

# PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ  
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.

J. S.:

## Vládní nařízení č. 78/1934 Sb. z. a n. s civilistického hlediska.

I. Vlastním účelem vládního nařízení ze dne 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích,<sup>1)</sup> bylo umožniti státní správě aspoň jakousi kontrolu nad tím, zda zaměstnavatelé nezastavují nebo neobmezují provoz svých továrních podniků ve větším rozsahu, než je náležitě odůvodněno a nezbytně nutno. Očekává se jistě, že pouhá možnost této kontroly leckdy odvrátí zaměstnavatele od úmyslu hromadně propustiti zaměstnance nebo zastaviti provoz v továrně. V tom smyslu má vl. nař. č. 78/1934 působiti — jako četné normy rázu převážně preventivního — již pouhou svou existencí.

Není úkolem tohoto článku, aby se zabýval všemi předpisy, kterými chce nařízení<sup>2)</sup> dosáhnouti toho, aby zaměstnanci nebyli bez vážných důvodů propouštěni a aby vůbec ne-

byl zbytečně zneklidňován hospodářský a sociální život, za dnešní doby na každý otrěs tak citlivý. Chceme věnovati pozornost jen tomu, co má v nařízení přímý význam pro pracovní<sup>3)</sup> poměr jednotlivého zaměstnance, a zkoumati tedy, v čem nařízení zlepšuje posici zaměstnanců proti zaměstnavatelům nad míru dosavadních předpisů pracovního práva.<sup>4)</sup>

Poruší-li zaměstnavatel závazky, které mu ukládá nařízení, odpovídá za to zaměstnanci — bez újmy trestního stíhání podle § 13 — jako za každé jiné porušení závazků z pracovního poměru, tedy zpravidla před pracovním soudem. O pohledávkách zaměstnanců plynoucích z nařízení platí i jinak všechno, co o jiných pohledávkách z pracovního poměru (pořadí v konkursu, promlčecí doba atp.). Zaměstnanec se nemůže práv, která mu zaručuje nařízení, vzdáti smlouvou, ať jednotlivou, ať hromadnou (kolektivní), a to ani zcela ani zčásti (§ 9); celý obsah nařízení je ve prospěch zaměstnanců právem relativně donucujícím.<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Otištěno v »Archivu pracovního a sociálně pojišťovacího práva«, roč. 3., sv. 4., str. 77 a násl. Srv. k němu:

K r a k e š, Jaký význam má pro zaměstnance vládní nařízení ze dne 20. dubna 1934, č. 78 Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků?, Pracovní právo, XIII, č. 5, str. 61 a násl.

S o t t n e r, Opatření proti zastavování továrních podniků a proti hromadnému propouštění, Právo československé, I, č. 3, str. 146 a násl.

S o t t n e r, Nařízení proti zastavování továrních podniků, Obzor národohospodářský, XXXIX, č. 5, str. 279 a násl.

(V »Prager Archiv«, XVI, č. 8, str. 593, ohlášené vysvětlivky dr. Hornera v době dokončení těchto poznámek ještě nevyšly.)

<sup>2)</sup> Kde se v článku mluví prostě o »nařízení« nebo citují paragrafy bez bližšího označení, rozumí se tím vl. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n. a jeho paragrafy.

<sup>3)</sup> Vl. nař. č. 78/1934 rozlišuje — jako četné normy dosavadní — mezi »pracovním« a »služebním« poměrem; podle terminologie přijaté v osnově obč. zák. i v elaborátu odborné komise pro zákon o soukromých zaměstnancích mluvíme v článku jen o pracovním poměru, čímž je ovšem zahrnut i poměr »služební«.

<sup>4)</sup> Nařízení sice nevyslovuje všeobecně zásadu, že jeho předpisy platí, jen pokud ustanovení jinak pro pracovní poměr rozhodná a hromadné nebo jednotlivé smlouvy nejsou pro zaměstnance příznivější.

Jen pro obor § 8 je tato zásada vyloučena v odstavci 3, a jejím výrazem mají býti v § 3, věta 2, slova »pokud jim nepřísluší mzda (plat) za dobu delší«. Ale nepochybně platí — vzhledem k tendenci nařízení — řečená zásada pro celý obor nařízení.

