

SJEDNÁNÍ A ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ A SOUHLAS ÚŘADU PRÁCE.

Podle § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. o omezení výměny pracovního místa, kterým bylo zrušeno a nahrazeno vl. nař. č. 323/1939 Sb. (§ 24, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb.), může ministerstvo sociální a zdravotní správy stanoviti v dohodě s příslušnými ministerstvy vyhláškou uveřejněnou v Úředním listě, že pracovní (učební) poměr může býti sjednán nebo rozvázn jen se souhlasem úřadu práce. Toto opatření se může státi pro určité okresy, hospodářská odvětví, skupiny povolání nebo závody.

Jde o to, vymeziti skupiny pracovních poměrů, na něž se uvedené vl. nař. vztahuje a určití právní jednání týkající se těchto pracovních poměrů, k nimž je třeba souhlasu úřadu práce.

1. Omezující předpisy jsou obsaženy v druhé a částečně i v třetí části uved. vl. nař. (§§ 15 a násl.) a jsou stejně jako vl. nař. č. 330/1939 ve znění vl. nař. č. 11/1941 Sb. o řízení politiky mzdové předpisy rámcovými. Neplatí přímo, nýbrž pouze ve spojení s příslušnými vyhláškami.

Podle § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. byla vydána toliko jediná vyhláška dne 25. července 1941, č. 175 Úř. listu, kterou byly zrušeny vyhlášky vydané podle § 1, odst. 1 vl. nař. č. 323/1939 Sb.

Tato vyhláška rozděluje hospodářská odvětví, skupiny povolání a závody na dvě skupiny. Do první patří ty, v nichž je souhlasu úřadu práce podle §§ 15 a násl. vl. nař. č. 46/1941 Sb. potřebí k sjednání i k rozvázní pracovního (učební) poměru, do druhé pak ty, v nichž je ho potřebí jen k jeho rozvázní.

Do první skupiny patří:

a) kovoprůmysl; b) podniky provádějící práce pokrývačské a dlaždičské, stavby pozemní a práce inženýrské, k nimž náležejí zejména stavby domů, stavby silniční, mostní, tunelové, železniční, zemní, vodní a vodohospodářské, práce kanalizační, kabelové a pod. a vůbec veškeré druhy staveb z oboru inženýrského, stavitelského, zednického, tesařského, studnařského a štukatérského; c) zaměstnanci, jichž pracovní poměr se řídí předpisy zákona ze dne 11. července 1934, č. 134 Sb. v těchto hospodářských skupinách: průmysly báňský, kovodělný, dřevozpracující, chemický, keramický, stavební, textilní, oděvní, kožedělný, dále zaměstnanci v elektrárnách, plynárnách a vodárnách; d) zaměstnanci, jichž pracovní poměr se řídí předpisy vl. nař. č. 154/1934 Sb. a kteří jsou zaměstnání brannou mocí.

Do druhé skupiny patří:

a) zemědělství a lesnictví; b) průmysl kamene, zemin a keramiky; c) hornictví; d) grafické živnosti; e) zaměstnanci plavebních společností; f) v ostatních oborech soukromí zaměstnanci, jichž pracovní poměr se řídí předpisy zák. č. 154/1934 Sb., a to i pokud nejsou uvedeni v první skupině.

Vedle vyhlášky z 25. července 1941, Úř. list č. 175 je pro otázku, které pracovní (učební) poměry podléhají omezujícím ustanovením §§ 15 a násl. vl. nař. č. 46/1941 Sb. důležitý ještě § 20, odst. 2 tohoto nař., podle něhož se §§ 15 až 19 vztahují na pracovní síly soukromých a veřejných podniků, jakož i úřadů všeho druhu, pokud jen pracovní (učební) poměr spočívá na smlouvě soukromoprávní.

Vyhláškou ze dne 25. července 1941, Úř. list č. 175 a soukromoprávní povahou pracovního poměru jsou určeny pracovní poměry, které zásadně podléhají omezujícím předpisům §§ 15 a násl. vl. nař. č. 46/1941 Sb.

