týdne (§ 1154, odst. 2 obč. zák.). Tvoří tedy týdenní mzda jednotný celek a nesejde při ní na výsledku práce v jednotlivých dnech vykonané, jako tomu je při mzdě za hodiny nebo mzdě denní, nýbrž záleží jen na výsledku práce týdenní, a z toho plyne, že mzdu vyměřenou za týden jest platiti i za dny sváteční. Nerozhodné je, zda zástupci města chtěli či nechtěli kolektivní smlouvu uzavřítí jen za předpokladu, že se zaměstnancům za svátky neplatí, neboť žalovaná nedosáhla toho, aby příslušné ustanovení bylo pojato do smlouvy, nýbrž bylo ustanovení dřívější kolektivní smlouvy o tom, že se zaměstnancům poskytuje plat i za svátky, ve smlouvě, o niž jde, prostě vy-

necháno a ponecháno tím řešením této otázky podle předpisů zákonných. Pohnutí a účel přivolení nebyl tudíž výslovně položen za výminku a nemá tedy projev takový právního účinku, ježto jde tu o úplatnou smlouvu (§ 901 obč. zák.). Ježto výše zažalovaného nároku ani nebyla spornou, bylo žalobě vyhověno.

Čís. 15458.

K účinnosti výpovědi služebního poměru zaměstnavatelem stačí, že byla dodána osobě, která byla podle předpisu poštovního řádu oprávněna ji za zaměstnance přijmouti; zaměstnavatel může zaslati výpovědní dopis na poslední jemu známou adresu zaměstnancovu.

(Rozh. ze dne 2. října 1936, Rv I 2011/36.)

Žalobce byl zaměstnán u žalované jako obchodní cestující s ujednanou šestinedělní výpovědní lhůtou ke konci měsíce. V žalobě přednesl, že dopisem z 18. září 1935 dostal výpověď k 31. říjnu 1935. Dopis došel do jeho bytu 19. září 1935 a byl přijat jeho manželkou. Poněvadž žalobce byl na obchodní cestě, dostal je až po návratu 20. září 1935, tedy opožděně. Domáhá se proto na žalovanou mimo jiné též náhrady platu za řádně danou výpovědní lhůtu. Nižší soudy žalobu zamítly.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání.

Důvody:

Ani podle zásad akceptační teorie není třeba k účinnosti výpovědi, by vypovídáný nabyt o ní vědomosti, stačí, že ho došla včas, a nesejde na tom, kdy seznal obsah výpovědního dopisu. Nebezpečí opožděného dojití nese ovšem vypovídající, avšak v souzené věci nebyla dána výpověď opožděně, ježto žalobci byla dána dopisem ze dne 18. září 1935 a došla na jeho řádnou adresu do jeho trvalého bytu v P. dne 19. září 1935, takže mezi tímto dnem a ukončením lhůty šestitýdenní (t. j. 31. října 1935) byla zachována celá smluvená lhůta šesti týdnů (§ 902 obč. zák.). Zákon neustanovuje, že písemná výpověď musí býti doručena zaměstnanci přímo do vlastních rukou, stačí, že byla dodána osobě, která ji za něho podle předpisu poštovního řádu mohla přijati (srov. č. 14250 Sb. n. s. a 2022 Sb. m. spr.). V souzené věci byl výpovědní dopis doručen manželce žalobcově dne 19. září 1935, tedy včas; nebylo prokázáno, že jmenovaná podle předpisů poštovního řádu nebyla oprávněna jej přijmouti. Neprávem vytýká žalobce, že dopis neměl mu býti zaslán do jeho bytu v P., ježto žalovaná věděla, že je na cestách a že ho tedy dopis nemůže dojíti v P. Vždyť žalovaná nevěděla, kde žalobce dne 19. září 1935 bude, ježto posledně hlásil firmě dne 11. září 1935, že mu korespondence může býti zasilána do 16. září 1935 do M. a ač