

# PRACOVNÍ PRÁVO

ČASOPIS PRO VÝKLAD PRACOVNÍCH A SOCIÁLNĚ  
POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONŮ.

DR. KAREL BALLEMBERGER:

## Potvrzení o smlouvě a potvrzení o zaměstnání soukromých zaměstnanců.

Zaměstnavatel jest povinen zaměstnanci potvrditi písemně podstatný obsah pracovní smlouvy, a to během prvních 14 dnů pracovního poměru (§ 5), kromě toho jest povinen vydati zaměstnanci potvrzení o době a způsobu zaměstnání, a to při skončení pracovního poměru (§ 44, odst. 1), nebo i za jeho trvání (§ 44, odst. 2).

Společným rysem obou potvrzení jest hlavně důležitá působnost průkazní, jež jim, zejména ve sporu, jest propůjčena. Jako indicie, objasní nám obě potvrzení, anebo i jen jedno z nich měrou velmi značnou, sporný obsah pracovní smlouvy.

### A) Potvrzení o smlouvě.

Do 14 dnů po nastoupení práce vydá zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení o podstatných právech a povinnostech plynoucích z ujednané smlouvy o práci. Potvrzení musí obsahovati alespoň ustanovení o výši platu, o výpovědní lhůtě a o zaměstnání.

Pracovní smlouva, o níž zaměstnavatel vydává potvrzení, byla tedy již pravoplatně uzavřena, nejedná se tudíž vydáním potvrzení o nějakou perfekci této smlouvy. Potvrzení má význam pouze deklaratorní a nikoli konstitutivní. V praxi může se docela dobře vyskytnouti případ, kdy obsah pracovní smlouvy nesouhlasí s vydaným potvrzením. Zajisté musí soud připustiti důkaz o pravém obsahu pracovní smlouvy. Ovšem provádění takového důkazu bude asi neobyčejně obtížné.

Zaměstnanec rozhodně není povinen přijati potvrzení, jež neodpovídá obsahu jeho pracovní smlouvy, ovšem, jestliže je přijme, nemění tím sice obsah původní smlouvy, ztíží si však svoji posici v případě sporu. Zaměstnavatel nemůže měniti obsah smlouvy dodatečně vydáním potvrzení, jež by obsahovalo

snad některé skutečnosti, odlišné od původní smlouvy. Zaměstnanec může pak žalobou vymáhati vydání potvrzení, odpovídající obsahu pracovní smlouvy.

Forma potvrzení výslovně předepsána není, avšak je samozřejmé, že bude se jednat o listinu, ať již psanou, nebo tištěnou. Listinu tuto podepíše zaměstnavatel (§ 5, odst. 3), při čemž toto potvrzení jest prosto kolkových poplatků. Ovšem, zůstávají nedotčena ustanovení zákona ze dne 12. srpna 1921, č. 205 Sb. z. a n. o poplatku ze služebních smluv.

Toto ustanovení liší se od korespondujícího ustanovení § 6, odst. 4 zák. o obch. pomocnících z r. 1910, č. 20. ř. z., kdež mluví se sice o služebních listech, jako o písemných záznamech o podstatných právech a povinnostech ze služební smlouvy, jež zaměstnanec může po dojednání služební smlouvy od zaměstnavatele požadovati, při čemž takovéto nepodpsané záznamy jsou osvobozeny od kolkových a bezprostředních poplatků. Praxe se ovšem skoro konstantně vyvinula tak, že zaměstnavatel vydal zaměstnanci nekolikované potvrzení o smlouvě jím podepsané, a nechal si potvrditi příjem »služebního listu« od zaměstnance na průpisu (kopii). Tento faktický stav je kodifikován § 5, odst. 3 nového zákona. Z říšskoněmeckého práva recipovaný název »služební list« nebyl naším novým zákonem převzat vzhledem k tomu, že se nevžil.