2. Avšak tyto předpisy neplatí pro všechna právní jednání týkající se pracovních (učebních) poměrů, u nichž jsou shora uvedené předpoklady splněny, ani pro všechny tyto poměry. V tom směru obsahuje vl. nař. č. 46/1941 Sb. jednak všeobecnou zásadu, podle níž je souhlasu úřadu práce potřeba k sjednání a k rozvázání pracovního (učebního) poměru (§ 15, odst. 1), jednak uvádí v § 16 výčetno řadu případů, v nichž není k přijímání a k rozvázání pracovního (učebního) poměru souhlasu úřadu práce třeba.

Jde tudíž o výklad § 15, odst. 1 první věty a § 16 vl. nař. č. 46/1941 Sb. Nutno poznamenati, že zatím nepřichází v úvahu § 15, odst. 2 uveden. vl. nař., který jedná o způsobech souhlasu úřadu práce.

Podle § 16 vl. nař. č. 46/1941 Sb. není souhlasu úřadu práce třeba:

- a) k přijímání v zemědělském závodě (§ 16, odst. 1, první případ),
- b) k rozvázání pracovního (učebního) poměru, může-li býti podle platných právních předpisů zrušen bez dodržení výpovědní lhůty (§ 16, odst. 2, č. 1); schválil-li úřad práce úplné nebo částečné zastavení provozu (§ 16, odst. 2, č. 2) a v zemědělských závodech u pracovních sil, které nejsou v zemědělství zaměstnány z povolání, nýbrž jen přechodně při naléhavých pracích (§ 16, odst. 2, č. 4);
- c) k přijímání i k rozvázání pracovního poměru, jde-li o pracovní sílu přijatou jen na výpomoc (§ 16, odst. 1, druhý případ a odst. 2, č. 3) nebo o zaměstnání příležitostné nebo vedlejší nepodléhající nemocenskému pojištění (§ 16, odst. 1, třetí případ a odst. 2, č. 5). Při zaměstnání na výpomoc neplatí však omezení o výměně pracovního místa pouze tehdy, byl-li zaměstnanec přijat na dobu jednorázového měsíce a skončil-li pracovní poměr skutečně v této době.

V případech § 16, odst. 2, č. 3 až 5 (pracovní poměr na výpomoc, přechodně zaměstnané síly v zemědělství, zaměstnání příležitostné a vedlejší) je však přece svolení úřadu práce k výpovědi nutným, byly-li pracovní síly k těmto pracím přikázány (srov. §§ 1—13 a § 16, odst. 3 vl. nař. č. 46/1941 Sb.).

Důvodem vynětí těchto případů ze zásady vyslovené v § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. je buď nepatrný význam pracovního poměru s hlediska hospodářského a sociálního (srov. § 16, odst. 1, případy 2 a 3 a odst. 2, č. 3, 5) nebo naopak snaha ulehčiti hospodářsky důležitému odvětví v náborech pracovních sil (§ 16, odst. 1, případ první, odst. 2, č. 4). V případě § 16, odst. 2, č. 1 rozhodla patrně vůle ponechat smluvním stranám volnost v jednání, ježto důležité důvody mohou býti na překážku nerušenému průběhu pracovního poměru. Zvláštní důvod má ustanovení § 16, odst. 2, č. 2. Zde není souhlasu úřadu práce s rozvázáním jednotlivého pracovního (učebního) poměru třeba proto, že je již zahrnut ve schválení úplného nebo částečného zastavení provozu závodu nebo hromadného propuštění.

Výpočet § 16 je, jak bylo uvedeno, taxativní a zdálo by se tudíž vzhledem k širokému znění § 15, odst. 1, že ve všech ostatních případech pracovních (učebních) poměrů, které jinak podléhají omezujícím ustanovením vl. nař. č. 46/1941 Sb., je k sjednání a k rozvázání potřeba souhlasu úřadu práce. Tento úsudek z opaku však nelze beze všeho přijmouti pro pochybnost některých případů.

