

Jestliže se pracovní poměr skončí dříve, než zaměstnanec využil náhradní dovolené, náleží mu za ni náhrada v penězích.

Náhrada v penězích rovná se peněžítým požitkům připadajícím na dobu dovolené.

9. Ustanovení §§ 26 a 27 zákona o soukromých zaměstnancích, která ustanovují o do-

volené, jsou ustanoveními kogentními podle § 53 cit. zákona: práva jimi poskytnutá zaměstnanci nemohou býti smlouvou ani zkrácena, ani zrušena. Smlouvou mohou býti sjednány pouze podmínky pro zaměstnance výhodnější, v kterémžto případě pak platí výhodnější ustanovení smlouvy a nikoliv zákona.

DR. KAREL BALLEMBERGER:

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

(Pokračování.)

Ovšem proti názoru *Herrmanna-Otavského-Srba* stojí zde opačný názor komentáře *Hartmannova* (str. 281), podle něhož, byl-li služební poměr zrušen bez důležitého důvodu zaměstnavatelem, mohl by zaměstnanec žádati za potvrzení práce až do doby, kdy by se poměr skončil uplynutím doby nebo řádnou výpovědí.

Názor tento jest však ojedinělý. *Mayer-Grünberg* (str. 461) a s ním i *Fröhlich* («Právo čs.» na str. 987) udávají shodně, že končí-li pracovní poměr předčasně, spadají faktické a právní ukončení v jedno. Den propuštění nebo vystoupení jest současně posledním dnem pracovního poměru.

Podobný názor zastává i judikatura (na př. v rozhodnutí nejv. soudu ze dne 24. III. 1914, Rv II 54/14, Fuchs 162), kdež se praví, že zaměstnavatel jest povinen potvrditi ve služebním vysvědčení skutečnou dobu služebního poměru, nebo rozh. Sb. ž. č. 2700, kdež se praví, že vysvědčení o činnosti zaměstnavatelově řídí se nikoliv přípovědnostmi učiněnými při přijetí, nýbrž skutečnou činností zaměstnance atd.

Nemoc a úraz, pokud nepřekročí dobu zákonem stanovenou, vojenská služba a jiné překážky soukromoprávní i veřejnoprávní nepřerušují pracovní poměr, a nelze tudíž snad vyznačovati nějakým zvláštním způsobem ve vysvědčení dobu, po kterou trvaly. Kdyby se tak stalo, má zaměstnanec právo odmítnouti takovéto potvrzení o zaměstnání.

Z p ů s o b z a m ě s t n á n í. Vedle potvrzení o délce trvání pracovního poměru jest nejdůležitější náležitostí obsahu vysvědčení vyznačení způsobu zaměstnání. Kdežto délka zaměstnání bude sotva kdy spornou, jedná se o nejspornější bod obsahu vysvědčení, ježto zaměstnavatel bude se často u určitých kategorií zaměstnanců brániti správnému označení, vzhledem k tomu, že by se prejudikoval pro případné spory nebo pro případné řízení správní (příkladně povinnost při-

hlášení k pensijnímu pojištění a náhrada škody pro nepřihlášení).

Způsob zaměstnání musí býti vyznačen výrazy jasnými, pregnantními a nepřipouštějícími pochyb. Někdy stačí výraz jeden (účetní, písařka na stroji, pokladní, skontista, prodavač atp.). Vysvědčením o druhu služby nepřiznává se ani hodnost, ani titul, nýbrž jeho účelem jest, aby bylo možno seznati, jakého druhu a jaké povahy byla skutečná zaměstnavatelova činnost v zaměstnavatelově podniku. (Vážný, Sb. n. s. č. 11.627, v »Pracovním právu« č. 467.)

Nejsou ovšem přípustny výrazy obecné, nebo nejasné, nebo snad dokonce dvojsmyslné, vzhledem k tomu, že zaměstnavatel, jemuž zaměstnanec se jde představit a jemuž vysvědčení předloží, musí si »ze znění vysvědčení učiniti přesnou představu o tom, jakou práci zaměstnanec u svého bývalého zaměstnavatele konal«. (Ž. s. Liberec, 23. 9. 1914, Cr 42/14, Sb. ž. č. 2625.) Rozhodně nestačí označení jako »commis«, »praktikant«, »zaměstnanec« (*Fröhlich*, str. 987, *Mayer-Grünberg*, str. 459, Z. s. Vídeň, 6. 10. 1913, Cr VI 1409/13, Sb. ž. č. 2282) a jiná povšechná označení.

