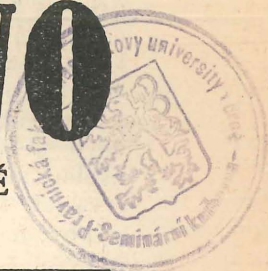


PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.



K výkladu § 1156, lit. b) obč. zák.

Dr. J. Kraus:

I.

Teorie i judikatura obírala se s dostatek již výkladem a dosahem ustanovení § 1154, lit. b), obč. zák. obč. Zejména první věta tohoto paragrafu byla kasuisticky velmi důkladně probrána, takže dnes zhruba víme, na které praktické případy máme vztahovati tento zákonný předpis, podle něhož přísluší zaměstnanci po čtrnáctidenním zaměstnání nárok na mzdu nejvýše týdenní i tenkrát, když z důležité příčiny, týkající se jeho osoby, nemohl vykonati práci nebo službu, pokud si toto nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. (Srv. k tomu Hatlák, Pracovní poměr 1924; Beránek-Vážný 4603, 2698, Zemský s. Brno Cz-II 364/27, Praha Cz II 18/28).

Daleko méně však bylo věnováno pozornosti výkladu § 1156, lit. b), obč. zák., který jest důležitým doplňkem první věty § 1154, lit. b) — asi proto, že jde o případ v praxi celkem řídký. Přes to však je právě v praxi, pokud se ustanovením tím musí obírat, značný a přímo kuriosní spor. Aby bylo možno objasnit jeden z nejzajímavějších rozporů v judikatuře, nutno sáhnouti až přímo k autentickému textu § 1156, lit. b), v němž se praví:

»Die dem Dienstgeber nach den § 1154 b) und 1156 obliegenden Verpflichtungen erlöschen, wenn das Dienstverhältnis infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung oder einer Entlassung endet, die nicht durch die Erkrankung oder sonstige die Person des Dienstnehmers betreffende wichtige Gründe im Sinne des § 1154, lit. b), verursacht ist.

Praví se tudíž v paragrafu tom — prozatím zhruba řečeno — že skončením pracovního poměru zanikají i nároky zaměstnancovy, vyjma některé případy, kdy by

zaměstnavatel mohl si přivoditi skončení pracovního poměru právě proto, aby se vyhnul proň tíživým důsledkům § 1156 a § 1154, lit. b), a kdy tedy tyto nároky stály by se tak vlastně ilusorními. Vyskytl se pak tento praktický případ: Organizace zaměstnavatelů, jsouce si vědomy, že podle konstantní judikatury (srv. Vážný 4603, 2698) nastoupení přesnění služby vojenské k 1. říjnu jest důležitým důvodem podle § 1154, lit. b), upozornily své členy na to, aby dávali svým zaměstnancům, o nichž vědí, že při jarních odvozech byli odvedeni a že budou musit 1. října narukovat, výpověď tak, že pracovní poměr se právě skončí 30. září před nastoupením služby, tudíž, je-li výpověď čtrnáctidenní, aby výpověď dali v polovině září. O sporech, které z toho vzešly, rozhodl vrchní hornický soud rozhodčí dne 15. XI. 1928 (Vhrs 159/28 — viz Právo lidu ze 4. XII. 1928 a Pracovní právo z r. 1928) takto:

Podle § 1156b) obč. zák. zanikají povinnosti, jež má zaměstnavatel podle § 1154b) a 1156 obč. zák., ukončí-li se služební poměr uplynutím doby, na kterou byl uzavřen, nebo dřívější výpovědí nebo propuštěním, jež nemá svůj důvod v onemocnění nebo v jiných důležitých příčinách, týkajících se osoby zaměstnancovy ve smyslu § 1154b) obč. zák. Byl-li zaměstnavatel propuštěn pro překážku nebo byla-li mu dána výpověď, dokud překážka trvá (to jest, dokud nepominula), nemá tím přivoděné skončení služebního poměru vlivu na uvedené nároky. Z těchto obou vět § 1156b) obč. zák. vychází, že předpis tento stanoví výjimky z jinak platné zásady, že skončením služebního poměru zanikají zároveň (pro futuro) veškeré závazky zaměstnavatelovy k zaměstnanci.

