

Zentralbank ve Vídni na zaplacení celého svého dluhu. Zentralbank však placení nepřijala. Žalobě Zentralbank der deutschen Sparkassen in der Čechoslovakischem Republik v Praze o zaplacení dluhu v Kč bylo vyhověno soudy všech tří stolic, Nejvyšším soudem z těchto

důvodů:

Nesprávné posouzení věci (§ 503 čís. 4 c. ř. s.) shledává dovolání v tom, že ani odvolací soud nemá za to, že jde o pohledávky z a p l a c e n é ve smyslu poslední věty §u 11 a) odstavec první vládního nařízení sb. z. a n. čís. 532/1920, neboť, nehledíc k tomu, že uložení dlužného peníze u soudů lze pokládati za zaplacení (§ 1412 obč. zák.) jen tehdy, bylo-li ospravedlněno, což se v tomto případě nestalo ani dle tvrzení žalované obce, má vládní nařízení sb. z. a n. čís. 532/1920 patrně na mysli jen pravidelný způsob zaplacení a nikoliv případy, kde věřitel, ať již důvodně nebo bezdůvodně, přijetí zaplacení odmítl, jak patrně za účelem odstranění veškerých pochybností výslovně bylo stanoveno v §u 2 odstavec první čís. 7 a odstavec druhý vládního nařízení ze dne 7. srpna 1922 čís. 265 sb. z. a n. o soupisu pohledávek a závazků tam blíže uvedených. Kdy žalující akciová společnost byla utvořena, je nerozhodno, jelikož domnělé zaplacení se nestalo jí, nýbrž bývalé centrále ve Vídni.

Čís. 4009.

Platnost a závaznost kolektivních smluv. Odchyly od kolektivní smlouvy v n e p r o s p ě c h zaměstnance možno ujednatí jen v rámci nové úmluvy od organisace k organizaci a jen odchyly ve p r o s p ě c h zaměstnance lze ponechatí zvláštnímu ujednání jednotlivců sjednocených skupin mezi sebou.

Nevyhovuje-li zaměstnanec svými výkony úměrně mzdě, stanovené kolektivní smlouvou, není zaměstnavatel oprávněn, uzavřítí s obejitím organisace se zaměstnancem zvláštní úmluvu na jeho úkor.

(Rozh. ze dne 24. června 1924, Rv I 562/24.)

Žalobce byl zaměstnán u žalované firmy. Ježto jeho služby byly prý méněcenné, ujednala s ním žalovaná zvláštní smlouvu, dle níž mu vyplatila za dobu několika měsíců nižší mzdu, nežli byla stanovena kolektivní smlouvou. Žalobě o vyplacení rozdílu mezi mzdou sjednanou v kolektivní smlouvě a mzdou skutečně vyplacenou bylo vyhověno soudy všech tří stolic, Nejvyšším soudem z těchto

důvodů:

Dovolatelka uplatňuje dovolací důvod nesprávného právního posouzení věci dle §u 503 čís. 4 c. ř. s., ponechávajíc i v jeho provedení skutková zjištění nižších soudů v podstatě nezměněna. Právní posouzení

těchto skutkových okolností soudem odvolacím jest však v podstatě správné. Jde o otázku právního významu kolektivních smluv, jež byly umluveny mezi organisacemi jednak zaměstnavatelů, jednak zaměstnaných. Smlouvy takové již po mnoho let jsou osvědčeným východiskem ze sporů zaměstnavatelů se zaměstnanci, prostředkem, odstraňujícím výluky a stávky, poškozující nedozírnou měrou nejen zaměstnavatele a zaměstnance, nýbrž i celou veřejnost a klidný vývoj státu vůbec, byly nejen trpěny, nýbrž i vládami podporovány a uznávány a jich vývoj postoupil tak, že jsou všeobecně považovány za platné a závazné. Vyvstal zde na rozhraní soukromého a veřejného práva nový útvar právního subjektu, organizace pracovních povolání, jež svými volenými zástupci (důvěrníky) jednají jménem všech svých členů a to — jak obecně již uznáváno — závazně pro všechny své členy. Tuto zásadu závaznosti uznávají též výslovně kolektivní smlouvy pro papírový průmysl z roku 1921 a 1922 ve svém čl. VIII. odstavec první a druhý: organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců se zde navzájem uznávají a prohlašují, že jsou za jedno v tom, že je jednati jenom od organizace k organizaci a že organizace ručí za přesné dodržování smlouvy jich zmocniteli, t. j. členy organizace. Jde o svépomocnou vývojovou sociální instituci, jež má za účel vyrovnávati hospodářské a sociální protivy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, mezi hospodářsky silnějšími vůči hospodářsky slabším. Porušení této závaznosti jednotlivými členy organizací, jednání proti těmto je zavazujícím smlouvám, jest dle vyvinuvšího se dnešního sociálního citění považováno za mravně nedovolené a nepřípustné porušení smluv samých, za jednání nemravné, dobrým mravům se příčí a tedy dle ustanovení §u 879 obč. zák. nicotné. Podobně vyslovil se již nejvyšší soud v rozhodnutí čís. 949 sb. n. s. Dosud platných ustanovení §u 6 (2) zákona o obchodních pomocnících a §u 114 písm. b) odstavec čtvrtý živn. ř., jež připouštějí zvláštní úmluvy jednotlivců sjednocených skupin mezi sebou, nelze se bez výhrady, plynoucí z toho, co bude ještě vyloženo, s úspěchem dovolávati při dnešním stupni vývoje organizací práce, jež tak úspěšně zasáhly do největších sociálních zmatků poválečných a jež obecně jsou uznávány. Kdyby se na ně pohlíželo s tohoto stanoviska, musily by se prohlásiti vůbec za nedovolené a neplatné, hledě k platnému dosud zákonu koaličnímu ze dne 7. dubna 1870, čís. 43 ř. zák. Že dnes něco podobného je nemožno, bije do očí, to nelze dnes rozumně vůbec mysliti. Absolutní platnost kolektivních smluv organizačních ve prospěch zaměstnanců uznává též vládní návrh zákona o kolektivních smlouvách, vylučuje platnost §u 114 písm. b) odstavec čtvrtý živn. ř. právě tak, jako to již učinil zákon ze dne 12. prosince 1919, čís. 29 sb. z. a n. na rok 1920 o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce (§ 21 odstavec třetí). Srv. Ehrenzweig System des österr. allg. Privatrechtes 1920 I. díl, str. 373 a 374. Podle těchto všeobecných zásad jest se řídit i při rozhodování tohoto případu. Jimi jest vyloučena platnost zvláštního ujednání žalobce se žalovanou ohledně výše mzdy v jeho neprospěch, jak tvrdí žalovaná. Ostatně je zjištěno, že u žalobce šlo pouze o to, že jeho pracovní výkony po vyučení byly méněcenné, než ostatních zaměstnanců a že mu proto častěji bylo sdě-