Ovšem velmi často nebude postačovati takovéto jednoduché označení, vzhledem k tomu, že zaměstnanec v závodě zastával různé funkce anebo současně byl zaměstnáván různým způsobem. Druh služebních úkonů dlužno označiti formou k jich označení nejpůsobilejší, nestačí nějaké bezbarvé označení, jež ostře nevyjadřuje povahu konané práce. (Ž. s. Brno, 4. 9. 1914, Cr I 436/14, Sb. ž. č. 2685.) Do vysvědčení bude nutno pojmuti označení veškerých prací, jež zaměstnanec konal, ovšem pouze takových, jež konal častěji a ne snad pouze jednou a jako zaměstnání vedlejší na zkoušku nebo na výpomoc krátkou dobu, vzhledem k tomu, že vysvědčení má se vztahovati na celkovou činnost zaměstnance a nikoliv na každou jednotlivou



práci, kterou vykonal. (Ž. s. Vídeň, 11. XI. 1910, Cr VII 464/10, Sb. ž. č. 1948.) Podobně rozhodnutí živn. soudu v Mor. Ostravě ze dne 30. X. 1911, Cr I 312/11, Sb. č. 1975, kde se praví, že vysvědčení obchodního pomocníka má vyjadřovati jeho postavení v podniku, nikoliv jen jeho občasně používání. Lze tudíž požadovati, aby do vysvědčení bylo pojata pouze označení oněch služeb, jež byly požadovány od zaměstnavatele na základě smlouvy nebo fakticky pravidelně (Mayer-Grünberg, 460), třebaže byly konány postupně.

Sporné otázky vyskytnou se ovšem tehdy, konal-li zaměstnanec několik různých zaměstnání po sobě, při čemž některé z nich nelze zahrnouti pod pojem prací ve smyslu § 1 zák. 154/34. Tak na př. byl-li někdo v závodě zaměstnán jako sluha, později pak jako vedoucí skladu nebo jako úředník pověřený inkasem. Vysvědčení inkasisty, z něhož by bylo patrné, že zaměstnanec byl zaměstnán též jako sluha, rozhodně by mu ztížilo možnost nalézt si nové zaměstnání. Takovéto vysvědčení rozhodně neodpovídá požadavku § 44 zák. 154/34, vykládaného v souvislosti s § 1 tohoto zákona. Zaměstnanec má v takovémto případě právo požadovati vysvědčení dvě, jedno pro pracovní poměr podle předpisů obecných, druhé pro pracovní poměr podle zákona o soukromých zaměstnancích. Zaměstnanec v takovéto situaci učiní ovšem nejlépe za účelem zamezení sporu, bude-li požadovati při změně způsobu zaměstnání, jež je takového rázu, že mění se i zákonná ustanovení, jimiž jest se řídit, vysvědčení ihned při změně svého zaměstnání, takže z jednoho zaměstnání bude se moci prokázati několika vysvědčeními.

Rozhodně nemá ovšem zaměstnanec právo požadovati, aby bylo do vysvědčení pojata pouze označení posledního způsobu jeho zaměstnání v závodě.

Další poznámky o zaměstnanci. Další obsah vysvědčení, zejména nějaké pochvalné uznání, není obligatorní, ovšem zákon tyto zápisy omezuje ve smyslu negativním, ježto stanoví, že zápisy a poznámky, které by ztížily zaměstnanci najít nové místo, nejsou dovoleny. Zaměstnavatel může tudíž do vysvědčení pojmouti svůj úsudek o zaměstnanci a slova uznání, avšak jedině tehdy, jestliže se jedná o úsudek příznivý. Ovšem zaměstnanec nemá nároku na to, aby do vysvědčení o době a druhu služby bylo pojata též pochvalné uznání. (Ž. s. Brno, 20. VIII. 1925, ČZ I 236/25, Sb. ž. s. č. 3.) Zaměstnavatel není povinen hodnotiti si ve vysvědčení služby co do jakosti. (Rozh. nejv. soudu z 29. V. 1931, Rv I 725/30, Vážný, obč. 10.833, v »Pracovním právu« č. 276 a 278.)