<sup>5)</sup> Zajisté kryje § 9 nejen předpisy §§ 1 až 8, nýbrž i §§ 11 a 12.

Skutečnosti, za kterých jednotlivému zaměstnanci mohou vzniknouti z nařízení nějaká práva, jsou v zásadě stejné jako ony, za kterých bude uvedena v pohyb státní správa, aby přezkoumala zamýšlené nebo provedené zastavení provozu podniku nebo hromadné propuštění. Vzhledem k tomu je zapotřebí, abychom se především pokusili objasniti si rozsah a dosah základních pojmů, s kterými nařízení počítá, a tak si vymezili skutkové podstaty, na které nařízení připíná některé právní následky. Pak se budeme zabývatí oněmi právními následky, které nastanou na poli práva soukromého.

II. Rozsah nařízení je především dán tím, že se týká podle svého nadpisu i textu jen skutečností při provozu továrnických podniků. Neplatí tedy na podniky dopravní, zemědělské, horní atp. a nelze je na takové podniky rozšiřovati ani analogicky. Pojem továrního podniku musíme bráti jako v právu živnostenském. Na živnosti, provozované v rozsahu řemesla, se nařízení nevztahuje vůbec. Pochybnosti by mohly vzniknouti, jestliže by šlo o tovární podniky, složené z několika závodů, které jsou jako technické jednotky více nebo méně samostatné, třebaž — zvláště po komerční stránce — teprve dohromady tvoří jediný tovární podnik. Podle nařízení bude patrně správnější posuzovati jednotlivé závody samostatně.

III. V továrních podnicích postihuje nařízení zastavení provozu podniku a hromadné propuštění zaměstnanců. Z jakého důvodu se tato opatření mají státi nebo stala, bude hráti roli teprve, až se bude rozhodovati, zda byla odůvodněna čili nic. Podle § 1 je motiv opatření nerozhodný. Oznamovací povinnost postihuje stejně zaměstnavatele, který je k zastavení nebo omezení provozu donucován hospodářskou krizí (nedostatkem odbytu, vyčerpáním úvěru atp.), jako dědice dosavadního podnikatele, kteří se podniku chtějí zbaviti, protože na jeho dalším vedení nemají zájem, jsouce na př. jinak zaměstnání a pod. Hromadné propuštění ve smyslu nařízení by tu bylo i tehdy, když by zaměstnavatel neměl v úmyslu provoz omeziti, nýbrž chtěl na uprázdněná místa hned přijmouti zaměstnance nové.

#### *Zastavení provozu podniku.*

IV. Zastavením provozu továrního podniku lze rozuměti jen úplné přetržení vlastního výrobního procesu v továrně. Při tom ovšem jistě nevadí, že se snad nějaká práce v továrně přece koná, na př. na udržování strojů, budov atp. Zastavení jednotlivých oddělení továrny nelze klásti na roveň zastavení provozu továrního podniku. Při postupném zastavování práce v jednotlivých

odděleních továrny bylo by možno mluvit o »zastavení provozu továrního podniku«, teprve až by v posledním oddělení práce ustala.

Nařízení rozlišuje, zda se provoz továrního podniku zastavuje nejvýše na 14 dní, či na dobu delší než 14 dní, ale ne delší než 3 měsíce, či na dobu delší než 3 měsíce, či konečně na trvalo.

