

čítává do 480 příspěvkových měsíců, potřebných podle § 20, odst. 1., k nabytí nároku na důchod starobní. Ustanovení směřuje k tomu, aby legionářům mohl napadnouti důchod starobní, případně ještě před 60. rokem života (za předpokladu, že vstoupili v 18. roce do pojištění a byli pak, právě v důsledcích započítání také legionářských let, pojištění nepřetržitě po 480 měsících, čili 40 let, na pří-

klad již při dovršení 58. roku). Bude ovšem nutno najíti dříve úhradu nákladu, kterou toto započítání legionářské služby nositelům pojištění způsobí.

Ostatní ustanovení novely netýkají se — až na změny § 124 upravující v několika bodech nově pojištění novinářů — zájmu pojištěnců nebo důchodců a nejsou tudíž pro veřejnost důležitá.

J. S.:

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

(Dokončení.)

XVII. Jestliže by zaměstnavatel po rozhodnutí, které mu dovoluje propustiti zaměstnance v rozsahu, uvedeném v oznámení podle § 2, odst. 1 (na př. 20%), propustil zaměstnanců více (na př. 40%), nebylo by takové opatření s nařízením v souhlasu. Při etapovém propuštění musili bychom výpovědi dané zaměstnancům až do povoleného rozsahu (v případě shora uvedeném do 20%) uznati za platné, na výpovědi pozdější musili bychom pak hleděti jako na propuštění, při němž zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost (§ 6), pokud by ovšem počet takto vypověděných zaměstnanců dosahoval nebo převyšoval hranice podle § 1, odst. 2. To by platilo obdobně, jestliže by zaměstnavatel po marném uplynutí patnáctidenní lhůty propustil více zaměstnanců, než v oznámení uvedl. A patrně musili bychom se podobně dovolati § 6, jestliže by zaměstnavatel po rozhodnutí, které proti oznámení zůžilo rozsah přípustného hromadného propuštění,<sup>15)</sup> přece jen propustil tolik zaměstnanců, kolik v oznámení uvedl; nemůžeme v takovém případě dovoliti zaměstnavateli, aby prostě překročil hranice, které mu rozhodnutí úřadu vytklo, a s druhé strany zase nemůžeme takového zaměstnavatele posuzovati přísněji (prohlásiti výpovědi zaměstnanců, přesahujících povolený počet, za neplatné) než zaměstnavatele, který propuštění provedl vůbec bez předchozího oznámení (§ 6). Obtíže vzniknou ve všech případech právě uvedených, když zaměstnavatel najednou propustí více zaměstnanců, než kolik vlastně směl, na př. když po rozhodnutí, povolujícím propuštění 20% zaměstnanců, najednou jich propustí 40%. Jistě se nestane, že by zaměstnavatel v podobném případě přesně rozlišil (a zaměstnancům oznámil), kdo je propuštěn na základě rozhodnutí úřadu a kdo nikoli. Nezbyvá tedy patrně než přiznati pak všem zaměstnancům takto pro-

puštěným práva, která by měli, kdyby zaměstnavatel hromadné propuštění provedl bez oznámení (§ 6).

Propustí-li zaměstnavatel nad povolený počet jen tolik zaměstnanců, že se to vzhledem k § 1, odst. 2. nemůže označiti za hromadné propuštění, nemá to ani pro něho ani pro zaměstnance žádné právní následky.

XVIII. O právních následcích hromadného propuštění, při kterém zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost podle §§ 1 a 2, jsou ustanovení v § 6. Řízení před okresním úřadem, které se dodatečně zahájí ex officio, jakmile se úřad jakýmkoliv způsobem o provedeném propuštění, dozví, je stejné jako řízení o podaném oznámení, ale v rozhodnutí, dojde-li k němu, buď se dodatečně vysloví souhlas nebo se propuštění neuzná za odůvodněné a zaměstnavateli se nařídí, aby počet zaměstnanců doplnil na původní výši<sup>16)</sup>.

Z § 6, odst. 2. nelze dovoditi, že by výpovědi, dané zaměstnancům při hromadném propuštění bez předchozího oznámení, byly neplatné, tím méně pak, že by úřad, když rozhodne proti opatření zaměstnavatele, mohl dané výpovědi — ať výpovědní lhůta už prošla či nic — prohlásiti za neplatné. Danými výpověďmi se tedy zruší pracovní poměr, ledaže by zaměstnavatel výpovědi před projitím doby výpovědní odvolal (k tomu by potřeboval souhlas zaměstnanců).