Pokrok zák. č. 154/1934 Sb. z. a n. proti zákona čís. 20/1900 ř. z. jeví se též zejména v tom, že nový zákon (§ 5, odst. 1) stanoví minimální obsah potvrzení, kterým jest

1. výše platu,
2. výpovědní lhůta,
3. způsob zaměstnání,

kdežto dříve zákon o obch. pom. pouze povšechně mluvil o podstatných právech a povinnostech ze služební smlouvy. Ovšem, vyjmenováním podstatných náležitostí potvrzení není nikterak řečeno, že by do potvrzení nemusily býti pojaty ještě další podstatná práva i povinnosti plynoucí ze smlouvy, jež uvádí příkladem *Mayer-Grünberg* ve svém komentáři, na str. 94. Jsou to zejména mimo ustanovení pojatá do našeho zákona — úmluva o době platnosti služební smlouvy, o pracovních hodinách, o přestávkách u práci, o povinnosti k náhradní práci, zvláštní ujednání o konkurenční doložce, o datu kdy má býti vyplácen plat, právo zaměstnance na zálohy na plat (bude praktické u agentů na provisi), o kauci, o dovolené atd.

*Herrmann-Otavský-Srb* v komentáři k zákonu o soukromých zaměstnancích poukazuje na to, že na potvrzení má právo i zaměstnanec, jehož smlouva byla uzavřena na podkladě smlouvy hromadné, kolektivní, vyjímajíc, že by smlouva byla rozmnožena tiskem a jeden její exemplář dán zaměstnanci zaměstnavatelem k dispozici, v takovém případě by se potvrzení obmezilo na úchytky od smlouvy hromadné. V § 53 zák. 154/34 je § 5 počítán mezi předpisy relativního donucovacího práva. Potvrzení musí býti vydáno v každém případě, i když tedy jest zde kolektivní smlouva. Jakákoli úmluva vylučující nebo zkracující právo zaměstnance žádati potvrzení o smlouvě je nicotná.

Zaměstnavatel vydá zaměstnanci potvrzení do 14 dnů po nastoupení práce, sám od sebe, i bez vyzvání zaměstnancova. Nastoupení do práce bude se rovnati změna podstatných kusů pracovní smlouvy. Není-li dodržen tento předpis § 5 odst. 1, není obsažena v zákoně žádná sankce, kromě ustanovení § 5 odst. 2., kde se praví, že, nevyhoví-li zaměstnavatel ve stanovené lhůtě této povinnosti, může zaměstnanec kdykoli požadovati vydání potvrzení o smlouvě. Ustanovení toto svou malou energičností vůči zaměstnavateli nepřispěje příliš k pocitu právní jistoty na tomto úseku pracovního práva. Jestliže zaměstnavatel prostě nevydá potvrzení o smlouvě, vydání, ač tento předpis náleží podle § 53 zák. č. 154/1934 k předpisům, jež smlouvou měniti nelze, k předpisům relativního práva donucovacího, zaměstnanci zbude jedině žaloba, která vzhledem k tomu, že se jedná o poměr jedince hospodářsky na zaměstnavateli zcela odvislého, nebude asi příliš praktická. Žaloba o náhradu škody pro nevydání potvrzení o smlouvě nebude též asi zjevem u pracovních soudů častým, ač ovšem lze takovouto žalobu podati. Proto tím více bude záležet na úředním dozoru, vykonávaném orgány žnostenské inspekce.

Spornou bude otázka, do kdy lze požado-

vati vydání potvrzení o smlouvě. Docent *Fröhlich* se domnívá (Komentář v Československém právu z r. 1934, str. 858), že na rozdíl od potvrzení o práci (§ 44 zák.) lze potvrzení o smlouvě požadovat jen do skončení pracovního poměru. Názor tento nezdá se býti správným, vzhledem k ustanovení § 5 odst. 2, podle kterého zaměstnanec může potvrzení o smlouvě požadovati kdykoliv, tedy i po skončení pracovního poměru. Bylo by tedy docela možno, vésti po skončení pracovního poměru spor o vydání potvrzení o smlouvě, a to zejména v tom případě, kdy obsah smlouvy bude důležitou prejudiciální otázkou pro pracovní spor.