V. Zastavením na dobu ne delší než 14 dní se nařízení nezabývá. Továrník, který nejpozději patnáctý den po zastavení opět zahájí v továrně provoz, je úplně mimo dosah nařízení. Ze by musil býti za všech okolností po zahájení provozu zaměstnán v továrně úplně stejný počet zaměstnanců jako před zastavením, nelze dobře tvrditi. Ale patrně by nestačilo, jestliže by byl provoz zahájen s personálem podstatně redukováným. Nebyl-li provoz, ač zastavení mělo trvati toliko nejvýše 14 dní, ani patnáctého dne znovu zahájen, nešlo o zastavení na dobu nejvýše 14 dní. Na zaměstnavatele musíme hleděti v takovém případě stejně jako na toho, který učinil opatření druhu naznačeného v § 1, aniž splnil oznamovací povinnost; platil by tedy — nehledíc k trestní odpovědnosti podle § 13 — předpis § 6. Bezpečně můžeme ovšem tento úsudek vysloviti jen tehdy, lze-li zaměstnavateli dokázati, že od počátku měl úmysl zastaviti provoz na dobu delší než 14 dní. Když naopak zaměstnavatel měl úmysl provoz nejpozději po 14 dnech zahájiti a když tento jeho úmysl byl zmařen okolnostmi na jeho vůli závislými,<sup>6)</sup> musíme patrně užití § 6, a tím spíše § 13, vyloučiti, neboť nařízení klade důraz na úmysl zaměstnavatele a na povahu jeho opatření, nikoli na to, jak se vyvinula situace po provedení zaměstnavatelova úmyslu. Ze provedení úmyslu opětně zahájiti práci bylo zmařeno okolnostmi, za které zaměstnavatel nemůže býti činěn odpovědným, musil by ovšem ve správním řízení podle § 2, odst. 4., dokazovati zaměstnavatel sám.

O poměru zastavení provozu na dobu ne delší než 14 dní k hromadnému propuštění srv. níže pod č. XIII.

VI. Při zastavení provozu podniku na dobu delší než 14 dní a ne delší než 3 měsíce pokusí se okresní úřad podle § 2, odst. 2., jen o dohodu. Při zastavení přes 3 měsíce provede se u příslušných ministerstev řízení, předepsané v § 2, odst. 3. Zda jde o zastavení do 3 měsíců či delší, posuzovalo by se podle oznámení zaměstnavatele. Oznámil-li zaměstnavatel

<sup>6)</sup> V případě § 5 je vskutku možné, že zaměstnavatel počítá s tím, že na př. oprava požárem poškozených budov a strojů bude provedena do 14 dnů, a teprve dodatečně se ukáže technicky nemožným tuto lhůtu dodržeti.

úmysl zastaviti podnik na dobu nejvýše 3 měsíců a neobnovil-li pak hned provoz, platilo by obdobně totéž, co je řečeno výše pod č. V.

VII. Předpisy §§ 1 až 7 o zastavení provozu na dobu delší než 3 měsíce platí stejně, ať je zastavení zamýšleno nebo provedeno na jakoukoliv dobu, přesahující 3 měsíce (určitou nebo neurčitou), nebo nadobro. V §§ 8 a 11 se však dávají některé zvláštní předpisy pro případ trvalého zastavení provozu továrního podniku a zvláště z § 11 jde jasně najevo, že ne každé zastavení provozu na dobu delší než 3 měsíce je považováno za zastavení trvalé. Podle toho měli bychom pojem trvalého zastavení provozu vykládati restriktivně a vztahovati příslušné předpisy — neprojevil-li už zaměstnavatel sám, zvláště v oznámení podle § 1, úmysl zastaviti podnik trvale — toliko na případy, kdy je podnik zastaven takovým způsobem, resp. za takových okolností, že nelze počítati, že by se v továrně opět začalo pracovati. Někdy bude trvalost zastavení podniku zřejmá, na př. prodá-li zaměstnavatel stroje nebo budovy, přenese-li výrobu jinam a pod. Po takových opatřeních je obnova provozu dosavadního podniku nemožná, nejvýše může na místě zastaveného podniku vzniknouti podnik nový. Byl-li provoz zastaven na neurčito za podmínek, za kterých je obnovení práce v podniku kdykoliv (t. j. bez zvláštních opatření technických, administrativních a pod.) možné, nemůžeme patrně mluvit o trvalém zastavení podniku, i kdyby provoz nebyl obnoven po celou dobu, co má platiti nařízení (do 30. června 1935), ledaže bychom mohli zaměstnavateli prokázati úmysl, podnik trvale zastaviti (srov. níže pod čís. XXX).

I při trvalém zastavení podniku musili bychom patrně otázku, co platí, když zastavení původně zamýšlené jako dočasné se později změnilo na trvalé, posuzovati obdobně podle toho, co je řečeno výše pod č. V. Text § 8 sám o sobě by ovšem připouštěl také výklad, že při žádném trvalém zastavení podniku nemohou být zaměstnanci zbaveni práv, která jim § 8 zaručuje (srov. níže pod č. XXVIII a XXX).