Když úřad s propuštěním dodatečně vysloví souhlas, nebo když do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatel o zahájení řízení vrozuměn (§ 6, odst. 1.), své rozhodnutí zaměstnavateli nedoručí, zůstane okolnost, že zaměstnavatel propuštění provedl bez předchozího oznámení (tedy proti předpisům nařízení), bez vlivu na postavení zaměstnanců. V opačném případě mají zaměstnanci právo

<sup>15)</sup> Není jistě překážek, aby úřad, rozhoduje podle § 2, odst. 1, dal souhlas k propuštění, avšak v menším rozsahu, než zaměstnavatel podle oznámení zamýšlel.

<sup>16)</sup> Tento právní následek není v § 6 přímo vysloven, ale plyne ze slov jeho odstavce 2 »nehledíc k povinnosti, vyplývající z rozhodnutí podle § 2« a z analogie § 4, odst. 2, a § 5, odst. 2.

na plný plat za 14 dnů.<sup>17)</sup> Jde tu vlastně o jakési odbytné, které přísluší všem zaměstnancům<sup>18)</sup> bez zřetele na délku doby výpovědní a beze zřetele k tomu, zda našli jiné zaměstnání či-li nic, a z něhož se zaměstnancům nic nesmí srážet. Protože nařízení nerozlišuje, musíme právo na řečené odbytné přiznati i zaměstnancům, které zaměstnavatel po rozhodnutí úřadu znovu přijme do práce, a to i když mezi skončením pracovního poměru (zpravidla tedy uplynutím doby výpovědní) a opětným přijetím do práce neplynulo ani 14 dnů. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr zůstane nepřerušen (t. j. vůči nimž byla výpověď před dobytím lhůty výpovědní odvolána), odbytné nepřisluší. Jiných práv než na odbytné zaměstnanci nemají a jmenovitě se nemohou domáhati, aby je zaměstnavatel, když doplňuje počet zaměstnanců na původní výši, znovu přijal do práce.

XIX. Zaměstnavatel nemusí ohlásiti hromadné propuštění předem, když toto opatření je odůvodněno živelní událostí nebo nehodou (*vis maior*), která tovární podnik postihla (§ 5).<sup>19)</sup>

Nemůžeme se na tomto místě zabývat spory o pojem »vyšší moci« a není to snad ani nutné, protože výsledků, k nimž se dospělo při výkladu tohoto pojmu v jiných zákonech, jen s jistou opatrností by bylo možno využiti při výkladu § 5. Větší důraz bychom doporučovali klásti na slova »živelní událost nebo nehoda« a zahrnovati tedy pod § 5 všechny jevy, které se oněmi slovy dají označiti, i kdyby nevykazovaly veškeré znaky, jež teorie nebo praxe obvykle považuje pro *vis maior* za rozhodující.

Zaměstnavatel by ovšem mohl i propuštění odůvodněné vyšší mocí ohlásiti úřadu předem a pak by platily §§ 2 a 3. Ale § 5 mu dovo-

luje, aby hromadné propuštění provedl i bez oznámení a je pak povinen učiniti jen dodatečné oznámení do 14 dnů po události nebo po nehodě. Propuštění provedené později než 14 dní po události nebo po nehodě nemohlo by se už uznati za motivované vyšší moci, která podnik postihla.

Splnil-li zaměstnavatel oznamovací povinnost podle § 5, odst. 1., je jakýchkoliv závazků vůči zaměstnancům prost, i kdyby úřad později rozhodl, že propuštění nebylo vyšší moci náležitě odůvodněno. Zaměstnavatel by pak sice byl povinen počet zaměstnanců přiměřeně doplniti, ale propuštění zaměstnanci by neměli nárok, aby byli znovu do práce přijati.

Opomine-li zaměstnavatel do 14 dnů po události nebo po nehodě oznámiti provedené propuštění, platí § 6 a za podobných podmínek, jaké byly vyloženy výše, měli by zaměstnanci z důvodu živelní události nebo nehody propuštění právo na plat za 14 dní.

XX. Při hromadném propuštění, které bylo provedeno v době mezi 15. březnem a 28. dubnem 1934, nemají zaměstnanci, učinil-li zaměstnavatel do 14 dnů od účinnosti nařízení oznámení předepsané v § 4, odst. 1., vůči zaměstnavateli žádná práva. Neučinil-li zaměstnavatel oznámení, platí i tu § 6 a propuštění zaměstnanci by mohli míti nejvýše právo na plat za 14 dní.