Zaměstnanec nemá právo odmítnouti vysvědčení, jež obsahuje sice objektivně pochvalný úsudek, jež mu však nevyhovuje subjektivně, ježto se domnívá, že má nárok na úsudek příznivější (Mayer-Grünberg, str. 462, Randa, Handelsrecht, II. vyd., str. 256, opačně Pisko, komentář k zák. o obchodních pomocnících, str. 490).

Pokud se týká úsudku nepříznivého nebo poznámek, jež jsou s to ztížiti zaměstnanci hledání nového místa, nejsou přípustny ani tehdy, jestliže s nimi zaměstnanec výslovně souhlasí, a zaměstnavatel ručí zaměstnanci i v tomto případě za veškeré škody, které případně takovým vysvědčením zavíní. Jedná se o právo nezadatelné, jehož se zaměstnanec nemůže vzdáti a nemůže je ani úmluvou změnit, zkrátiti nebo zrušiti, vzhledem k tomu, že § 53 zák. o soukromých zaměstnancích počítá ustanovení § 44 mezi ustanovení nezměnitelná.

Ovšem ani příznivý úsudek nesmí býti objektivně nesprávný. Nemůže-li zaměstnavatel vydati o zaměstnanci úsudek příznivý, musí se zdržeti kvalitativního ocenění služeb zaměstnance vůbec, ježto by se vydával vydáním vědomě nesprávného úsudku nebezpečí žalob o náhradu škody osobám třetím, uvedeným v omyl nesprávnými údaji vysvědčení. (Mayer-Grünberg, 463.)

Ovšem vedle vlastního úsudku jest zde i řada způsobů často velmi rafinovaně vymyšlených, jež jsou s to ztížiti nebo dokonce znemožniti zaměstnanci hledati si nové místo. Není možno ani přibližně vypočítati veškeré druhy poznámek, znamení a značek, kterými zaměstnavatelé označují vysvědčení propuštěných zaměstnanců, aby jejich budoucím zaměstnavatelům naznačili, byť i proti jasnému ustanovení § 44, svůj nepříznivý úsudek o zaměstnanci. Generelně lze říci, že jsou nepřipustny nejen poznámky a úsudky zaměstnanci nepřiznivé, ale i ony značky a tajná znamení, která, aniž by byla na první pohled patrna, přece mají pro zasvěceného klasifikovati zaměstnance určitým, jemu nepříznivým způsobem. (Mayer-Grünberg, 465.)

Fröhlich (str. 988) a Mayer-Grünberg (str. 464) uvádějí celou řadu nejobvyklejších příkladů nepřipustných označení, jako že zaměstnanec vystoupil pro stávkou, bez výpovědi byl propuštěn, pro nemoc propuštěn, opustil zaměstnání bez výpovědi, pro nevyhovnost práce pro zaměstnavatele, pracoval s přerušením pro nemoc atd. Ovšem jsou přípustna označení, jako »odešel zdrav«, »na vlastní žádost«, »pro poruchu v provozu«, »mzdou vyrovnán«. (Ob. ž. 1326.)

Nepřipustné jest též nadepisování vysvědčení červeným inkoustem, aby tím bylo naznačeno na př. socialistické přesvědčení za-



městnancovo. Sluší ovšem poznamenati, že i používání obrátů, jež samy o sobě jsou přípustny, přece však v nápadné úpravě (větším či menším písmem), není přípustno, ježto tím by do vysvědčení se mohly dostat okolnosti, jež § 44 nepřipouští. Podobně zbytečné používání značek, háčků a diakritických znamének není přípustné, vzhledem k tomu, že mohou vzbuzovati podezření, že zaměstnanec byl propuštěn ze své viny. Pro kvalifikaci vysvědčení jako odporujícího § 44 stačí i jen možnost podezření. (*Mayer-Grünberg*, 465.)