Bylo třeba stanoviti výjimky ty, měla-li býti práva, zaměstnanci zákonem přiznaná, také zajištěna. Neboť ustanovení §§ 1154b)

a 1156 obč. zák., vydaná na ochranu zaměstnanců z ohledů sociálně-politických, z nichž předpis § 1156 obč. zák. jest povahy donucovací (§ 1164 obč. zák.), byla by ilusorní, kdyby zaměstnavatel mohl se zprostiti závazků z nich plynoucích jednoduše tím, že by právě jen pro onemocnění zaměstnancovo nebo pro jinou překážku, postihující osobu zaměstnancovu (§ 1154b) a dosud trvajícím, služební poměr zrušil, nechť již výpovědí nebo propuštěním.

Výpověď (a také propuštění), právě jen z těchto důvodů daná, je sice platná a účinná, avšak tím přivoděné skončení služebního poměru nemá podle poslední věty § 1156b) obč. zák. vlivu na nároky zaměstnancovy, odůvodněné předpisy §§ 1154b) a 1156 obč. zák. Konečná slova první věty § 1156b) obč. zák. (jež nemá svůj důvod v onemocnění nebo v jiných důležitých příčinách, týkajících se osoby zaměstnancovy ve smyslu § 1154b) vztahovati jest netoliko k propuštění, nýbrž i ke »dřívější výpovědi«, vztažněji dřívější výpovědi rozumněti výpověď, dříve z jiného podnětu danou. Že ustanovení § 1156b) obč. zák. jest v tomto smyslu vykládati, vychází zřejmě jak z účelu jeho, tak z materiálů k tomuto zákonnému předpisu, zejména z důvodové zprávy komise panské sněmovny (viz materiálů k III. dílí nověle obč. zák. § 1156b), str. 346), z níž je patrné, že nemoc nebo jiné důležité příčiny, jež odůvodňují nárok zaměstnance podle § 1154b) nebo § 1156 obč. zák., mohou sice býti důvodem výpovědi nebo propuštění, jež jsou tu koordinovány, že však výpověď nebo propuštění takové nemohou zbavit zaměstnance nároků jeho, odůvodněných ustanoveními §§ 1154b) nebo 1156 obč. zák. Že jednání strany žalované směřovalo jediné k tomu, zbavit žalobce nároku podle § 1154b) obč. zák., zjistil soud I. stolice z celého jejího postupu.

Z výše uvedeného vychází, že nárok žalobcův na zaplacení týdenní mzdy je oprávněn.

Naproti tomu rozhodl zemský soud civilní jakožto odvolací ve věcech živnostenských — v téže skoro době — dne 6. listopadu 1928 (Ck II. 145/28) takto:

Důvodová zpráva přiznává, že povolání k vojenské službě je vlastně takovýmto sporným případem, který proto soukromými úmluvami mezi zaměstnavateli a zaměstnanci bývá pojat do kolektivních smluv jako důležitá příčina, pro kterou má zaměstnanec nárok na týdenní mzdu, nemůže-li z příčiny té své zaměstnání dále vykonávat.

Tím ovšem není ještě řečeno, že nárok ten přísluší mu při každém povolání k vo-

jenské službě již ze zákona. Ration legis, jak z materiálů citovaného paragrafu plyne, byla přece, aby dělníkovi v případě nemoci, neštěstí neb jiné důležité události byla poskytnuta aspoň pro první týden hmotná potřebná pomoc. Z toho lze souditi na to, že zákon má tu na mysli jen takové překážky, které zaměstnanci náhle a nepředvidatelně zabránily další konání jeho služby.

Nelze proto s bezpečností souditi, že by takovouto důležitou příčinou bylo též povolání zaměstnance k presenční službě vojenské, ježto s nastoupením služby této musil již zaměstnanec delší dobu počítati a musilo mu též býti dobře známo, takže již předem mohl se na přerušeni služebního poměru připraviti.

Ostatně i kdyby nebylo žádné pochybnosti o tom, že nastoupení presenční služby vojenské bylo důležitou příčinou, jakou má ustanovení § 1154b) obč. zák. na mysli, dlužno míti za to, že nárok žalobcův v tomto případě zanikl podle § 1156b) obč. zák. též dřívějším skončením pracovního poměru, totiž uplynutím výpovědní lhůty před tím, než uvedená překážka dalšího konání služeb nastala.

Uplynula-li výpovědní lhůta v tomto případě, jak mezi stranami není ani sporno, dnem 30. září 1928 a byl-li žalobce povolán k nastoupení presenční služby vojenské teprve dnem 1. října 1928, pak v době, kdy nastala překážka, pro kterou dále službu konati nemohl, pracovní poměr již netrval.