#### *Práva zaměstnanců při zastavení provozu podniku.*

XXI. Oznámí-li zaměstnavatel úmysl zastaviti podnik na dobu delší než 14 dní a ne delší než 3 měsíce, pokusí se okresní úřad podle § 2, odst. 2., jen o dohodu. Sám nemůže o tom, zda zastavení je odůvodněno, rozhodnouti.

Uzná-li dohoda opatření za odůvodněné, může je zaměstnavatel beze všeho provésti, ale ovšem byl by povinen dodržeti eventuální ustanovení dohody o době propuštění, o určení (výběru) zaměstnanců, kteří propuštění býti mají, atp. Podobná ustanovení dohody, stejně jako dohoda, již zaměstnavatel od úmyslu zastaviti podnik vůbec ustoupí, mohly by zakládati práva přímo pro jednotlivé zaměstnance jen výjimečně (jako smlouvy ve prospěch třetích osob; srv. § 881 obč. zák.).

XXII. Dokud nedojde k dohodě, nesmí zaměstnavatel podle § 3, věty 2., provoz podniku zastaviti. Podle výkladu, který jsme dali nahoře (pod č. XV.) ustanovení § 2, odst. 1., věty 4. a § 3, věty 1., měla by slova, zakazující zaměstnavateli zastaviti provoz, znamenati, že výpovědi k tomu účelu dané jsou neplatné. Tento výklad však plně neobstojí vzhledem k dalšímu textu § 3, věty 2.: »ledaže by zaměstnancům platil plnou mzdu

<sup>17)</sup> Plat za 14 dní dostane stejně dělník s výpovědní lhůtou týdenní jako obchodní pomocník s výpovědní lhůtou šestinedělní nebo delší.

<sup>18)</sup> Podle nařízení jen těm, jejichž pracovní poměr se skončil »v důsledku hromadného propuštění«. Podle toho by zaměstnanci, kteří byli propuštěni z jiného důvodu, než který byl motivem hromadného propuštění, na př. zaměstnanci vypovědění z důvodu, který by stačil k okamžitému propuštění, byli z práv podle § 6, odst. 2, vyloučeni. Ve sporu by měli vlastně dokazovati zaměstnanci, že jejich pracovní poměr se skončil »v důsledku hromadného propuštění« a ne z jiných důvodů. Podobný důkaz je, protože normální výpověď nemusí býti motivována, přísně vzato vůbec nemožný. Musili bychom tedy přenechati zaměstnavateli, aby u jednotlivých zaměstnanců prokazoval, že byli vypovědění z nějakého zvláštního důvodu.

<sup>19)</sup> Pro úplnost budiž poznamenáno, že nepovažujeme vyšší moc, která postihla podnik, za dostatečný důležitý důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

(plat) ... po dobu 14 dnů«. Podle toho může zaměstnavatel, i když ještě neprošla lhůta k dohodě (14 dní od oznámení),<sup>20)</sup> zastavit provoz, dostane-li se zaměstnancům platu aspoň za 14 dní ode dne, kdy oznámení došlo okresnímu úřadu. Zaměstnancům, kteří mají výpovědní lhůtu delší než 14 dní, počítáno od oznámení, nepřisluší tedy žádná výhoda. Takové zaměstnance mohl by zaměstnavatel, přes kategorická slova § 3, věty 2. («nesmí ... zastavit»), vypovědět beze všeho. U zaměstnanců s výpovědní lhůtou kratší než 14 dní mohlo by být pochybné, zda už dává výpověď, musil by se zaměstnavatel výslovně zavázat, že jim bude dávat plný plat za uvedenou dobu, či zda stačí, když jim po uplynutí jejich výpovědní doby platí za čas, o který oněch 14 dní převyšuje dobu výpovědní. Textu § 3 odpovídala by spíše alternativa na druhém místě uvedená. Jestliže by zaměstnavatel prohlásil hned při výpovědi, že nebude zaměstnancům po projití kratší než čtrnáctidenní výpovědi platit nic, nebo jestliže by po projití kratší výpovědní doby zaměstnancům dále neplatil, byla by taková výpověď — od počátku nebo po projití výpovědní doby — neplatná a nemohla by zrušit pracovní poměr.

Výpověď podle § 3, věty 2., správně daná zrušila by pracovní poměr, i když by se pak dohoda vyslovila proti zastavení provozu (ledaže by se zaměstnavatel v dohodě zavázal, že výpovědi odvolá, a tomuto závazku dostál).

XXIII. Podle § 3, věty 2., je zaměstnavatel obmezen v právu zastavit provoz, dokud nedojde k dohodě podle § 2, odst. 2. Na případ, že by ve lhůtě 14 dní nedošlo k dohodě, nařízení výslovně nepamatuje. Protože však po marném projití uvedené lhůty — patnáctý den pro doručení nemá tu význam — je souhlas s opatřením zaměstnavatele po zákonu dán, je po projití 14 dnů zastavení provozu beze všeho možné a nemusí se pak zaměstnancům nic připlácti.