Spornou jest též otázka, zda odepření vydání potvrzení o smlouvě se strany zaměstnavatele jest důvodem k předčasnému vystoupení zaměstnavatele dle § 32 a 33 zák. 154/34. *Herrmann-Otavský-Srb* (na str. 190 svého komentáře) na tuto otázku odpovídají kladně, a to tak, že zaměstnanec má právo zrušit pracovní poměr s okamžitou platností, bude-li mu zaměstnavatelem odepřeno vydání potvrzení o smlouvě. Názor tento, opírající se o § 33 zák. 154/34, nesdílejí *Mayer-Grünberg* (str. 94) a docent *Fröhlich* (str. 857), kteří zastávají názor, že zaměstnanec nemůže předčasně vystoupiti ze zaměstnání proto, že neobdrží potvrzení o smlouvě.

Zaměstnanec ovšem musí potvrzení o smlouvě, pokud jeho obsah se kryje s původní pracovní smlouvou, přijmouti, má též jeho příjem potvrditi, a to podle obecných zásad o kvitování (§ 1426 obč. z.). Srv. *Fröhlich*, str. 857. Zaměstnavatel nemůže požadovati od zaměstnance nějaké vzájemné potvrzení, může však žádati potvrzení o příjmu potvrzení o smlouvě zaměstnancem.

Zaměstnanec, který ztratil potvrzení o smlouvě, může na zaměstnavateli požadovati vydání duplikátu tohoto potvrzení, ovšem na svoje útraty.

Potvrzení o smlouvě se rozhodně nemohou rovnati poznámky zaměstnancovy o pracovní smlouvě, byť i byly psány za souhlasu zaměstnavatelova, či snad jím dokonce diktovány a potvrzeny (*Mayer-Grünberg*, str. 93). Potvrzení musí v každém případě celé vydati zaměstnavatel.

Mnoho sporů vedených před pracovními soudy mohlo by býti odklizeny, kdyby bylo dodržováno přesně znění § 5 zák. 154/34. Bohužel vydávání potvrzení o smlouvě nevížilo se ještě obecně, a tak v pracovních sporech narážíme často na obtíže spojené se zjišťováním vlastního obsahu pracovní smlouvy. Obtíží těchto by nebylo, kdyby byl přesně zaměstnavatelem dodržován § 5 zák. č. 154/34.

## B) Potvrzení o zaměstnání.

Podle § 44, odst. 1., zák. č. 154/1934, je zaměstnavatel povinen vydati zaměstnanci při skončení pracovního poměru písemné potvrzení o době a způsobu zaměstnání. Zápis a poznámky, které by ztížily zaměstnanci najít nové místo, nejsou dovoleny. Tožto potvrzení (vysvědčení) o zaměstnání vydává se tudíž na konci pracovního poměru. Je lhostejné, zda pracovní poměr skončil výpovědí či předčasným zrušením z některého z důvodů uvedených v §§ 33, 34 zákona.

Minimální obsah potvrzení o zaměstnání jest stanoven zákonem. Bude to především nadpis »Potvrzení o zaměstnání«, nebo »vysvědčení«, kterýžto termín jest běžnější, jméno zaměstnancovo, údaj, od kdy do kdy byl zaměstnán, údaj o způsobu zaměstnání, a to co možná podrobný, a podpis zaměstnavatelův, při čemž, pokud se jedná o protokolovanou firmu, může zaměstnanec požadovati podpis firemní.

Zákon výslovně mluví o době a způsobu zaměstnání.

Dobou zaměstnání rozumí se doba od faktického nastoupení pracovního poměru do okamžiku jeho faktického skončení. Nebude zde tudíž rozhodným snad moment uzavření pracovní smlouvy, nýbrž moment, kdy skutečně práce byla nastoupena. Nebude ovšem mnoho sporu o tom, kdy pracovní poměr započal, ovšem jednou z nejožehavějších, v zákoně ne dosti jasně upravených otázek, je otázka, do kdy zaměstnání ve smyslu § 44 zákona trvá. U pracovních poměrů končících výpovědí, i když konec výpovědních lhůt spadá v jedno s dovolenou, nebo s některou přecházkou v práci ve smyslu §§ 19—24 zákona,

sluší míti za to, že vysvědčení musí zaměstnavatel vystaviti zaměstnanci až do konce výpovědní lhůty. Ovšem musí se jednat o výpověď řádnou a o některý z důvodů, uvedených v §§ 19—24, nebo o dovolenou.