Extensivní výklad bývá § 39 zák. z r. 1910, resp. příslušných ustanovení živnostenského řádu, jakož i vynalézavost zaměstnavatelů, daly uplatniti v judikatuře správnému názoru, že i nepříznivý úsudek zaměstnavatelův o býv. zaměstnanci, projevený ústně či písemně mimo potvrzení o zaměstnání, je nepřipustný a zavazuje k náhradě škody, pokud jím bylo zmařeno přijetí zaměstnance na novém místě. Takovýto spor po skončení pracovního poměru vzniklý nebude ovšem náležití před pracovní soud, nýbrž před soudy obecné. (Vážný, 13.592, v »Pracovním právu« č. 871.)

V teorii se dává hojně místa pojednávání o t. zv. černých listinách, t. j. seznamech zaměstnanců rozšiřovaných mezi zaměstnavateli přicházejícími v úvahu za tím cílem, aby nepřijímali ony zaměstnance do zaměstnání. (*Mayer-Grünberg*, 365.) Takovéto seznamy jsou nepřipustné a pokud nepřijetí do zaměstnání stalo se v příčinné souvislosti s černými listinami, lze požadovati náhradu škody na tom, kdo je vydal.

Též je nepřipustno, aby zaměstnavatel dával o svém bývalém zaměstnanci informace, jež by mu ztížily naléztí si nové zaměstnání. Informační dopis bývalého zaměstnavatele o důvodu zaměstnancova propuštění rovná se vysvědčení. Je diskreditováním zaměstnance, sdělil-li bývalý zaměstnavatel nynějšímu, že »žel, nemůže udati důvody zaměstnancova propuštění«. (Rozh. Vážný, 2195, rozh. nejv. soudu z 23. I. 1923, Rv I 687/22.) Je možno tudíž, bylo-li znemožněno zaměstnanci naléztí si nové zaměstnání na základě špatné informace bývalého zaměstnavatele, domáhati se na tomto náhrady škody, jež bude se rovnati platu, který by byl zaměstnanec na novém místě obdržel.

Způsob vydání potvrzení o zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen vydati zaměstnanci při skončení pracovního poměru písemné potvrzení. Tato formulace § 44 zák. o soukromých zaměstnancích liší se od znění § 39, zák. o obchodních pomocnících, kdež se pravilo, že zaměstnavatel jest povinen vystaviti při skončení služebního po-

měru na požádání zaměstnance písemné vysvědčení. Podle dřívějšího zákona bylo tudíž vydání vysvědčení vázáno na výslovnou žádost zaměstnancovu, kdežto nyní jest stanovena zákonem povinnost zaměstnavatelova vydati vysvědčení. Jedná se ovšem o t. zv. Holschuld, dluh výběrný, to znamená, že zaměstnanec musí si vysvědčení od zaměstnavatele vyzvednouti, a to buď osobně nebo prostředníkem (zmocněncem) řádně legitimovaným. Výlohy, spojené s vydáním vysvědčení, zejména kolek za 5 Kč, ponese zaměstnavatel, ne však výlohy, spojené se zasláním vysvědčení, resp. s vydáním duplikátu. Duplikát musí býti zaměstnanci kdykoliv vydán (odst. 2.). Podobně má právo zaměstnanec požadovati, aby mu bylo vydáno vysvědčení i n t e r i m n í, p r o z a t í m n í, ještě za doby trvání pracovního poměru. Ovšem i v tomto případě jdou útraty vydání vysvědčení (tedy i kolek) na jeho vrub. Postačí pouhá žádost o vydání takového vysvědčení a není nutno uvádět nějaké důvody. (*Fröhlich*, 989.) Takovéto vysvědčení možno požadovati již na začátku pracovního poměru, anebo několikrát, anebo i několik najednou (pro různé účely). Prozatímní potvrzení o zaměstnání bude praktické, zejména jako doklad pro pensijní pojištění a jako doklad k různým žádostem vojenským i civilním. Jeho znění odpovídá znění potvrzení podle § 44, odst. 1., s tím rozdílem, že u doby zaměstnání bude uveden pouze její počátek (... jest u mně od ... zaměstnán). Jinak *Fröhlich* (str. 989), který se domnívá, že údaj doby zaměstnání odpadne vůbec, podobně i *Mayer-Grünberg* (strana 468).

