

PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.

DR. VÁCLAV HOLÝ:

K vládnímu nařízení č. 134/1935 Sb. z. a n.

Zkušenosti získané při provádění vládního nařízení č. 78/1934 Sb. z. a n. a právě jejich dobré výsledky vedly k vydání vládního nařízení ze dne 25. června 1935, čís. 134. Sb. z. a n., o opatřeních proti zastavování provozování továrních závodů, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto závodech. Nepřináší sice rozsáhlejších změn proti znění původnímu, ne proto, že by jich nebylo třeba, jako spíše proto, že vůle po zlepšení nenalezla na obou stranách stejného vyjádření.

Řekli jsme, že snaha usilující o prodloužení platnosti tohoto vládního nařízení vycházela ze zkušeností s ním získaných a posilována byla určitě a jasně vyjádřeným právním zaměřením. Vládní nařízení se ukázalo býti účinným ochranným prostředkem jejich zájmů, a byl-li kde odhalen názorně rozpor mezi zájmem veřejným a zájmy soukromého podnikání, stalo se tak uvedeným vládním nařízením.

V důvodové zprávě k vládnímu nařízení č. 134/1935 Sb. z. a n. se přímo praví, že »hospodářské a sociální poměry, které vedly k vydání vládního nařízení č. 78/1934 S. z. a n., se během platnosti tohoto nařízení v podstatě nezměnily, takže jest třeba postarati se včas o prodloužení tohoto vládního nařízení s příměrnými úpravami«. A prvá nejdůležitější úprava byla provedena hned v nadpisu a tím i v celém znění nařízení tak, že slova »tovární podnik« byla nahrazena výrazem »tovární závod«.

Jde tu formálně o jasný výklad pojmu »podnik«, jemuž býval začasťe dáván výklad příliš úzký ke škodě zaměstnanců tak, že podnikem třeba rozuměti celý soubor několika samostatných závodů, náležejících témuž pod-

nikateli. Tím vznikalo nebezpečí, že zastavování provozu v jednotlivých závodech podniku nepodléhalo by vládnímu nařízení a soukromé podnikání bylo tak zbaveno nutné kontroly státní po stránce hospodářské i sociální. Docíleno bylo proto použitím termínu »závod« podstatného rozšíření oblasti působnosti vládního nařízení.

Také definice, co rozumíme závodem, která byla převzata ze zákona č. 330/1921 Sb. z. a n. o závodních výborech, vylučuje předem veškerou pochybnost výkladu při provádění, neboť v § 1, odst. 2 se praví, že »závodem, ve smyslu tohoto nařízení rozumí se každá hospodářská jednotka, která se liší správou nebo účtováním od správy nebo účtování jiných hospodářských jednotek téhož podnikatele«. Bohatá judikatura NSS jest zde rovněž dobrou zárukou pro zaměstnance.

Výjimkou zůstalo však označení »tovární podnik« v § 7, odst. 1, kdy jde o délku výpovědní lhůty zaměstnance, která se řídí podle počtu let, strávených zaměstnancem nikoliv pouze v závodě, o jehož zastavení provozu jde, nýbrž v podniku vůbec, t. j. v různých závodech téhož podnikatele. Účelem jest zameziti event. zkrácení zaměstnanců při počítání výpovědních lhůt.

Jinou zkušeností s dosavadním vládním nařízením bylo, že propouštěním zaměstnanců v rozsahu sice menším, než stanovil § 1, odst. 2, vládn. nař. č. 78/1934 Sb. z. a n., avšak opakujícím se několikrát v roce, docházelo ke značnému snížení počtu dělnictva v podniku, aniž bylo možno použití ustanovení vládn. nař. o hromadném propouštění. Pojat byl proto do vládn. nař. č. 134/1935 Sb. z. a n. do § 5 nový odstavec 2, který má umožniti, aby

úředně byly přezkoumány důvody propouštění zaměstnanců, které sice nelze považovati za hromadné podle § 1, odst. 3, avšak způsobilo v průběhu kalendářního roku pokles počtu zaměstnanectva o 40%. Za tohoto předpokladu dává vládní nařízení úřadům možnost prováděti šetření o tom, zda další propouštění zaměstnanců, které přesahuje během 4 týdnů 6% zaměstnanectva, jest odůvodněné.