#### *Hromadné propouštění.*

VIII. Co je ve smyslu nařízení hromadným propouštěním, definuje § 1, odst. 2., a při výkladu tohoto pojmu se můžeme držeti jen nařízení, i kdybychom se tím snad dostali do rozporu s výkladem téhož nebo obdobného pojmu v jiných předpisech (jako je na př. § 3, odst. 1., písm. g) zák. o záv. výborech č. 330/1921 Sb. z. a n.).

Sám pojem »propuštění« není s civilistického hlediska dosti přesný. Všeobecné zá-

kony o pracovním poměru, zvláště zákoník občanský, ho vlastně neužívají. V speciálních zákonech se vyskytuje častěji, ne však vždy ve zcela stejném smyslu. Pro výklad podle nařízení musíme především konstatovati, že nelze »propuštění« klásti na roveň předčasnému zrušení pracovního poměru (okamžitému propuštění) podle § 1162 obč. zák. a obdobných ustanovení jiných zákonů, ač ovšem podle slovního výkladu je v pojmu propuštění obsaženo také okamžité propuštění.

IX. Z toho, že § 1, odst. 2., uvádí za slovem »propuštění« v závorce »výpověď«, můžeme usuzovati zcela bezpečně, že skončení pracovního poměru, nastalé výpovědí, danou zaměstnanci zaměstnavatelem, je propuštěním ve smyslu nařízení.<sup>7)</sup> Pracovní poměr se v takovém případě skončí až projitím doby výpovědní a teprve pak je vlastně zaměstnanec »propuštěn«. Ale podle obecného významu slova můžeme propuštěním rozuměti také už projev zaměstnavatele, jehož právním následkem je skončení pracovního poměru, tedy dání výpovědi. Textu § 1, odst. 2., jenž klade propuštění na roveň výpovědi, i celé tendenci nařízení vskutku lépe bude odpovídati, budeme-li výraz »propuštění« vykládati v tomto smyslu. Zaměstnanec je také nepochybně »postižen propuštěním« (§ 1, odst. 2.), hned, jakmile mu byla dána výpověď. Při postupném hromadném propouštění musíme tedy mezi zaměstnance postižené propuštěním v období 4 neděl počítati nejen ty, jejichž pracovní poměr se v tomto období skončil, nýbrž i ty, kterým byla v tomto období dána výpověď, třebaš výpovědní lhůta dosud neprošla.

X. Otázka by byla, zda můžeme propuštěním ve smyslu nařízení rozuměti i jiné případy skončení pracovního poměru. Slovní výklad § 1, odst. 2., mohl by sváděti k názoru, že se pojmy »propuštění« a »výpověď« v nařízení úplně kryjí. Tomu však odporuje § 10, z něhož plyne, že skončení pracovního poměru zaměstnance, zjednaného na přechodnou dobu, není propuštěním ve smyslu nařízení toliko tehdy, když doba není delší než 4 neděl, když přechodnost zaměstnání byla vyjednána a nadto ještě oznámena okresnímu úřadu, a to ještě jen, pokud u téhož zaměstnance nebyl týž postup třikrát v roce opakován. Všude, kam nezasahá výjimka § 10, měli bychom tedy ve skončení pracovního poměru spatřovati »propuštění« ve smyslu nařízení a počítati osoby, jejichž pracovní poměr se

<sup>7)</sup> Stejně na př. § 3, odst. 1, písm. g, odst. 2 zák. o záv. výborech. V § 11 zák. 144/1920 Sb. z. a n. se mluví jen o propuštění (stejně jako § 22 zák. o záv. výb., judikatura to vztahuje na výpověď; srv. Beránek, Sbirka judikátů vrch. hor. rozh. soudu, 1934, str. 49.

skončí na př. uplynutím doby nebo okamžitým zrušením při pracovních poměrech sjednaných na zkoušku (§ 1158, odst. 2. obč. zák.) a j. do počtu rozhodného podle § 1, odst. 2. Proti námitce, že »propuštění« může znamenati jen skončení pracovního poměru, které nastane z rozhodnutí zaměstnavatele, a že o takovém rozhodnutí nelze mluvit, když skončení nastane na př. uplynutím času, dá se uvésti, že zaměstnavatel má možnost se zaměstnancem k tomu ochotným pokračovati v pracovním poměru;<sup>8)</sup> neučiní-li tak, ač zaměstnanec chce dále pracovati, lze v tom viděti propuštění.