XXIV. Při zastavení provozu podniku na dobu delší než 3 měsíce mají příslušná ministerstva (§ 2, odst. 3.) 6 neděl na rozhodnutí, zda je zastavení podniku odůvodněno čili nic. Prohlásí-li se v rozhodnutí zastavení provozu za neodůvodněné, byly by pozdější výpovědi zaměstnavatelovy, dané za tím účelem, aby se provedlo zastavení, neplatné.

Dokud však nedojde k rozhodnutí, smí zaměstnavatel propustit zaměstnance, jestliže jim zaplatí aspoň plat za dobu až do rozhod-

nutí, nejdéle za dobu 3 týdnů.<sup>21)</sup> Rozhodnutí vydané v druhé polovici šestinedělní lhůty nemá pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr se už skončil, význam, i kdyby zastavení provozu přímo zakázalo. Po projití tří neděl až do rozhodnutí, a ovšem i pak, je-li rozhodnutí zaměstnavateli příznivé, nebo vůbec když šestinedělní lhůta projde marně, může zaměstnavatel vypovídati zaměstnance volně na zákonnou nebo delší smlouvanou lhůtu výpovědní a není povinen jim v ničem nadlepsi.

XXV. O zastavení provozu podniku, které se stalo v době mezi 15. březnem a 28. dubnem 1934, nebo které bylo vyvoláno živelní událostí nebo nehodou, nebo které nebylo předem oznámeno, platí podle §§ 4, 5 a 6 obdobně totéž, co o takovém hromadném propuštění (srv. výše pod č. XVIII. až XX.). Při zastavení podniku, k němuž došlo před účinností nařízení, není zaměstnavatel, učinil-li do 14 dnů předepsané oznámení, svým propuštěným zaměstnancům přímo ničím povinován, necht rozhodnutí dopadne jakkoliv. To platí stejně při zastavení odůvodněném živelní pohromou nebo nehodou. Při nedodržení oznamovací povinnosti mají zaměstnanci, nedojde-li k dohodě podle § 2, odst. 2., nebo neuznají-li příslušná ministerstva provedené zastavení za odůvodněné, právo na plat za 3 týdny, ale při zastavení na dobu kratší než 3 týdny nejvýše na plat za dobu, na kterou byl podnik zastaven; jen za tuto kratší dobu dostanou plat i zaměstnanci, kteří při obnově provozu podniku nebudou do práce znovu přijati. Pro případ, že dojde při neoznámeném zastavení podniku na dobu delší než 14 dnů a ne delší než 3 měsíce k dohodě, nezaručuje nařízení zaměstnancům žádná práva, ani když dohoda vyzní proti zastavení; zaměstnancům by mohla přiznati nějaké výhody jen dohoda sama.

XXVI. Při trvalém zastavení provozu továrního podniku dostává se zaměstnancům podle § 8 dvojitá výhoda, jednak že se posunuje počátek výpovědní lhůty, jednak že se tato lhůta prodlužuje.

Samozřejmě platí obě tyto výhody jen tehdy, když výpověď vůbec může být platně dána, a nemohli by se jí dovolávat zaměstnanci vypovězení neplatně (na př. po rozhod-

<sup>20)</sup> Podle Sottnera, Právo čsl., str. 148, může být v tomto případě rozhodujícím okamžikem »pokus« o dohodu a nikoliv uskutečnění dohody samé. Po našem názoru, dokud neprojde čtrnáctidenní lhůta, není dohoda vyloučena a nelze tedy před projitím této lhůty jeden zmařený pokus o dohodu klásti na roveň dohodě.

<sup>21)</sup> Lhůta tří týdnů má se podle poslední věty § 3 počítati ode dne, »kdy oznámení došlo příslušného úřadu«. Podle § 2, odst. 3, jsou však ministerstvo sociální péče, ministerstvo, do jehož působnosti náleží podnik (zpravidla ministerstvo obchodu), event. ministerstvo zemědělství, stejně příslušná přijmouti oznámení. Správné je jistě — přes nepřesné znění § 3 i. f. — užítí poslední věty § 2, odst. 3, a počítati lhůtu tří neděl ode dne nejpozději došlého oznámení. Tomu nasvědčuje i první věta § 8, odst. 1.

nutí, které zastavení podniku zakázalo), i kdyby jinak byli ochotni výpověď přijmouti.