První skupina těchto pochybných případů souvisí s různým zněním vl. nař. č. 46/1941 Sb., druhá část a zrušeného vl. nař. č. 323/1939 Sb. Ve výjimkách § 16 vl. nař. č. 46/1941 Sb. nejsou již uvedeny pracovní

poměr na zkoušku, jak bylo v § 2, odst. 2, č. 4 vl. nař. č. 323/1939 Sb., skončení pracovního poměru dohodou stran (§ 2, odst. 2, č. 1 vl. nař. č. 323/1939 Sb.) a není v něm zmínky o zaměstnancích kampaňových a sezonních (§ 2, odst. 2, č. 5 uved. vl. nař.).

Ježto § 16 vl. nař. č. 46/1941 Sb. je jako výjimku z § 15, odst. 1 vykládáti přesně a vzhledem k rozšiřující tendenci vl. nař. č. 46/1941 Sb. (srov. výrazy »sjednati« a »vypověděti« v § 1, odst. 1 vl. nař. č. 323/1939 Sb. a »sjednán« »rozvázán« v § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb.), nutno míti za to, že je souhlasu úřadu práce potřebí jak k sjednání, pokud se týče, k rozvázání uvedených pracovních poměrů, tak k rozvázání prac. poměru dohodou stran. Pracovní poměr sezonní a kampaňový, pokud byl uzavřen a skončil do jednoho měsíce, by však bylo lze po případě podřaditi pod pracovní poměr na výpomoc nebo v zemědělství mezi případy § 16, odst. 1, prvý případ a odst. 2, č. 4. Důvodem podřízení sjednání a rozvázání pracovního poměru na zkoušku omezujícimu předpisu § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. byla patrně skutečnost, že tento pracovní poměr přecházel v převážném počtu případů v pracovní poměr definitivní, na nějž pak úřad práce neměl vlivu. Byla tím otevřena cesta k obcházení vládního nařízení.

Naproti tomu není třeba souhlasu úřadu práce ke zrušení pracovního poměru na zkoušku v prvním měsíci, neboť jde o případ zrušení pracovního poměru »podle platných předpisů« bez dodržení výpovědní lhůty (§ 16, odst. 2, č. 1 uved. vl. nař., § 1158 obč. zák., § 30, odst. 2 zák. č. 154/1934 Sb.).

Pracovní poměr na čas přechodné potřeby, o němž nemluví již vl. nař. č. 323/1939 Sb. a o němž není řeči ani ve vl. nař. č. 46/1941 Sb. (srov. § 30, odst. 3 zák. č. 154/1934 Sb.), lze klásti na roveň pracovnímu poměru na výpomoc, po případě pracovnímu poměru sezonnímu a kampaňovému (srov. shora).

Druhá skupina pochybných případů se týká rozvázání pracovních poměrů, sjednaných na určitou dobu, mimo zmíněné případy § 16, odst. 1, případ 2 a odst. 2, č. 3 uved. vl. nař. Jde tu o výklad pojmu »rozvázání« v § 15, odst. 1, 1. věta.

Pracovní poměr může býti, pokud jde o dobu jeho trvání, sjednán na určitou nebo neurčitou dobu. Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí uplynutím této doby (§ 1158, odst. 1, obč. zák., § 30, odst. 1 zák. o soukr. zam., § 28 zák. o statk. úřed.), pracovní poměr na neurčitou dobu končí výpovědí a to u pracovních poměrů podle zák. č. 154/1934 Sb. i nesprávně danou (§ 38 uved. zák.). V těchto případech jde o t. řeč. řádné skončení pracovního poměru. Může však též skončiti předčasně, to jest u pracovního poměru sjednaného na určitou dobu, před uplynutím této doby a u pracovního poměru sjednaného na neurčitou dobu bez výpovědi. Tu se mluví o mimořádném, předčasném zrušení, k němuž je třeba důležitého důvodu (srov. § 1162 obč. zák., §§ 32 a násl. zák. č. 154/1934 Sb., §§ 28 a násl. zák. o statk. úř., §§ 82, 83 živn. ř.). Kdežto tudíž k předčasnému zrušení pracovních poměrů, uzavřených ať na dobu určitou či neurčitou, je třeba vždy projevu, t. řeč. projev zrušovací (viz Hermann-Otavský: Komentář k zák. č. 154/1934 Sb., str. 324, 346, Fröhlich: Zákon o soukromých zaměstnancích, str. 140, 150), je při řádném skončení projevu potřebí jen při výpovědi, nikoli při řádném skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu.

