

se žalobcův pracovní poměr skončil již přede dnem 30. června 1937, je zjevno, že o pracovním poměru žalobcově bylo lze ujednatí jednotlivou smlouvu, odchylnou od hromadné smlouvy pracovní též v neprospěch zaměstnancův, takže v souzené věci jest vycházeti z individuální smlouvy sjednané mezi spornými stranami. Nejvyšší soud vyslovil a odůvodnil v plenárním rozhodnutí ze dne 21. června 1937, Pres. 398/37, (Sb. n. s. č. 16217) — k němuž se odkazuje — zásadu, že úmluva stran o odměně za práce přes čas není zakázána a že lze platně i paušalovati odměnu za takové práce a že nezáleží ani na tom, zda příslušné správní úřady práci přes čas povolily, či nikoliv. V souzené věci se stalo takové paušalování odměny za práci přes čas, žalobce byl podle něho odměňován a nemá tudíž dalšího nároku z důvodu práce přes čas konané. Nezáleží proto na tom, zda žalobce byl přiměřeně placen za všechny své pracovní úkony úhrnkově, či zda žalovaná firma byla obohacena na jeho újmu, obdržel-li ujednaný paušál a neodporoval-li platnosti dohody z jiných důvodů, než pro její neplatnost pro zákaz úředně nepovolené práce přes čas. Uplatňovaný nárok bylo tudíž zamítnouti.

Čís. 16658.

Soukromí zaměstnanci (zák. č. 154/1934 Sb. z. a n.).

Zaměstnanec, jenž byl přijat jako prodavač v zaměstnavatelově podniku a kterého podle ujednání mohl zaměstnavatel přidělití také k jiným pracím v každé své filiálce, není zásadně povinen konati trvale jen práce ve skladišti jako skladník.

Není důvodem pro předčasné propuštění zaměstnance podle § 34 č. 4 zák. o soukr. zaměstn., odmítl-li zaměstnanec konati práce, které nebyly aspoň přibližně rovnocenné těm, k nimž se služební smlouvou zavázal, k nimž byl způsobilý a jež mohl konati bez újmy pro své zdraví a služební postavení.

(Rozh. ze dne 20. ledna 1938, Rv I 3222/37.)

Žalobce uzavřel dne 1. ledna 1936 se žalovanou akciovou společností služební smlouvu, podle které měl pracovati v podniku žalované jako prodavač a ředitelství podniku mělo právo přidělití jej buď trvale nebo přechodně také k jiným pracím v každé z filiálek patřících žalované. Plat byl sjednán 12.350 Kč ročně, splatný ve 13 stejných částkách k poslednímu dni každého měsíce a 15. prosince každého roku jako novoročné. Výpověď sjednána šestitýdenní, končící se posledního dne každého kalendářního měsíce. Po nastoupení služby byl zaměstnán jako první prodavač v buffetu, kde bylo zaměstnáno vedle něj 5 až 6 pomocnic a podléhal dozorčímu úředníku na potravinářské oddělení. Jako první prodavač měl na starosti doplňování zboží na pultě, telefonoval s dodavatelem, když zboží došlo, jinak prodával zboží zákazníkům a