Musíme tedy dojít k závěru, že výraz »výpověď« v § 1, odst. 2., nemá obmezovati výklad pojmu »propuštění«, nýbrž jen vyloučit pochybnost, zda za zaměstnance propuštěného lze považovati i toho, kterému byla dána výpověď.

XI. Ale i při nejširším výkladu pojmu »propuštění« nesmíme jistě vztahovati nařízení na právo zaměstnavatele zrušiti pracovní poměr s okamžitou platností (bez výpovědi), je-li pro to důležitý důvod. Toto právo zaměstnavatele nelze považovati za omezené nařízením. Nemusí se tedy takové propuštění oznamovati a ani se nesmějí zaměstnanci takto propuštění počítati do počtu rozhodného podle § 1, odst. 2. Pochybnosti by mohly býti, jen co se týká zaměstnanců předčasně propuštěných bez dostatečného důležitého důvodu; úvaha, že takovým propuštěním by nařízení mohlo býti obcházeno,<sup>9)</sup> mluví pro názor, že tu je propuštění ve smyslu nařízení. Při nejmenším mohl by se zaměstnanec bez důvodu propuštěný dovolati nařízení, pokud z něho by plynulo pro něj prodloužení doby výpovědní, podle níž se posuzuje nárok na náhradu škody (§ 1162 b) obč. zák.).

XII. Aby propuštění mohlo býti podle § 1, odst. 2. uznáno za hromadné, musí míti rozsah tamtéž naznačený, t. j. musí během 4 neděl postihnouti v továrních podnicích, zaměstnávajících až 700 zaměstnanců, alespoň 15%, nejméně však 10 zaměstnanců, v podnicích s více než 700 zaměstnanci alespoň 10% zaměstnanců.<sup>10)</sup> Rozhodný je počet zaměstnanců

<sup>8)</sup> Tím vznikne pracovní poměr na neurčitou dobu; srv. § 1158, odst. 4 obč. zák.; § 19, odst. 2 zák. o obč. pom.

<sup>9)</sup> V podniku zaměstnávajícím na př. 30 zaměstnanců, je »hromadným propuštěním« to, které postihne nejméně 10 zaměstnanců; zaměstnavatel by chtěl personál redukovati na polovinu a přece se vyhnouti řízení podle § 2 a násl.; 9 zaměstnancům by dal výpověď a 6 by okamžitě bez důvodu propustil.

<sup>10)</sup> V podniku se 700 zaměstnanci je tedy hromadným propuštěním, které postihuje 105 zaměstnanců. V podnicích se 701—1040 zaměstnanci mohlo by tedy jíti o »hromadné propuštění«, i kdyby byl postižen menší počet osob (71 až 104).

v době, kdy se činí oznámení, a nestalo-li se oznámení, v době, kdy bylo učiněno opatření směřující k propuštění (dána výpověď). Do počtu zaměstnanců podniku se počítají všichni zaměstnanci bez rozdílu kategorií, stejně nejmladší nekvalifikovaní dělníci jako vedoucí síly komerční a technické.

Týká-li se propuštění během 4 neděl menšího počtu zaměstnanců, není nařízením vůbec dotčeno. Časový úsek 4 neděl není pevně stanoven a nutno tedy zastávati, že jde o »hromadné propuštění« ve smyslu nařízení, jakmile se v době, kdy se propouštění provádí, vyskytne kdekoliv čtyřnedelní období, v němž je propuštěn aspoň počet určený v § 1, odst. 2. Při použití § 4 bude jakýmsi mezníkem den účinnosti nařízení (28. dubna 1934); nelze patrně sčítat zaměstnance, kteří byli propuštěni před účinností nařízení a po ní, takže by na př. nařízení nebyl vůbec podroben zaměstnavatel, který v podniku zaměstnávajícím 700 osob propustil ve dvou nedělích před 28. dubnem 1934 celkem 8% a v dalších dvou nedělích celkem 7%.