Nejasné je, zda sluší užití § 8 jen tehdy, když trvalé zastavení provozu podniku bylo schváleno ať výslovným rozhodnutím, ať marným projitím šestinedělní lhůty, či i tehdy, když včasným rozhodnutím nebylo uznáno za odůvodněné. Nařízení má patrně na mysli jen dovolené zastavení podniku na trvalo. Podle toho by zaměstnanci, kteří byli se zřetelem na zamýšlené zastavení podniku platně vypověděni před rozhodnutím (§ 3, věta 2.) a kteří ani rozhodnutím zaměstnavateli nepříznivým nic nezískají, neměli výhody podle § 8.

Výpovědní lhůta počne podle § 8, odst. 1., běžeti dnem vydání rozhodnutí, a nebylo-li o věci rozhodnuto, prvním dnem po třech nedělích, počítajíc ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvům (§ 2, odst. 3.).<sup>22)</sup> Dnem vydání rozhodnutí je podle § 72, odst. 2., správního řízení č. 8/1928 Sb. z. a n. den, kdy bylo doručeno písemné vyhotovení (ústní prohlášení tu nebude praktické). Nebylo-li rozhodnutí vydáno v šestinedělní lhůtě podle § 2, odst. 3., platil by jako počáteční den lhůty první den po 3 nedělích od oznámení i tehdy, kdyby příslušné ministerstvo rozhodnutí po 6 nedělích přece jen vydalo (rozhodnutí doručené po šestinedělní lhůtě nemůže už vyvolati žádné právní následky).

Délka výpovědní doby při trvalém zastavení provozu je určena v druhé větě § 8, odst. 1. Pojem »zaměstnanci ve vyšších službách« musíme vykládati podle zákona o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z., v zemi Slovenské a Podkarpatoruské podle zákona č. 34/1922 Sb. z. a n. (nikoli na př. podle zákona o pensijním pojištění č. 26/1929 Sb. z. a n.). Od návrhu odborné komise pro zpracování osnovy zákona o soukromých zaměstnancích (§ 31) odchyluje se nařízení při zaměstnancích, jejichž pracovní poměr netrval déle než 15 let (podle návrhu mají šestinedělní výpověď kvartální, podle nařízení dvouměsíční výpověď ke konci měsíce), a poněkud i při zaměstnancích, jejichž pracovní poměr trval 15 až 20 let (podle návrhu je výpověď, není-li zvláštní úmluvy podle § 31, odst. 3., kvartální, podle nařízení končí koncem měsíce). Při počítání délky pracovního poměru v podniku lze při zaměstnancích ve vyšších službách, třebaš to nařízení výslovně neuvádí, přihlížeti patrně jen k době, po kterou jejich zaměstnání v podniku vykazovalo znaky »vyšších služeb«.

Že výpovědní lhůta musí se skončiti vždy koncem kalendářního měsíce, platí i pro

<sup>22)</sup> Citace § 2, odst. 3, jistě neurčuje jen příslušná ministerstva, nýbrž naznačuje, že i v případě § 8, odst. 1 musíme užívatí poslední věty § 2, odst. 3; srv. pozn. 21.

čtrnáctidenní až šestinedělní výpovědní lhůty u zaměstnanců nižších kategorií.

XXVII. Při trvalém zastavení podniku skončí se pracovní poměr vypověděných zaměstnanců teprve posledním dnem měsíce, v kterém, počítáno ode dne určeného v první větě § 8, odst. 1., projde výpovědní lhůta vyměřená ve větě druhé. Až do té doby má zaměstnanec všechna práva plynoucí mu ze smlouvy o práci, ale také všechny povinnosti (na př. musí obchodní pomocníci po celou tu dobu dodržovati § 7 zák. č. 20/1910 ř. z.). Vážné porušení těchto povinností, na př. vstoupení do práce u jiného zaměstnavatele, mohlo by míti za následek okamžitě propuštění zaměstnance a ztrátu práva na plat. Potud jsou tedy zaměstnanci na tom hůře, než kdyby jim bylo bývalo příznáno právo na odbytné.