Podle § 1156b) obč. zák. zaniknou totiž povinnosti, které má zaměstnavatel podle § 1154b) obč. zák., skončí-li se služební poměr uplynutím doby, na kterou byl smlouven, nebo dřívější výpovědí, neb propuštěním, jež nemá svůj důvod ve smyslu § 1154b) obč. zák. v nemoci neb jiných důležitých příčinách osobu jeho postihujících.

Z autentického znění cit. paragrafu jasně plyne, že slova »jež nemá svůj důvod« atd... vztahují se toliko na propuštění a nikoli též k výpovědi.

Tomuto výkladu nasvědčuje též druhá věta citovaného paragrafu, podle níž přivoděné skončení služebního poměru jen tou výpovědí, která byla dána v době, kdy překážka trvá, nemá vlivu na zmíněné nároky zaměstnance.

Každý jiný výklad přičil by se duchu citovaného ustanovení zákona.

Zákonodárce neměl přece úmyslu omezovati právo výpovědi stranám příslušející a zaměstnavatel neměl také žádné zákonné povinnosti udávati důvod výpovědi, právě tak jako mohl dáti výpověď již mnohem dříve.

Uvedl-li žalovaný jako důvod výpovědní tu okolnost, že žalobce měl nastoupiti 1. října 1928 vojenskou službu, je vzhledem k tomu, co shora uvedeno, nerozhodno.

II.

Z toho, co sub I. uvedeno, jasně vyplývá, že je na sporu otázka po významu věty 1. § 1156, lit. b), přesněji řečeno, otázka, zda věta vedlejší končící slovy »verursacht ist«, se vztahuje na obě podstatná jména věty hlavní, a to jak »Kündigung«, tak i »Entlassung«.

Joklík ve svém vydání obč. zákoníka překládá tuto větu takto:

»Povinnosti zaměstnavatelovy... pomíjejí, když poměr služební se končí buď proto, že uplynula doba, na kterou služby byly zmluveny, nebo že zřízenci byla dána dříve výpověď, nebo že byl propuštěn, ne však proto, že onemocněl, nebo pro jiné důležité důvody, z nichž zaměstnavatel je práv podle § 1154, lit. b).«

Rouček ve vydání »Čs. kompasu« překládá takto:

»Závazky, jež zaměstnavatel má..., zaniknou, skončí-li se služební poměr uplynutím doby, na kterou byl ujednán, nebo dřívější výpovědí nebo propuštěním, jež nebylo způsobeno onemocněním, nebo jinými důležitými důvody, které se týkají osoby zaměstnaného ve smyslu § 1154b).«

Edelstein ve vydání »Všehrdu« překládá takto:

»Povinnosti... zanikají, skončí-li se služební poměr uplynutím doby, na kterou byl smluven, nebo dřívější výpovědí neb propuštěním, jež nemají svůj důvod v nemoci nebo jiných důležitých příčinách, týkajících se osoby zaměstnancovy ve smyslu § 1154b).«

Ježto jde o filologický výklad zákona, radil jsem se o věci s několika germanisty, posléze pak předložil jsem celý případ naší autoritě v oboru německé syntaxe, univ. prof. dr. Janko, s prosbou, aby mi v konkrétním případě zodpověděl všeobecnou otázku, zda v němčině vedlejší věta přívlásková v čísle jednotném může určovati i dvě podstatná jména věty hlavní.

Týž velmi ochotně sdělil toto:

»...podle znění passu toho je zřejmé, že relativní věta určuje obě substantiva (i Kündigung i Entlassung): jednak právě proto, že užito v ní singuláru, berou se obě ty eventualy jaksi souhrnem skorem v platnosti případu jediného, jednak by tehdy, kdyby se relat. věta měla týkati jen subst. Entlassung, bylo by se to musilo (a také mohlo) vyznačiti jasněji: oder

(schliesslich — ferner) einer Entl. nebo oder infolge einer Entlassung... Ovšem plurál v relat. větě by byl jasnější než singulár.)*

Posléze v této souvislosti výkladu filologického cituji pro zajímavost znění § 10 zák. č. 244/1922 slovensky (autenticky):

»Hore v §§ 6 a 8 označené povinnosti zaměstnavateľa zanikajú skončením služebného pomeru, ktoré se stane vypršaním doby, ma ktorú bol založený, alebo skorším vypovedáním zamestnanca zo služby alebo prepustením zo služby, ktoré sa nestalo pre príčinu ochorenia alebo z iných dôležitých, osoby zamestnanca sa dotýkajúcich dôvodov v smysle § 6.«

III.