XIII. Nařízením staví »hromadné propuštění« proti »zastavení provozu továrního podniku« jako dvě věci obsahově zcela rozdílné a dává o nich ustanovení sice souběžná, ale leckde přece jen dosti rozdílná. Ve skutečnosti nelze však zastavení provozu oddělovati od hromadného propuštění zaměstnanců. Žádný podnikatel továrny jistě v ní nezastaví provoz na delší dobu, aniž by při tom propustil své zaměstnance, a vlastně je zastavení provozu jen úplným hromadným propuštěním. Když opatření zaměstnavatele lze charakterisovat zároveň jako zastavení provozu i jako hromadné propuštění, vzniká otázka, jakých předpisů máme na ně užití. Podle celkové tendence nařízení nepochybně předpisů daných o zastavení provozu. To však vede k důsledku, že někdy jsou zaměstnanci méně chráněni proti zastavení provozu než proti hromadnému propuštění. Při každém hromadném propuštění se musí provésti řízení podle § 2, odst. 1. (úřad může prohlásiti opatření za neodůvodněné), a platí zvláště ochranné ustanovení § 2, odst. 1., věty 4. a § 3, odst. 1., věty 1. Naproti tomu při zastavení provozu na dobu ne delší než 14 dní nemá zaměstnavatel žádné povinnosti a zaměstnanci žádná práva a při zastavení na dobu ne delší než 3 měsíce omezi se úřad jen na pokus o dohodu a jistá ochrana je zaručena zaměstnancům jen na dobu, dokud k dohodě nedojde. Snad by se ještě dalo chápati, že nařízení dává zaměstnancům méně práv v některých případech zastavení podniku než při hromadném propuštění, kdyby měli zaměstnanci při zastavení propuštění zaručeno, že po opětném zahájení provozu budou znovu do práce při-

jati. Ale takovou záruku nedává nařízení — jak níže uvidíme — ani zaměstnancům, kteří o zaměstnání přišli opatřeními zaměstnavatelovými, jež úřady neuznaly za odůvodněné.

XIV. Práva, která nařízení poskytuje jednotlivému zaměstnanci vůči zaměstnavateli, zásadně jsou závislá na tom, že bylo zahájeno řízení podle § 2, někdy i na tom, že v tomto řízení bylo rozhodnuto proti zaměstnavateli. Tyto podmínky (zahájení řízení nebo vydání rozhodnutí) nemohou být ničím nahrazeny. Zejména by si nemohl soud ve sporu rozhodovati prejudiciálně otázky, které mají být zkoumány v řízení správním, zvláště otázku, zda opatření zaměstnavatelova byla odůvodněna. Naopak bude soud rozhodnutím úřadů o těchto věcech vázán a nemohl by tedy na příklad, uznal-li správní úřad zastavení podniku za odůvodněné, dospěti k přesvědčení, že odůvodněné nebylo, a uložit pak zaměstnavateli, aby zaměstnancům poskytl, k čemu je povinen při opatření neodůvodněném.

Práva, která zaměstnancům vzniknou na základě nařízení, nejsou vázána na dobu, po kterou nařízení bude platit; mohla by tedy být přivedena na soud, dokud se nepromlčí, i po 30. červnu 1935, kdy platnost nařízení podle § 14 skončí.

#### *Práva zaměstnanců při hromadném propuštění.*

XV. Zaměstnavatel, který okresnímu úřadu oznámil úmysl hromadně propustit zaměstnance, nesmí toto své opatření provést, dokud nedojde k rozhodnutí podle § 2, odst. 1., nebo dokud aspoň neprojde patnáctidenní lhůta<sup>11)</sup> ode dne, kdy oznámení došlo úřadu. Vůbec nesmí zaměstnavatel hromadné propuštění provést, jestliže v rozhodnutí včas doručeném nebylo toto opatření uznáno za odůvodněné. V tomto rozsahu je tedy zaměstnavatel obmezen ve svém právu dáti zaměstnancům výpověď nebo neobnoviti — pokud nejde o výjimky podle § 10 — pracovní poměr, jehož doba doběhla (když ovšem zaměstnanec je ochoten dále pracovati).