XXVIII. Výhoda první věty § 8, odst. 1. (odsunutí počátku výpovědní lhůty) platí jen pro zaměstnance vypověděné po dni, kdy bylo učiněno oznámení o zamýšleném zastavení podniku (natrvalo<sup>23)</sup>). Zaměstnanci vypověděni před tímto dnem, ale ne dříve než 3 měsíce přede dnem trvalého zastavení podniku, mají jen výhody delší výpovědní lhůty podle druhé věty § 8, odst. 1., ale tu bez rozdílu, zda v době oznámení jejich pracovní poměr se už uplynutím normální výpovědní doby skončil čili nic. Jestliže pracovní poměr se už skončil, nemohou míti zaměstnanci jiné právo než na doplacení platu za dobu, o kterou je lhůta podle druhé věty § 8, odst. 1. delší než lhůta, na kterou byli svého času vypověděni (tak sluší patrně vykládati v § 8, odst. 2. slova »platí obdobně«). Tento doplatek má povahu odbytného a příslušel by tedy i zaměstnancům, kteří si našli jiné zaměstnání dříve, než by byla prošla výpovědní lhůta počítaná podle druhé věty § 8, odst. 1. Protože § 8, odst. 2. přímo neváže na právo zaměstnanců na rozhodnutí příslušných ministerstev nebo na zahájení řízení u nich, mohli by se zaměstnanci při trvalém zastavení podniku propuštění domáhati doplatku za výpovědní lhůtu, počítanou podle § 8, odst. 1., věty 2., na soudu hned, jak byl podnik natrvalo zastaven.

XXIX. Při trvalém zastavení podniku, které nebylo předem ohlášeno, platily by podle § 8, odst. 4. ustanovení odstavců 1. a 2. téhož paragrafu, t. j. ustanovení o počátku výpovědní lhůty a o její délce. Třinedělní lhůtu podle první věty § 8, odst. 1. musíme zajisté počítati, ač § 8 nemá ustanovení obdobného § 6, odst. 1. i f, ode dne, kdy úřad

<sup>23)</sup> Nařízení to neříká výslovně, ale vzhledem k § 8, odst. 2, § 1, odst. 1, a § 3, věta 2, jiný výklad není možný. Záleží na tom, kdy byla dána výpověď, nikoli na tom, kdy by se skončil uplynutím normální výpovědní doby pracovní poměr.

vyrozuměl zaměstnavatele o zahájení řízení. Tento den bude také rozhodný pro rozlišení, pro které zaměstnance platí § 8, odst. 1. a pro které odst. 2. Výpovědi dané před tímto dnem náležejí pod odstavec 2. a jen zaměstnanci později vypověděni mohli by reklamovat i právo podle § 8, odst. 1., věty 1. Zaměstnavatel, který zastaví provoz bez oznámení, nebude tedy zpravidla posunutím počátečního dne výpovědní lhůty nijak dotčen.

XXX. Jestliže by zaměstnavatel, jemuž byl dán souhlas k dočasnému zastavení podniku, později pojal úmysl provoz vůbec neobnoviti, měl by vlastně o tom učiniti nové oznámení. Dnem trvalého zastavení podniku by pak byl nejdříve den, kdy bylo vydáno rozhodnutí, nebo kdy prošla šestinedělní lhůta pro rozhodnutí určená, kdežto den oznámení by rozhodoval, zda se zaměstnanci mohou dovolávat celého § 8, odst. 1., či jen jeho druhé věty. Jestliže zaměstnavatel změnil dočasné zastavení podniku na trvalé, aniž o tom učinil oznámení, platil by § 8, odst. 4., a místo dne oznámení rozhodoval by den, kdy byl zaměstnavatel o zahájení řízení vyrozuměn.

Z těchto zásad třeba patrně připustiti odchylky pro případy, že by se dalo prokázati, že zaměstnavatel od počátku zamýšlel zastaviti podnik nikoli dočasně, nýbrž trvale. Že tomu tak bylo, musili by na soudu prokazovati zaměstnanci a důkaz by byl velmi nesebný. Jestliže by se však zdařil, mohl by se zaměstnanec, i když se o zastavení podniku jako trvalém před příslušnými ministerstvy vůbec nejednalo (srv. výše pod č. XXVIII.), dovolávat aspoň § 8, odst. 2., t. j. uplatňovati právo na výpovědní lhůtu podle druhé věty § 8, odst. 1., při čemž by se tříměsíční období, určené v § 8, odst. 2., počítalo nazpět ode dne, kdy podnik fakticky byl, na pohled jen dočasně, zastaven.