Sporná jest ovšem otázka, co se stane, jestliže zaměstnanec nedostane výpověď s dodržením lhůt § 31 zákona, a jestliže svého zaměstnavatele o dodržení řádných výpovědních lhůt zažaluje a ve sporu obstojí. Obdobný případ nastane, jestliže zaměstnanec jest s okamžitou platností propuštěn, resp. opustí zaměstnání ve smyslu § 33 zákona, domáhá se zaplacení služného až do konce výpovědní lhůty a ve sporu obstojí. Jsou nasnadě dvě eventualy: Buď zaměstnanec má nárok na vysvědčení do dne, kdy zaměstnání skutečně opustil, anebo v případech §§ 33—34, kdy nárok zaměstnance stává po právu až do konce výpovědní lhůty smluvené či zákonné.

*Herrmann-Otavský-Srb* (Str. 426 komentáře) praví, že »zákon nemluví tu o poměru pracovním, nýbrž o činnosti zaměstnance; nepotvrzuje se tudíž doba právního trvání smluvního poměru, nýbrž doba faktické práce«. Zato však nastává skončení poměru předčasným jeho zrušením, třeba i bez důležitých důvodů, jak prokazuje zejména § 38 zák. Tento názor podporuje ovšem hlavně i potřeba praktického života, kde působily by značné zmatky, kdyby zaměstnanec prokazoval se vysvědčeními dvou nebo dokonce několika zaměstnavatelů o téže době pracovní. Ovšem na druhé straně jest zaměstnanec, je-li doba zaměstnání končí mimo obvyklou výpovědní lhůtu, v nevýhodě, ježto tato okolnost vzbuzuje sama o sobě podezření zaměstnavatelovo o důvodech, jež vedly k rozvázání pracovního poměru.

(Pokračování.)

# Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

## Služební smlouva

§ 1151.

981.

Skutečnost, že zástupcova zprostředkovací činnost byla omezena na určitý obvod, že se zavázal docílití určitý minimální odbyt a zasílání o výsledku návštěv zevrubné zprávy, nesvědčí samo o sobě, že tu byl služební poměr. Rozh. nejv. soudu z 20. IX. 1934, č. j. R I 975/34-1, Sb. min. sprav. 81.

...není ani na závalu, že žalobci byly smlouvy uloženy určité závazky, zejména že jeho zprostředkovací činnost byla omezena na určitý obvod, že se zavázal docílití určitý minimální odbyt, žalovanému o výsledku svých návštěv zasílat zevrubné zprávy, pokud se týče zasílati mu denní zprávy a p. Neboť tyto okolnosti ani jednotlivě, ani v celku nenavědčují tomu, že žalobce byl jako zástupce přijat do služeb žalovaného jako jeho zaměstnanec a veškeré tyto smluvní pod-

mínky se srovnávají i s poměrem samostatného agenta a nelze z těchto závazků odvozovati podřízenost žalobcovu proti žalovanému. Vždyť vázanost dvoustrannou smlouvou nelze ztotožňovat s podřízeností rozkazům zaměstnavatelovým, jakou předpokládá služební (pracovní) poměr.

§ 1153.

982.

Zavázal-li se zaměstnavatel hraditi důchodovou daň za svého zaměstnance, vztahuje se tento závazek i na přírážku k důchodové dani podle zák. č. 177/1931 Sb. z. a n. Rozh. nejv. soudu z 11. IV. 1935, Rv I 2400/33-1.

...I další napadený právní názor odvolacího soudu, že ujednání o placení důchodové daně žalovaným společenstvem se vztahuje i na přírážku k důchodové dani — jest správný. V § 6 zákona ze dne 28. listopadu 1931, č. 177 Sb. z. a n., bylo zcela jasně vysloveno, že přírážka, zavedená řečeným zákonem, jest součástí důchodové da-