Nebudou-li uznány důvody takového propouštění, nastupují ustanovení § 5, odst. 3, totiž, že zaměstnavatel jest povinen zaplatit propuštěným zaměstnancům plný plat za 14 dnů. Konečně dodatek, připojený jako

odst. 2 v § 8 vyjímá z účinnosti vládního nařízení výrobu nově vzniklou nebo závody, které chtějí znovu zahájití provoz po zastavení trvajícím alespoň 15 měsíců. Avšak ani pro tyto případy neplatí vynětí z pravomoci vládního nařízení již přímo ex lege, nýbrž rozhodují úřady teprve po provedeném řízení za účasti zaměstnanců.

Hlavním kladem celého vládního nařízení zůstává spoluúčast zaměstnanců při jeho provádění, která se velmi účinně projevila v četných případech a při platnosti nařízení do 31. prosince 1936 jest jí ponecháno široké pole zejména iniciativní k provádění zásahů rázu preventivního.

JUDR. PAVEL KUNC:

Dovolená soukromých zaměstnanců.

1. Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr podléhá ustanovením zákona o soukromých zaměstnancích ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., mají nárok na dovolenou, který záleží v nároku na pracovní volno a v nároku na plat po dobu dovolené. O obsahu a podmínkách tohoto nároku zaměstnavatel, který na straně zaměstnavatele jeví se jako jeho povinnost poskytnouti zaměstnanci pracovní volno a poskytnouti mu plat, jednají §§ 26 a 27 shora citovaného zákona. Proti zákonu č. 20/1910 ř. z. o obchodních pomocnících jest změna provedena zejména v tom, že byla prodloužena normální doba dovolené a přesněji se vymezují nároky zaměstnancovy na dovolenou při zrušení pracovního poměru.

2. Podmínky vzniku nároku na dovolenou. Základní podmínkou pro vznik nároku zaměstnavatel na dovolenou a tím i pro vznik povinnosti zaměstnavatelovy poskytnouti zaměstnanci dovolenou jest, aby pracovní poměr zaměstnancův v témž podniku trval nepřetržitě alespoň šest měsíců.

a) Ne však trvání jakéhokoliv pracovního poměru po dobu šesti měsíců zakládá nárok na dovolenou, nýbrž jen trvání pracovního poměru, který pro povahu prací zaměstnancem konaných (práce kupecké, práce vyšší nikoli kupecké) může býti charakterisován jako pracovní poměr, podléhající zákonu o soukromých zaměstnancích č. 154/1934 Sb. z. a n.: Zaměstnanec, který si chce činiti nárok na dovolenou podle citovaného zákona, musí býti v témže podniku zaměstnán po dobu šesti měsíců takovými pracemi, pro jejichž povahu a druh řídí se vzájemný poměr mezi ním a zaměstnavatelem ustanoveními zákona č. 154/1934 Sb. z. a n. Kdyby byl sice zaměstnán

déle než šest měsíců v témže podniku, avšak práce ve smyslu zákona č. 154/1934 Sb. z. a n. by byl zaměstnanec konal méně než šest měsíců, nemá nároku na dovolenou podle zákona č. 154/1934 Sb. z. a n., nýbrž podle všeobecných ustanovení o dovolené.

b) Zaměstnanec musí býti zaměstnán po dobu šesti měsíců v témže podniku. V zákoně není určeno, co sluší rozuměti týmž podnikem. Takovým podnikem může býti i více místně oddělených jednotek výrobních, prodejních a pod., které jsou však vzájemně hospodářské souvislosti, pokud ovšem lze je označiti podle různých skutečností za jeden podnik. Zákon neklade váhu na to, aby zaměstnanec byl zaměstnán po dobu šesti měsíců u téhož zaměstnavatele. Tato skutečnost má zejména význam při změně osoby vlastníkovo nebo podnikatelovo v podniku. Jestliže se změní podnikatel-zaměstnavatel a nový zaměstnavatel ponechá v zaměstnání soukromého zaměstnance, s nímž uzavřel pracovní smlouvu jeho předchůdce, pak zachovává si zaměstnanec nárok na dovolenou, jestliže byl u starého zaměstnavatele zaměstnán aspoň šest měsíců. Nebyl-li po tuto dobu zaměstnán, započítává se doba zaměstnání u starého zaměstnavatele. Ustanovení toto má rovněž význam v tom případě, jestliže nabyvatel podniku jako nový zaměstnavatel dá ve smyslu §§ 51 a 52 zákona č. 154/1934 Sb. z. a n. řádnou výpověď. V tomto případě má zaměstnanec nárok na dovolenou, resp. náhradu za nevyužitou dovolenou v témže rozsahu, jako kdyby ke změně v osobě podnikatelově nedošlo a jako kdyby dal výpověď jeho předchůdce (starý zaměstnavatel) — o obsahu nároku viz níže.