leno, by se poohlédli po jiném pracovním místě, kdyby nebyl s přidělenou mu mzdou srozuměn a že tuto mzdu bez námitek přijímal. V tom vidí nižší soudy ujednání mlčky, svolení mlčky k této mzdě. Je však uvážiti, že v prospěch žalobce zde byla platná a závazná kolektivní smlouva a že pouze z toho, co zjištěno, nelze souditi na to, že se svého práva z této smlouvy vzdal. Dovolatelka poukazuje též na to, že žalobci dělala vlastně dobrodiní, když ho zaměstnávala i za menší plat, než by mu byl příslušel, poněvadž by byl býval snad bez místa a tedy bez výdělku vůbec. Leč zde jest právě kořen hlavního účelu kolektivních smluv jako ochrany hospodářsky slabších zaměstnanců, jednotlivců proti hospodářsky silnějším zaměstnavatelům. Skutečně vykonaná práce organisovaného zaměstnance má býti přiměřeně odměněna, odměna nemá býti libovolně diktována organisovaným zaměstnavatelem. Odchyly od kolektivní smlouvy v neprospěch zaměstnance možno trpěti jenom v rámci nové úmluvy od organisace k organisaci a jen odchylky v prospěch zaměstnance bylo by lze ponechati zvláštnímu ujednání jednotlivců sjednocených skupin mezi sebou. Nevyhovoval-li žalobce svými pracovními výkony úměrně mzdě kolektivní smlouvou stanovené, měla žalovaná z toho odvoditi důsledky, dle kolektivní smlouvy přípustné, nebyla však oprávněna porušiti závaznou kolektivní smlouvu zvláštní úmluvou s obejitím organisace pouze se zaměstnancem a v jeho neprospěch sjednanou. Odměna za práci byla tedy žalobci právem vyměřena nižšími soudy dle sazeb kolektivní smlouvy.

Čís. 4010.

Stanovila-li pojišťovací smlouva, že nárok pojištěncův proti poškoďiteli přechází sám sebou na pojišťovnu, jež jest povinna, vydati pojištěnci nezkráceně to, oč převyšuje náhrada, ústavu právoplatně přisouzená a osobou za škodu ručící skutečně zaplacená, odškodné pojištěnci pojišťovnou již vyplacené, nastává ohledně peníze, pojištěnci pojišťovnou vyplaceného, postup nároku na pojišťovnu, ohledně zbytku pak smlouva zmocňovací ku vydobytí nároku. Pojištěnec jest i nadále oprávněn vymáhati sám tento zbytek na škůdci.

(Rozh. ze dne 24. června 1924, Rv I 563/24.)

Zaviněním žalovaného zahynul žalobcův kůň. Žalobě o náhradu škody 2.900 Kč bylo vyhověno soudy všech tří stolic, Nejvyšší soud uvedl v otázce, o niž tu jde, v

důvodech:

Dovolatel napadá rozsudek dovolacím důvodem nesprávného právního posouzení věci (§ 503 čís. 4 c. ř. s.), které spatřuje v tom, že nižší soudy neprávem přiznaly žalobci aktivní legitimaci, dále, že neprávem uznáno bylo na dovolatelovo zavinění, a konečně, že nebylo uznáno alespoň na spoluzavinění žalobcova zřízence. Pokud jde o první námitku, závisí rozhodnutí o ní na řešení otázky, zda v důsledku ustanovení čís. 5 druhého odstavce Šu 37 poj. smlouvy mezi žalobcem a