Výklad filologický potvrzován je zcela výkladem podle úmyslu zákonodávce. To přesvědčivě uloženo jest již v cit. rozhodnutí Vhrs 159/28 svrchu. Doplňuji jen citací materiálií k § 1156b):

A b s c h r i f t :

Grundsätzlich hören mit jeder Endigung des Dienstverhältnisses alle Verpflichtungen, Lohnzahlung, Verpflegung, Sorge für den Erkrankten (pro futuro) auf. Allein die Schutznormen der §§ 1154b) und 1156 wären illusorisch, wenn es der Dienstgeber in der Hand hätte, sich ihnen dadurch zu entziehen, dass er die Endigung des Dienstverhältnisses eben wegen der Erkrankung oder sonstigen Verhinderung des Dienstnehmers, durch Kündigung oder Entlassung herbeiführt. Deshalb jedoch die Kündigung aus dem Grunde der Verhinderung geradezu zu verbieten, geht nicht an, da es ja zur Kündigung der Angabe irgend eines Grundes gar nicht bedarf. Ebenso wenig aber lässt sich ohne Inkonsequenz aussprechen, dass die Erkrankung u. s. w. niemals als »wichtiger Grund« vorzeitiger Entlassung (unter § 1162) gelten könne (so allerdings RV. § 161, H. G. § 9, Abs. 1, Entw. Güterb. Ges. § 15 s. dagegen Ind. R. 39), abgesehen davon, dass Verbot gar leicht durch Angabe irgendeines anderen »wichtigen« Entlassungsgrundes zu umgehen ist. Der Entwurf sieht daher davon um so mehr ab, als das worauf es für den Dienstnehmer ankommt (Adler 35), in der Tat nur ist, dass ihm durch die — sonst wirksam bleibende — Kündigung oder Entlassung, die nach § 1154b) oder 1156 begründeten Ansprüche nicht genommen werden (vgl. schon die Wiener Ges. Ogd. v. § 85), deshalb die Fassung des Schlusssatzes des § 1156b).

*) Řadu zajímavých a případných důvodů, mluvících pro týž překlad, uvedl mi doc. dr. Josef Fischer. Jen pro stručnost jich necituji.

Die Rv. bedürfe ferner noch der Ergänzung, bezüglich der in § 1154b) erwähnten »anderen die Person betreffenden Gründen« der Verhinderung (Adler 35), da keine Ursache besteht, diese anders zu behandeln als die Erkrankung. Endlich war (so wie auch H. G. G. § 9) richtiger von der Kündigung »während« der Verhinderung dem Wortsinne nach auch die Kündigung nach der bereits behobenen Verhinderung umfassen würde. (Ind. R. 39.)

Názor živnostenského soudu odvolacího v Praze svrchu citovaný jest — jako ostatně v řadě jiných případů — nesprávný. Typický úkaz jeho usuzování je ostatně patrný z toho, že se ještě, byť nepřímou, kloní k požadavku nepřevzatelnosti důležité příhody podle § 1154, lit. b), ačkoliv je to vyvráceno od desíti let nezměněnou judikaturou nejvyššího soudu a souhlasně i teorií.

IV.

Důsledně pak asi by bylo hájiti stanovisko, že zaměstnavatelova povinnost nezaniká ani tehdy, když výpověď dal třebas i o měsíc dříve, tak na př. 14denní výpověď již v měsíci srpnu, jak se také už stalo. Ovšem ale nikoliv, kdyby zaměstnanec mezitím nastoupil jinde a měl pak proti ji-

nému zaměstnavateli z důvodu přesnění služby nový nárok podle § 1154, lit. b), věta prvá. Celá věc — a největší obtíž případu — spočívá totiž v tom, že musí býti se strany zaměstnavatele prokázáno, že důvodem výpovědi musí být přesnění služba, což bude v největším počtu případů nesporné, protože výpověď — na rozdíl od propuštění — nemusí být odůvodňována. V obou konkrétních případech svrchu vylíčených ovšem se důvod zjistit dal — zaměstnavatelé ho výslovně uvedli (ač nemusili).

