

smlouvy a správní úřad. Smluvní norma »kolektivní smlouva« platí jako taková bez intervence správního úřadu. Normotvůrcem kolektivní smlouvy jsou její smluvníci. Kolektivní smlouva vylučitelná jednotlivou smlouvou pracovní jest normou souřadnou této smlouvě. Normotvůrce obou smluvních útvarů je stejného řádu. Kolektivní smlouva nevylučitelná jest normou nadřaděnou jednotlivé pracovní. Tvůrce této kolektivní smlouvy je vyššího řádu nežli normotvůrce jednotlivé pracovní smlouvy. V podstatě stejně je tomu u obecně platné kolektivní smlouvy, již byla propůjčena nevylučitelnost. Normotvůrce této smluvní normy jest nadřaděn normotvůrci jednotlivé pracovní smlouvy. Vůči nevylučitelné kolektivní smlouvě je dán rozdíl v její »obecnosti«, spočívající v tom, že osobami podle ní povinovanými jsou i ony, které by jinak nebyly vázány kolektivní

smlouvou (před prohlášením jejím za obecně platnou).

Nástin této hierarchie normotvůrců jasně ukazuje, jaké místo zaujímá obecně platná kolektivní smlouva v systému norem čs. právního řádu. Ačkoliv obsah této právní normy je určován smlouvou soukromoprávní, nejde o jen smluvní normu. Ačkoliv tato právní norma je oděna formou správního aktu, nejde jen o takovýto akt a nelze ji včleniti jednoduše do správního práva. Spíše se tu syntésou formy správního aktu s obsahem normy smluvní vytvořila obecná právní norma, »právní nařízení« (Dechant), jež podléhá posouzení s hlediska norem tak zv. soukromého práva, i norem tak zv. veřejného práva. V hierarchii norem zaujímá tato norma místo nad jednotlivými pracovními smlouvami, jejichž obsah normuje, avšak pod vládním nařízením, resp. zákonem, jež provádí.

JUDr. JOSEF JERÁBEK:

## Obcházení výpovědi při přechodném zaměstnání.

V rozhodnutí ze dne 21. ledna 1937 Rv I 2739/36 zabývá se Nejvyšší soud praxí, zavedenou u Československé obilní společnosti v Praze, která přijímala některé revisní úředníky na čas přechodné potřeby, aby s nimi podle § 30 zákona o soukromých zaměstnancích mohla v prvním měsíci zrušiti pracovní poměr kdykoliv a během dalších dvou měsíců rovněž kdykoliv na krátkou čtrnáctidenní výpověď.

Aby si tuto výhodu zajistila pokud možno na nejdělsí dobu, zařídila to Československá obilní společnost tak, že před uplynutím tří měsíců dala úředníku výpověď a ihned nato ho přijala znovu do zaměstnání, zase na čas přechodné potřeby.

Společnost se domnívala, že si touto cestou zajistí právo čtrnáctidenní výpovědi na další tři měsíce.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí vyslovil se o nepřipustnosti této smluvní metody takto:

Podle zjištění odvolacího soudu dala žalovaná společnost žalobci dne 27. prosince 1935 výpověď čtrnáctidenní ku dni 9. ledna 1936, avšak ještě před tím, než tento služební poměr skončil, dne 28. prosince 1935 ujednala s ním znovu služební poměr na dobu přechodné potřeby, počínajíc dnem 10. ledna 1936.

Podmínky podle obou služebních smluv byly stejné až na to, že žalobci byl snížen plat o Kč 100.— měsíčně. Hledí-li se k tomu a dále ke skutečnosti odvolacím soudem zjištěné, že záruka žalobcem složená při uzavření původní smlouvy měla platiti i nadále, že žalobce ani nebyl vyzván žalovanou stranou, aby při skončení prvního služebního poměru provedl vyúčtování a vrátil písemné doklady, zejména jmenovací dekret a legitimaci, jak to žalovaná strana vždy žádá při skončení služebních poměrů se svými zaměstnanci sjednaných a také žádala na žalobci při zrušení služebního poměru dne 28. prosince 1935 ujednaného (viz příl. E), jest opodstatněn logický závěr, že služební poměr žalobcův z první smlouvy nebyl přerušen a že žalobce pokračoval v tomto poměru s vědomím a souhlasem žalované, takže tu šlo o jednotný služební poměr. Ježto tento poměr v den výpovědi trval již déle než tři měsíce, mohl býti zrušen jen výpovědí šestinedělní ku konci čtvrtletí, t. j. ku dni 31. března 1936. (§ 30 odst. 3. zák. č. 154/1934 Sb. zák. a nař.)

Rozhodnutí toto jest zásadního významu, neboť čelí proti praxi, kterou by byl zmařen nárok zaměstnance na řádnou výpovědní lhůtu podle zákona.