Rozdíl mezi potvrzením o smlouvě a prozatímním potvrzením o zaměstnání jest hlavně ten, že potvrzení o smlouvě slouží hlavně potřebě vnitřního poměru mezi kontrahenty pracovní smlouvy a jako případný důkazní prostředek, kdežto potvrzení o zaměstnání jest potvrzením, sloužícím průkazu o zaměstnání pro osoby třetí. Ovšem i jejich obsah jest podstatně rozdílný, ježto potvrzení podle § 5 bude mnohem obsáhlejší.

Vrácení listin (§ 44, odst. 3.). Zaměstnancovy listiny, které jsou v úschově u zaměstnavatele, jest vrátiti zaměstnanci, kdykoliv si toho přeje. Slovem listiny míněna jsou hlavně vysvědčení zaměstnancova od minulých zaměstnavatelů, jež podle obchodních zvyků se ukládají do úschovy zaměstnavatelovy. *Fröhlich* (str. 989) správně poukazuje, že se jedná o ustanovení nadbytečné, ježto není zde nějakého zákonného práva retenčního nebo zástavního, jež by zaměstnavatel mohl k těmto listinám uplatniti, a bude tudíž povinen vrátiti vysvědčení již podle obecných ustanovení o smlouvě schovací (§ 957 násl.



o. z. o.). Ovšem jedná se o ustanovení, jež má zaměstnance chrániti před nebezpečím šikány (Herrmann-Otavský, str. 427). Zaměstnavatel ručí v plném rozsahu zaměstnanci za ztrátu jeho listin, jejich zkázu či jejich poškození. Jestliže zaměstnanec zrušiv pracovní poměr, nevyzvedl si své listiny, není zaměstnavatel povinen je uschovávat, podobně nepožádal-li zaměstnanec za jejich vydání za okolností, za kterých tak mohl a měl učiniti (Hartmann 285 a 286). Zaměstnavatel může pak uložit

listiny buď u osoby třetí, u níž jejich vyzvednutí není spojeno pro zaměstnance s většími obtížemi a náklady než u zaměstnavatele samého, nebo u obecního nebo u živnostenského úřadu, v každém případě pak u soudu ve smyslu § 1425 o. z. o. (Posudek nejv. soudu z 9. XI. 1904, doplněný dne 26. IV. 1910 ve Věstníku min. sprav., roč. 1904, str. 321 násl. a roč. 1910, str. 217 násl.; týká se analogického případu dnes již zrušených pracovních knížek.) (Dokončení.)

## Z rozhodnutí ve věcech pracovních.

### Závodní výbory

#### § 3. 1002.

I. Předpokladem práva závodního výboru podle § 3 písm. b) zák. č. 330/1921 jest, aby záv. výbor potřeboval znalosti dat obsažených v mzdových a platových listinách k předsevzetí nějakého potřebného úkonu ležícího v rámci úkolů závodního výboru.

II. V příčině práva záv. výboru k nahlížení do mzdových a platových listin nelze činiti rozdílu mezi jednotlivými zaměstnanci banky (také ředitel banky se služební smlouvou je zaměstnancem, také i, stane-li se členem představenstva); toto právo není závislým na souhlasu zaměstnanců, do jichž platových listin má být nahlédnuto.

III. Závodnímu výboru nelze odpírati právo nahlížeti do platových listin proto, že data platových listin nepostačují úplně k účelu sledovanému závodním výborem a je-li k tomu třeba ještě dat jiných.

IV. »Záloze pro účely pensijní« nelze upříti povahu »zařízení určeného pro podporu zaměstnanců« podle čl. L bankovního zákona č. 54/1932 Sb. z. a n. Zastupovati zaměstnance ve správě takového »zařízení« není závodní výbor povolán již ipsa lege; je k tomu povolán onen orgán, který organizačním řádem v čl. L odst. 2. bank. zák. předepsaným bude k tomu určen. Závodní výbor jest však zástupcem zaměstnanců, s nímž v dohodě má být sdělán zmíněný organizační řád, jakož i řád o odděleném účtování a ukládání majetkových hodnot »zařízení«.« Nález nejv. spr. soudu z 19. června 1935, č. 16.929/35.