XXXI. Ustanovení § 8, odst. 4. se vztahuje také na trvalé zastavení podniku, které se stalo mezi 15. březnem a 28. dubnem 1934. Rozhodným je, zda v té době byl už podnik na trvalo zastaven, nikoli zda se teprve konaly k tomu přípravy (daly výpovědi). Užiti § 8, odst. 2. by tu nepůsobilo zvláštní obtíže. Naproti tomu je však pochybné, že by se mohl posunouti počátek výpovědní lhůty jmenovitě i při výpovědi, která byla dána před účinností nařízení a kterou se před účinností nařízení pracovní poměr skončil. Jako den, který rozhoduje, zda zaměstnanec má také možnost se dovolati posunutí počátku výpovědní lhůty, nutno patrně zvoliti den oznámení podle § 4, a nebylo-li učiněno oznámení, den, kdy byl zaměstnavatel o zahájení řízení vyrozuměn. Zaměstnanci, jimž byla dána výpověď dříve, mohli by, pokud výpovědi nejsou starší než 3 měsíce před za-

stavením podniku, uplatňovati jen práva podle § 8, odst. 2.

#### *Přechodné zaměstnání.*

XXXII. Jak už bylo poznamenáno výše, nechrání nařízení vůbec zaměstnance, kteří jsou přijati na přechodnou dobu za podmínek, uvedených v § 10. Tyto podmínky třeba posuzovati u každého zaměstnance samostatně, i když se na přechodnou dobu přijímá najednou několik zaměstnanců a najednou se to oznamuje okresnímu úřadu. Nebylo-li takové přijetí úřadu oznámeno, je zaměstnanec co do ochrany postaven na roveň zaměstnancům se smlouvou na neurčitou dobu. To platí stejně, když byl zaměstnanec přijat na přechodnou dobu delší než 4 neděle, nebo když na přechodnou dobu nejdéle 4 neděl<sup>24)</sup> byl přijat třikrát v roce. Toto trojí přijetí nemusí jíti za sebou a nevadilo by, že byl zaměstnanec během roku zaměstnán též na dobu delší a pak propuštěn normálním způsobem (který není nařízením nijak omezen), nebo v souhlase s nařízením (na příklad při dovoleném hromadném propuštění). Trojí přechodné přijetí do práce je podle textu z dosahu nařízení vůbec vyloučeno. Teprve zaměstnanec, který byl na dobu přechodnou přijat po čtvrté, je nařízením chráněn.

#### *Sezonní a kampaňové podniky.*

XXXIII. Pro podniky sezonní a kampaňové má zvláštní ustanovení § 11. Sezonním podnikem se tu rozumí podnik, který pravidelně v určitých ročních obdobích pracuje v rozšířené míře, kampaňovým pak podnik, který pravidelně je v provozu toliko v určitém ročním období. U kampaňového podniku je tedy v určitých obdobích vlastní výrobní činnost vůbec zastavena, kdežto v sezonních podnicích se vyrábí stále, ale mění se intenzita výroby a těmto změnám se musí přizpůsobovat počet zaměstnanců.

Výjimka podle § 11 platí pro hromadné propuštění nebo pro zastavování provozu na dobu delší než 14 dnů, »pokud vyplývají z povahy těchto podniků«. Hromadné propuštění nebo zastavení provozu uprostřed sezony nebo kampaně by se tedy mělo posuzovati podle §§ 1 a násl. Tomu ovšem odporuje poslední věta § 12, která vztahuje na sezonní a kampaňové podniky jen předpisy o trvalém zastavení provozu. Tento rozpor musíme patrně rozhodnouti ve prospěch výkladu, podávajícího se ze závěrečných slov věty první. V druhé větě budeme pak viděti jen zdůraznění myšlenky, že u trvalého zastavení podniku nikdy nemůže jíti o něco, co

<sup>24)</sup> Minimum doby přechodného zaměstnání není určeno; mohl by to býti třebaš jeden den.

vyplývá z povahy sezonních a kampaňových podniků, a že se při něm užije nařízení, i když se provede mimo dobu sezony nebo kampaň.

#### *Následky obnovy řízení.*

XXXIV. V § 12 dána jsou zvláštní ustanovení pro případ, že rozhodnutí vydané podle § 2 (odst. 1. nebo 3.) bude po obnově řízení prohlášeno za neplatné.

Podmínky obnovy a řízení o ní posuzovaly by se podle §§ 86 až 89 správního řízení č. 8/1928 Sb. z. a n. Podle textu byla by možná obnova i po účinnosti nařízení, t. j. po 30. červnu 1935, ale právní následky vytčené v § 12 by nastaly jen po obnově zahájené do tohoto dne, tu ovšem i když rozhodnutí by bylo vydáno až později.