v nutných případech přinesl mísu 60 až 80 chlebičků. Dne 4. neb 5. ledna 1936 bylo žalobci oznámeno, že je přeložen do potravinářského skladiště na D. nádraží, kde se měl zapracovati jako skladník, který je u žalované placen měsíčně a lépe než prodavač a je přihlášen k penzijnímu pojištění. Ježto žalobce odmítl nastoupiti službu ve skladišti byl dne 7. ledna 1936 okamžitě propuštěn. Tvrdě, že žalovaná jej propustila bezdůvodně, ježto jej přidělila k namáhavější práci s jeho zdravím se nesnášející, domáhá se na žalované zaplacení 2.400 Kč 80 h s přísl. za výpovědní lhůtu, alikvotní části dovolené a poměrné části remuneratione. Nižší soudy uznaly částečně podle žaloby, odvolací soud z těchto důvodů: Ze služební smlouvy plyne, že byl žalobce přijat jako prodavač a že se tedy zavázal především k službě prodavače a že jen uznal právo žalované přidělití jej buď trvale nebo přechodně také k jiným pracím v každé z filiálek žalované. Žalobci se muselo jeviti, že právo žalované sluší vykládati omezujícím způsobem a že žalovaná jest oprávněna přidělití mu jen vedle služeb prodavače též jiné práce ve filiálkách, ne však nahraditi jeho zaměstnání prodavače jiným, zejména pak mnohem namáhavějším po fysické i duševní stránce a nebezpečným zdraví. Zamýšlela-li žalovaná něco jiného, měla se v písemné smlouvě jinak vyjádřiti a nejasné vyjádření spadá jen na její vrub. Smlouvu, o níž jde, nelze vykládati podle poctivosti a dobré víry tak, jak činí žalovaná. Žalobce, který byl přijat podle uvedené smlouvy jako prodavač, musel si býti vědom, že v závodě žalované, kde provedena podrobná specialisace, bude míti lehkou, fysickou i duševní práci prodavače, k níž mu může býti uložena přechodně neb trvale nějaká jiná práce ve filiálce, ale ne nahrazena prací ve skladě, kde se nesmí topiti, kde jde o fysicky a duševně obtížnou práci, byť lépe placenou a pojištěnou, ale zdraví — cennějšímu statku — nebezpečnou. Jestliže by žalobce měl uloženo dojíti jen občas do skladu pro zboží v menší filiálce vedle prací prodavače, je to něco zcela odlišného od trvalého prodlévání ve skladišti zdraví nebezpečném při vysilující tělesné i duševní práci, jakou se jeví zjištěná práce skladníka v závodě žalované, i když se nepřihlíží k znaleckému posudku, který dochází k témuž závěru. Rozkaz žalované, aby žalobce nastoupil práci ve skladu, nebyl proto odůvodněn obsahem smlouvy a předpisy, jimiž se řídí pracovní poměr, a žalobce mohl důvodně odepřítí konati uložené mu práce ve skladišti, zejména když byl nemocen a jak z jeho vzhledu je patrné, na práci uvedenou by zdravím svým nestačil. Žalovaná nemůže jednostranně měniti pracovní smlouvu, třebaš šlo dle jejího mínění o výhodu pro žalobce, a nemůže ho pohružkou propuštění přiměti ke změně zaměstnání, na niž nemá práva a jejíž výhodnost přijmouti pro sebe náleží do okruhu volného žalobcova rozhodnutí. Je proto okamžité propuštění žalobce ze zaměstnání pro odpírání nastoupiti nové zaměstnání bezdůvodné a žalobci právem náleží náhrada přisouzená mu napadeným rozsudkem.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání žalované.

D ů v o d y.

Nižší soudy zjistily, že žalobce byl žalovanou firmou přijat do služby jako prodavač a že bylo ujednáno, že ředitelství podniku má právo ho buď trvale, buď přechodně přidělit i také k jiným pracím v každé své filiálce. Podle tohoto ustanovení smlouvy měl žalobce býti zásadně zaměstnán službou prodavače, mohl však býti též přidělen k jiným pracím ve filiálkách, t. j. v prodejnách, nikoliv však v jiných obchodních místnostech žalované firmy, zvláště ne ve skladišti. Nezavázal-li se žalobce konati službu též na jiných místech než v prodejnách, mohl býti přeložen na takové místo jen se svým souhlasem, zejména když v souzené věci nešlo o přechodné práce náhradní ani nebyly pro nutnost takového přeložení uvedeny důležité důvody věcné, a byly-li dotčenou změnou dokonce též dotčeny zájmy žalobcovy, což se v této věci skutečně stalo, ježto práce ve skladišti byla obtížnější a namáhavější, což plyne ze zjištění nižších soudů o druhu, způsobu a povaze prací skladnickových.

Rízení práce, dispozice pracovní silou zaměstnancovou přísluší ovšem zaměstnavateli, avšak jen v mezích smlouvy a přiměřeně (§ 4 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n.), a smlouvu jest tu vykládati podle čl. 278 obch. zák. a § 914 obč. zák., t. j. podle zásady poctivosti a víry v obchodním styku. Byl-li tedy žalobce přijat a zaměstnán jako prodavač ve filiálce a zavázal-li se konati také jiné práce ve filiálkách žalované firmy, mohl zaměstnavatel na něm žádati výkon rovnocenných nebo aspoň přibližně stejných prací, k nimž byl způsobilý a jež mohl konati bez újmy pro své zdraví a své postavení, nikterak však práce ve skladišti, pro něž ani nebyl vyškolen, jak to připouští samo dovolání. Odmlít-li žalobce konati tyto služby, nelze toto odepření pokládati za neposlušnost ve smyslu § 34 č. 4 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., odůvodňující jeho propuštění ze služby.

Čs. 16659.

Mezimístní právo soukromé.

Žalobu podanou nemanželským dítětem, zplozeným a zrozeným na Slovensku z matky mající tam bydliště, na určení otcovství a plnění výživného i žalobu podanou nemanželskou matkou na náhradu útrat slehnutí proti nemanželskému otci dítěte (tuzemci), bydlícímu v zemi České nebo Moravskoslezské, jest posuzovati podle práva platného na Slovensku.

V takovémto případě se může nemanželské dítě domáhati jak soudního výroku o zjištění otcovství, tak nároku na výživné sporem zahájeným u soudu v obvodu země České nebo Moravskoslezské i tehdy,