Závodní výbor zřízený v Bance pro obchod a průmysl, dříve Länderbanka v Praze, podal k rozhodčí komisi podle zákona o závodních výborech v Praze stížnost, ve které uvedl, že u banky je zřízen pensijní fond, převyšující částku 32.000.000 Kč, který podle čl. L bankovního zákona č. 54/1932 Sb. jest spravovati za účasti zástupců zaměstnanců, a že banka ani nechce zaměstnancům umožniti účast na správě tohoto fondu, ani nechce přistoupiti na detailní úpravu nového pensijního řádu ve smyslu oprávněných požadavků zaměstnanců, směřujících ke zvýšení pensijní základny až do 36.000 Kč u úředníků a do 24.000 Kč u zřízenců. Vzhledem k tomu obrátil se, aby závodní výbor na správu banky se žádosti, aby dovolila mu nahlédnouti do mzdových a platových listin podle § 3, lit. b)

zákona o závodních výborech, při čemž jako důvod udal, že se chce přesvědčiti, jaký je poměr mezi aktivními požitky zaměstnanců banky a jejich pensijními základnami, které z těchto aktivních požitků se vypočítávají, a dovolával se ustanovení § 3, lit. a), e), f) a h) zák. o záv. výborech. Ježto správa banky odepřela dáti závodnímu výboru nahlédnouti do mzdových a platových listin, navrhl závodní výbor, aby rozhodčí komise uznala, že správa banky je povinna závodnímu výboru nahlédnutí do platových listin umožniti.

Banka ve zvláštním přípravném spise ohradila se proti tomuto návrhu závodního výboru namítajíc, že u jejího ústavu neexistuje žádný pensijní fond, který by podléhal ustanovení čl. L. bankovního zákona, nýbrž pouze reserva, vykazovaná mezi pasivy ústavu jako »záloha pro účely pensijní,« ve které uloženy jsou jediné vlastní prostředky banky pro účely pensijní, nikoli také příspěvky úředníků, a které za určitých modalit může být použito i k jiným účelům než k účelům pensijním. Než i kdyby uvedená reserva podléhala čl. L. bank. zákona, nebyl by podle vyjádření banky závodní výbor legitimován k spolusprávě této rezervy, ježto nebyly dosud vydány o této spolusprávě řády uvedené v odst. 2. cit. předpisu, takže dosud není jisto, jakým způsobem a do jaké míry budou se zástupci zaměstnanců moci účastniti na správě zmíněného fondu, jež ostatně podle odst. 1. nikdy nemůže se týkati stránky výdajové, nýbrž jen odděleného účtování a ukládání prostředků této rezervy, takže je zbytečno, aby závodní výbor nahlížením do platových listin zkoumal data týkající se stránky výdajové, kterážto data ostatně byla by vždy pro naznačený účel kusá, poněvadž platové listiny neobsahují přísliby dané zaměstnancům ohledně pensí a neobsahují také platy pensistů. Dále namítala stěžovatelka proti požadavku závodního výboru, že nemůže domáhati se nahlížení do všech platových listin, tedy i platových listin vedoucích ředitelů, poněvadž ti jsou členy představenstva a tedy zaměstnavateli, a mimo to nemůže žádati nahlédnutí do platových listin plnomocněnců, prokuristů, místoředitelů a ředitelů, poněvadž ti k nahlédnutí nesvolili, naopak proti němu se ohradili. Stěžovatelka také popřela, že by zde byly předpoklady, aby závodní výbor se mohl domáhati nahlížení do platových listin pro účely uvedené v § 3, lit. a), e), f) a h) zák. o záv. výborech.

Rozhodčí komise nálezem ze dne 21. června 1935 č. Rz 40/33/8 vyhověla stížnosti závodního výboru a uznala, že svrchu uvedená banka je povinna umožniti, aby závodní výbor nahlédl