§ 12 ukládá zaměstnavateli, který předstíral okolnosti nepravdivé nebo úmyslně zamlčel okolnosti pro rozhodnutí směrodatné, povinnost zaplatiti zaměstnancům, kteří byli v důsledku opatření zaměstnavatele propuštěni, plat za 2 týdny. Jde o pravé odbytné, které přísluší zaměstnancům všech kategorií, ať jakkoli dlouhá byla jejich výpovědní lhůta a ať se kdykoli před rozhodnutím skončil jejich pracovní poměr, jen když byli propuštěni »v důsledku opatření zaměstnavatele«, t. j. když jejich propuštění náleželo mezi úkony, kterými zaměstnavatel provedl úmysl hromadně propustiti zaměstnance nebo zastaviti provoz podniku. Tuto souvislost by měli vlastně prokazovati zaměstnanci. Stejně měli by zaměstnanci prokazovati ostatní podmínky § 12, totiž že zaměstnavatel předstíral okolnosti nepravdivé nebo úmyslně zamlčel okolnosti pro rozhodnutí směrodatné (tyto podmínky nebudou se vždy vyšetřovati ve správním řízení o obnově a posoudil by je soud).

Otázka je, zda neplatnost rozhodnutí, vyslovená po obnově řízení, má pro zaměstnavatele a zaměstnance výhradně jen právní následky určené v § 12 a žádné jiné, a zda tedy zaměstnavatel, kterému nelze prokázati jednaní charakterisované podle § 12, je všech závazků vůči zaměstnancům prost. Lze si snadno představit, že rozhodnutí, kterým bylo zamýšlené hromadné propuštění nebo zastavení provozu uznáno za odůvodněné, bude po obnově řízení zrušeno se zřetelem na nové skutečnosti najevo vyšlé, aniž bude možno zaměstnavateli prokázati na př., že ony rozhodné okolnosti úmyslně zamlčeli. Podle § 89 správního řízení mohlo by v tomto případě býti vydáno nové rozhodnutí, které by hromadné propuštění nebo zastavení podniku mohlo zakázat. Od které doby má toto nové roz-

hodnutí účinek, rozhodl by podle § 89, odst. 3., správního řízení úřad podle okolností případu. Jestliže by nové rozhodnutí nastoupilo v plném rozsahu na místo rozhodnutí dřívějšího, byly by výpovědi po původním rozhodnutí dané neplatné, atd. Z toho by ovšem v praxi vznikly těžké zmatky. Někdy by zase obnovou řízení zaměstnavatel proti zaměstnancům získal. Jestliže by se na př. po obnově řízení, v němž hromadné propuštění nebylo uznáno za odůvodněné, vydalo rozhodnutí zaměstnavateli příznivé s účinkem od doby původního rozhodnutí, měly by býti výpovědi, na něž podle § 2, odst. 1., věty 4., bylo hleděno jako na neplatné, uznány dodatečně za platné, atd. Můžeme ovšem jednak spoléhati na to, že úřady, rozhodující podle § 89, odst. 3., pozorně uváží, od kdy mají přiznati novému rozhodnutí účinnost, jednak můžeme všechny podobné obtíže odkliditi, postavíme-li se na stanovisko, že — pokud nezasahá § 12 — nemá prohlášení původního rozhodnutí za neplatné žádné právní následky pro postavení zaměstnanců.

XXXV. Rozhodnutí okresního úřadu, vydané podle § 2, odst. 1., je podle věty 4. tohoto ustanovení konečné. Je tedy proti němu — stejně jako proti rozhodnutí příslušných ministerstev podle § 2, odst. 3. — možná stížnost k nejvyššímu správnímu soudu. Jestliže by nejvyšší správní soud rozhodnutí zrušil, vznikla by otázka, jaký je právní následek nového rozhodnutí, vydaného podle §§ 6 nebo 7 zákona o správním soudu, č. 36/1876 ř. z., na práva zaměstnanců, která byla přímo nebo nepřímo opřena o rozhodnutí zrušené. Zde by nebylo možno užiti analogie § 12 a nezbylo by, než uznati, že vše, co se stalo na základě původního rozhodnutí nebo se zřetelem k němu, může resp. musí býti přiměřeně revidováno. Lze se ovšem domnívati, že tyto věci nebudou příliš praktické, neboť k přezkoumání a zrušení rozhodnutí, vydaných podle § 2, nejvyšším správním soudem sotva kdy dojde.

XXXVI. Jak je patrné z předcházejících poznámek, v nichž ostatně některé otázky by mohly býti jen nadhozeny a v nichž také nebylo možno se pouštět do podrobnějšího rozboru a propracovati odůvodnění naznačených řešení, nebude rozhodování konkrétních sporů o nároky, opřené o nařízení, věcí vždy snadnou.

Bylo by si jen přáti, aby k opatřením, na která se nařízení má vztahovati, docházelo co nejdříve, a ovšem nejlépe by bylo, jestliže by se nařízení nemusilo užívat vůbec.