Právní význam omezujícího předpisu § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. záleží všeobecně v tom, že právní jednání, pokud se týče projevy stran, třebaš jinak vyhovují příslušným ustanovením soukromého práva, nemají právních účinků, nejsou-li schváleny úřadem práce. Z toho plyne, že »rozvázáním pracovního poměru« je rozuměti právní jednání, záležející ve výslovném neb podle okolností konkludentním projevu smluvních stran, který jinak, t. j. nehledí-li se k omezujícím předpisům vl. nař. č. 46/1941 Sb., zakládá práva a povinnosti, spojené se skončením (zrušením) pracovního poměru. Tam, kde není smluvního projevu, jako je tomu při řádném skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu, není podkladu pro souhlas úřadu práce. U pracovního poměru na určitou dobu spadá projev směřující k jeho sjednání a projev směřující k jeho ukončení v jedno. Věc se má tak, jakoby při sjednávání byla hned dána vzájemná výpověď s lhůtou, jejíž délka se rovná celé smluvené době trvání pracovního poměru. Z toho důvodu je míti za to, že pracovní poměr sjednaný se souhlasem úřadu práce na určitou dobu, nepotřebuje již na konci smluvené doby nového souhlasu, neboť nejde tu o rozvázání pracovního poměru ve smyslu § 15, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. K sjednání tohoto pracovního poměru, nejde-li o výjimku § 16, odst. 1 druhý případ, je však souhlasu úřadu práce zapotřebí; jím vykonává tento úřad vliv i na jeho skončení. Rovněž dohoda stran za trvání tohoto poměru nebo na jeho konci o tom, že v něm bude pokračováno buď znovu po určitou dobu nebo po dobu neurčitou by vyžadovala nového schválení, ježto jde vlastně s hlediska § 15, odst. 1, o sjednání nového pracovního poměru. Totéž platí ovšem i při dohodě o dalším trvání pracovního poměru na výpomoc podle § 16, odst. 2, č. 3 uved. vl. nař.

Co bylo uvedeno o pracovním poměru sjednaném na určitou dobu za účinnosti vl. nař. č. 323/1939 a č. 46/1941 Sb. platí důsledně i pro pracovní poměr sjednaný před právní účinností těchto nařízení a končící za jich účinnosti. Nebylo-li souhlasu úřadu práce k sjednání tohoto pracovního poměru potřebí proto, že nebylo omezujícího předpisu, není ho třeba ani při jeho skončení, ježto právní skutečnosti rozhodné pro potřebu souhlasu úřadu práce spadají do doby před právní účinností omezujících předpisů.

Třetí skupina pochybných případů souvisí s výkladem § 16, odst. 2, č. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. Bylo uvedeno, že pracovní poměr sjednaný na určitou neb neurčitou dobu může býti kdykoli zrušen z důležitých důvodů. Na tyto případy míří § 16, odst. 2, č. 1 uved. nař. především, jak o tom svědčí textová příbuznost tohoto ustanovení s § 32 zák. o soukr. zaměstnancích. Pod ustanovení § 16, odst. 2, č. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb. spadají však nepochybně též jiné zvláštní případy předčasného zrušení pracovního poměru, v nichž zákon nepožaduje existenci důležitého důvodu. Sem patří zrušení pracovního poměru na zkoušku a na čas přechodné potřeby na výpomoc) v prvním měsíci jeho trvání [§ 1158 (2) obč. zák., § 30, odst. 2 a 3 zák. o soukr. zam., srov. i § 16, odst. 2, č. 3 uved. vl. nař.] a případy odůvodněného odstupu od uzavřené smlouvy služební podle §§ 7 a 8 zák. o soukr. zam. Naproti tomu nelze sem zařaditi skončení pracovního poměru bez výpovědi dohodou stran. Nehledě ani k tomu, že ze znění uvedeného ustanovení plyne, že nemá tento případ na mysli (srov. slova »podle právních předpisů), svědčí shora již zmíněná skutečnost, že tento případ již není v § 16 vl. nař. č. 46/1941 Sb. uveden mezi výjimkami ze všeobecné zásady o potřebě souhlasu úřadu práce s roz-

vázáním pracovního poměru, jak tomu bylo u vl. nař. č. 323/1939 Sb. (§ 2, odst. 2, č. 1), spolu s tendencí vl. nař. č. 46/1941 Sb. rozšířiti vliv úřadu práce na pohyb pracovních sil, zcela určitě pro názor, že k dohodě o skončení pracovního poměru bez výpovědi je třeba souhlasu úřadu práce.