Nedbá-li zaměstnavatel těchto obmezení, jsou jeho jednání a projevy, kterými chce dosáhnouti zrušení pracovního poměru, neplatné.<sup>12)</sup> Výpověď, daná před vydáním příz-

nivého rozhodnutí nebo před uplynutím patnáctidenní lhůty, nemůže tedy zrušiti pracovní poměr. Zaměstnanci zůstávají po takové výpovědi, i když uplyne výpovědní lhůta, zachována všechna práva z pracovního poměru, jmenovitě právo na plat,<sup>13)</sup> a to na tak dlouho, dokud jiným řádným způsobem pracovní poměr se neskončí (zvláště výpovědí zaměstnance, jeho okamžitým vystoupením, propuštěním z důležitého důvodu nebo novou platnou výpovědí zaměstnavatelovou). Neplatnou výpověď nemůže zaměstnanec ani přijmouti, neboť podle § 9 bylo by takové přijetí právně irrelevantní.

Proti nároku zaměstnance, neplatně vypověděného, na plat nemohl by zaměstnavatel namítati, že zaměstnanec něco ušetřil tím, že práci nekonal, ani by se nemohl zaměstnavatel domáhati započtení toho, co zaměstnanec vydělati úmyslně zameškal (§ 1162 b) obč. zák.). Jestliže ovšem zaměstnanec po neplatné výpovědi přijme zaměstnání, které ho plně absorbuje a které by tedy byl nemohl (nebo podle § 7 zák. o obch. pomocnících ani nesměl) vykonávati vedle svého zaměstnání dosavadního, bude v tom spatřovati vystoupení z pracovního poměru. Od podnikatele továrny mohl by takový zaměstnanec požadovati plat až do doby, kdy nastoupí nové místo, a sám by mu nebyl podle § 1162 a) obč. zák. (§ 28 zákona o obch. pomocnících) ničím povinován, neboť jeho vystoupení z práce bylo by nutno za takových okolností uznati za odůvodněné. Jestliže by nové místo bylo hůře placeno než místo v továrním podniku, mohl by se zaměstnanec na podnikateli továrny se zřetelem na analogii § 1162 b) obč. zák. domáhati zaplacení difERENCE.

XVI. Nedovolená a neplatná výpověď nestane se platnou tím, že úřad dodatečně zamýšlené propuštění uzná za odůvodněné, nebo že po marném uplynutí patnáctidenní lhůty je souhlas s opatřením zaměstnavatelovým po zákonu dán.<sup>14)</sup> Jestliže by tedy zaměstnavatel na příklad 10. den po oznámení dal zaměstnancům výpověď a 15. den dostal rozhodnutí (nebo nedostal do 15 dnů rozhodnutí žádné), nezrušil by se pracovní poměr, dokud by zaměstnavatel nedal výpověď novou.

(Dokončení.)

<sup>11)</sup> Pro počítání lhůt bude platiti § 36 správního řízení (vl. nař. č. 8/1928 Sb. z. a n.). § 2, odst. 1. má lhůtu 14 dní pro rozhodnutí a 15 dní pro jeho doručení. § 3, věta 1, mluví o lhůtě »stanovené pro rozhodnutí úřadu«, což lze podle slovního výkladu vztahovati jen na lhůtu 14 dní, ale pak bychom došli k absurdnímu závěru, že patnáctý den po oznámení mohl by zaměstnavatel započítati s dáváním výpovědi a že by tyto výpovědi byly platné až do chvíle, kdy se mu doručí vyřízení, které mu propuštění zakazuje.

<sup>12)</sup> Vedle toho může být ovšem stíhán podle § 13, jako za veškerá jiná jednání proti nařízení.

<sup>13)</sup> Výrazu »plat« se užívá v tomto článku v nejšířším slova smyslu, takže zahrnuje i »mzdu« zaměstnanců nižších kategorií; nerozhoduje, zda plat (mzda) záleží v požitých peněžitých (fixních nebo proměnlivých) či v naturáliích.

<sup>14)</sup> § 2, odst. 1, věta 5, vyslovuje t. zv. nevratnou domněnku (praesumptio iuris ac de iure).