V.

De lege ferenda nutno předně upozornit, že nová redakce § 1156b) v návrhu reformní komise (před superrevisí — nynější stav není mi dosud znám) kontroverzy neřeší, a jak se zdá, ani na ni nepřipadá. Navrhované znění i důvodová zpráva je zaměstnancům nepříznivější. Nelze ovšem nepřiznat, že případ logicky domyšlen by mohl vésti k příkrostem, které by na konec postihly jen zaměstnance (zaměstnavatel by nepřijal př. vůbec zaměstnance bez odbyte přesnění služby). A jest otázka, zda sociální zisk — t. j. ona týdenní mzda — jest úměrný obtížím a komplikacím, jež jsem naznačil shora sub IV. na konci. V tom spatřuji kuriositu celého případu.



Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

166.

Za zakázanou práci přes čas může zaměstnanec žádati jen náhradu škody; obdržel-li však paušální mzdu, pak škodu neutrpěl. Rozhodnutí N. S. ze dne 10. 10. 1930, R II 374/30.

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu č. 5537, 6636, 7199, 7576, 7577, 7611, 7901, 8327, 8561, 8818 a 9505 Váž. obč.* nevyklučuje zákon ze dne 19./XII. 1918, č. 81 Sb. z. a n. paušalování odměny za práci přes čas. Takováto úmluva může býti uzavřena také mlčky ujednáním, které vylučuje pochybnost o vůli stran. Taková úmluva mlčky uzavřená tu jest, když zaměstnanec po delší dobu bez výhrady a námitek mzdu při-

* 8561: Prodlužoval-li zaměstnavatel svémočně pracovní dobu, ručí zaměstnanci za škodu, jež mu z toho vzešla. Přijímal-li zaměstnanec mzdu za pracovní dobu, vyměřenou podle hodin převyšujících úhrnem 8 hodin denně, jest míti za to, že odměna za práci přes čas byla paušalována (viz str. 43, roč. VIII. P. P.).
8818: Pokud jest míti za to, že zaměstnanec přijímal smlouvenou týdenní mzdu na úplnou úhradu odměny za veškeré práce, vykonané ve službě zaměstnavatelově, tudíž i práce přes čas.

Předpisy § 6/III. a § 7/IV. zák. č. 91/18 předpokládají, že mzda byla ujednána za pracovní dobu 8 hodin nepřesahující a že práce přes čas byly konány se svolením příslušných orgánů správních (viz str. 83, roč. VIII. P. P.).

9505: Za práci přes čas nepřisluší odměna vyšší než za práce vykonané v pravidelné pracovní době. Rozhoduje úmluva stran, a není-li jí, jest pokládati přiměřený plat za vymíněný (viz č. 88 Sb. P. P.).

jímal, ačkoli je si vědom toho, že placená mzda zahrnuje v sobě všechny ujednané práce, i ty, které jsou nad osmihodinový pracovní den.

Mimo to bylo zkoumati, zdali v přítomném případě byla práce přes čas mimořádně na základě §§ 6, 7, 12 zák. čís. 91/1918 povolena, anebo zda osmihodinová pracovní doba byla přes zákonitý zákaz libovolně prodloužena. To je důležité proto, ježto zvláštní odměna podle § 6, odst. 3. a § 7, odst. 4. je zajištěna jen v takových případech, ve kterých byla práce přes čas úředně povolena. V případě libovolného a protizákonného prodloužení pracovní doby není žádného nároku na náhradu, protože by jinak přišel zákon do rozporu se svými vlastními zákazy, připouštěje nepřímou zakázanou práci. Za zakázanou práci přes čas může zaměstnanec žádati jen náhradu škody, kterou musí dokázati. Jestliže však obdržel za zakázanou práci přes čas paušální mzdu, pak neutrpěl škody. (Váž. obč. 8327, 8560, 8761, 8818.)

167.

Noční práce nemusí býti zvláště odměňována. Za práci přes čas nemusí býti placena zvýšená mzda, nýbrž se vyžaduje jen, aby práce přes čas byla odměňována zvlášť. Co do výše odměny za práci přes čas je rozhodnou především úmluva stran, a kdyby jí nebylo, jest pokládati přiměřený plat za vymíněný. Rozh. N. S. ze dne 9. července 1930, Rv I 1654/29. Váž. obč. 10076.