Vedle případů právě uvedených spadají do této třetí skupiny rozvázání pracovního poměru t. zv. o d ů v o d n ě n o u v ý p o v ě d í. Může tu jíti o dvojí možnost: a) Buď strana, která má důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru ve smyslu § 1162 obč. zák., §§ 32 a násl. zák. o soukr. zam., §§ 28 a násl. zák. o soukr. zam., tento důvod sice použije, nezruší však pracovní poměr ihned, nýbrž s určitou lhůtou, nebo b) strany ujednaly, že pracovní poměr může býti vypověděn jen z určitých důvodů, po případě, jde-li o výpověď zaměstnavatele, po provedeném disciplinárním řízení.

ad a) Strana, která má důležitý důvod ke zrušení pracovního poměru, je toliko oprávněna, nikoli povinná zrušiti jej okamžitě (srov. rozh. č. 17.886, 17.706, 6392, 4275 Sb. n. s.), ba nemusí vůbec uplatniti důležitý důvod zrušovací, nýbrž může pracovní poměr vypověděti. Bude věcí výkladu (§ 914 obč. zák.) učiněného projevu, zda se pracovní poměr předčasně ruší nebo zda se vypovídá a s tohoto hlediska též bude posuzovati otázku, je-li souhlasu úřadu práce zapotřebí či nikoli. Vyplyvá-li z učiněného projevu, tak jak byl druhé straně adresován, že jde o zrušení, třebas nikoli předčasné, nýbrž i se zachováním lhůty, byť se i svojí délkou rovnala výpovědní lhůtě smluvené nebo zákonné, není souhlasu úřadu práce zapotřebí. Vychází-li naopak z projevu, že jde o výpověď, nevyklučuje ani skutečně existující, ale vzhledem k učiněnému projevu neuplatněný důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru, potřebu souhlasu úřadu práce, neboť vypovídající strana nepoužila práva, které jí smlouva nebo zákon poskytuje. Praxe má v takovémto případě za to, že se zřekla práva uplatňovati důležitý důvod k předčasnému zrušení (srov. rozh. shora uvedená).

ad b) Shodují-li se výpovědní důvody, které smluvní strany ujednaly s důležitými důvody oprávnujícími k předčasnému zrušení pracovního poměru (§ 1162 obč. zák., §§ 33, 34 zák. č. 154/1934 Sb., §§ 29, 31 zák. o statk. úř., §§ 82, 83 živn. ř.), nebo obsahují-li další v uvedených zákonných ustanoveních sice neuvedené, avšak přece ve smyslu těchto ustanovení důležité důvody, není, třebas jde o výpověď a nikoli o »předčasné zrušení pracovního poměru bez dodržení výpovědní lhůty« (§ 16, odst. 2, č. 1), souhlasu úřadu práce třeba. Výpověď má zde stejnou právní povahu jako předčasné zrušení, opírajíc se jako toto o důležitý důvod. Jestliže by však šlo o výpovědní důvod, který by nebylo lze pokládati s hlediska §§ 1162 obč. zák., §§ 32 a násl. zák. soukr. zam. a §§ 29, 31 zák. o statk. úř. §§ 82, 83 živn. ř. za důležitý, bylo by k ní souhlasu úřadu práce potřeba.

Z toho, co bylo ad a) a b) uvedeno, vyplývá, že se nelze držeti pouhých slov § 16, odst. 2, č. 1 »bez dodržení výpovědní lhůty«, nýbrž je nutno je vykládati v souvislosti se slůvkem »může-li« a v duchu účelu tohoto předpisu.

Určité pochybnosti vyplývají konečně též z toho, že § 16 vl. nař. č. 46/1941 Sb. mluví v odst. 1 o »p ř í j í m á n í«, nikoli o »sjednání«, které je jistě širší, neboť vyjadřuje účastenství obou smluvních stran na právním jednání směřujícím k uzavření pracovního poměru. Jest míti za to, že výraz »přijímání« jest, alespoň pokud jde o § 16 uved. vl. nař. (srov. i § 15, odst. 2), vykládati tak, že souhlasu úřadu práce nepotřebuje jen zaměstna-

vatel k přijímání pracovních sil v případech uvedených v § 16, odst. 1, nýbrž ani zaměstnanec nastupující práci.

Velmi vhodným ustanovením ve všech těchto pochybných případech je předpis § 19, odst. 1 vl. nař. č. 46/1941 Sb., podle něhož, je-li pochybnost o tom, zda je souhlas nutným, rozhoduje úřad práce. Význam a dosah tohoto předpisu však vyžaduje zvláštní studie.

František Poláček:

SVĚDECKÁ VÝPOVĚĎ PACHATELE TRESTNÉHO ČINU.

V článku jde o otázku, zda pachatel trestného činu je beztrestný, složil-li křivé svědectví, jehož předmětem byl právě trestný čin, jehož se svědek dopustil.

Pátráme-li po důvodu beztrestnosti takové svědecké výpovědi, shledáme, že odpověď na nadhozenou otázku je obtížná pro nedostatečnost zákonného podkladu. Jsouce si toho vědomi, nechceme se pouštět do polemik s jednotlivými teoriemi, hájícími to neb ono stanovisko (jejich sestavení a definice viz Jíra, Věstník č. společnosti pro právo trestní, 1938, str. 40 a násl.), nýbrž jde nám především o to, zachytiti obraz naší judikatury a z jednotlivých rozhodnutí vystihnouti společné zásady, jež je spojují v harmonický celek. Dotkneme-li se při tom jednotlivých teorií, bude to jen za tím účelem, abychom si ujasnili, zda judikatura přejala jejich stanovisko či nikoli, po případě zda se to stalo právem či neprávem.

1. Rozhodnutí čís. 40, 1618 Sb. n. s. pokládají za rozhodující pro otázku trestnosti výpovědi pachatele trestného činu, zda se jeho výpověď konala ve svědecké formě; to, že se formálně svědecký výslech osoby podezřelé z trestného činu týkal právě tohoto činu, nevylučuje její trestnost podle § 199, písm. a) tr. z. Na doklad tohoto názoru se odkazuje na ustanovení § 170, čís. 1 tr. ř., které praví, že pod neplatností přísahy nesmějí se bráti do přísahy osoby, »které jsou samy usvědčeny nebo jsou v podezření, že spáchaly čin nebo že se zúčastnily činu, stran něhož se vyslychají«. Z toho, že trestní řád toliko nedopouští, aby takové osoby byly jako svědci vzaty do přísahy, se dovozuje, že je přípustný jejich svědecký výslech.

Toto příkré hledisko, kladoucí důraz na formální stránku výpovědi (*teorie formální*) a přehlížející obsahovou (materiální) stránku výpovědi, bylo novější judikaturou opuštěno.

2. Naproti těmto přísným názorům stojí ti, kdo se domnívají, že pachatel trestného činu, který křivě vypovídal jsa slyšen o svém trestném činu jako svědek, je beztrestný, ježto jednal z neodolatelného donucení ve smyslu § 2, písm. g) tr. z. (*teorie stavu nouze*).

Podle tohoto ustanovení se pokládá křivé svědectví za beztrestné, jsou-li poměry při výslechu takové, že se vyslychaný buď musí obviniti nebo říci pravdu (Finger, 1914, II, str. 615). Nebo se sahá k beztrestnosti z důvodu neodolatelného donucení podpůrně tam, kam již nedosahuje beztrestnost dovozaná z ustanovení § 202 tr. ř.; pokládá se za nepružné omlouvat křivé vypovídajícího v trestním řízení, nehodnotiti však újmu, která svědkovi může hroziti z udání pravdy v řízení důchodkovém, kárném nebo civilním (Jíra, str. 58).