

Josef Kroc:

NÁROKY SOUKROMÉHO ZAMĚSTNANCE PŘI BEZDŮVODNÉM PROPUŠTĚNÍ.

I.

Rízení práce státem zavdalo podnět již k řadě úvah o tom, jaký vliv na práva stran při skončení pracovního poměru má souhlas úřadu práce nebo nedostatek souhlasu úřadu práce s rozvázáním pracovního poměru. Během doby však dochází ke změnám předpisů o řízení práce, takže k správné orientaci o otázkách sem spadajících je nutný především přehled předpisů. Beze stálého zřetele k příslušným jich změnám, nelze jich ani správně užívat, ani rozumět správně vydaným již rozhodnutím, ani správně chápati vyskytující se sporné otázky.

Při posuzování nároků z bezdůvodného propuštění nesmíme přehlížeti zejména tyto skutečnosti: právní situace není stejná, jedná-li se o soukromého zaměstnance podle zákona č. 154/1934 Sb., či o zaměstnance jiného. Jak z nadpisu plyne, v tomto přehledu jsou probírány jen nároky soukromých zaměstnanců podle zákona č. 154/1934 Sb. Než ani jedná-li se o poměry soukromých zaměstnanců v tomto smyslu, nemusí být jejich právní situace stejná, i když si odmyslíme různosti konkrétního případu, tak často přehlížené ve snaze po nalezení pravidel, nebo obdobného případu, či z jiné příčiny. Zvláště záleží na tom, kdy, za platnosti kterého předpisu nastaly okolnosti pro posouzení rozhodné. Nejlépe je to patrné na příkladu: Nejvyšší soud dospěl v rozhodnutí ze dne 8. XII. 1941, Rv I 995/41 k závěru, že nebylo třeba svolení úřadu práce při skončení pracovního poměru na zkoušku uzavřeného na určitou dobu delší jednoho měsíce, ač končil již za účinnosti vládního nařízení č. 46 1941 Sb. (viz § 16 cit. nařízení). Jedná se totiž o pracovní poměr, sjednaný ještě za platnosti vládního nařízení č. 323/39 a vyhlášky ministra sociální a zdravotní správy ze dne 26. února 1940, j. zn. D 2554/21/2, kdy ještě smlouva mohla být sjednána volně bez souhlasu úřadu práce. Tento příklad postačí, aby vynikly rozdíly v právní situaci, plynoucí z vývoje předpisů o řízení práce.

Nároky soukromých zaměstnanců při předčasném propuštění zákon č. 154/1934 Sb. upravil v předpisech §§ 37 a násl.

O řízení práce státem vydány byly až dosud tyto sem spadající základní předpisy:

1. Vládní nařízení ze dne 21. prosince 1939, jímž se obmezuje zrušování pracovních poměrů a přijímání pracovních sil č. 323/1939 Sb. s účinností od 30. prosince 1939;

2. vládní nařízení ze dne 23. ledna 1941, jímž se činí některá opatření o řízení práce č. 46/1941 Sb. (část druhá, Omezení výměny pracovního místa, §§ 15 a násl.), jež s účinností od 3. června 1941 vystřídalo vládní nařízení uvedené ad 1);

3. vládní nařízení ze dne 18. prosince 1941, č. 10/1942 Sb., kterým se doplňuje a mění vládní nařízení uvedené ad 2. s účinností od 12. ledna 1942;

Všem těmto nařízením jest společné základní ustanovení, že v případech, kde je souhlasu třeba, sjednání nebo rozvázání pracovního poměru bez (předchozího) souhlasu úřadu práce je právně neúčinné. I potud mají stejný ráz, že každé obsahuje výpočet jistých případů, kdy tohoto souhlasu není třeba.

Na základě těchto shora pod č. 1—3 uvedených vládních nařízení vydány byly vyhlášky:

- ministra sociální a zdravotní správy ze dne 30. XII. 1932, Úř. l. č. 296/39,
- » sociální a zdravotní správy ze dne 26. II. 1940, Úř. l. č. 62/40,
- » sociální a zdravotní správy ze dne 15. XI. 1940, Úř. l. č. 269/40,
- » sociální a zdravotní správy ze dne 28. XI. 1940, Úř. l. č. 285/40,
- » sociální a zdravotní správy ze dne 25. VII. 1941, Úř. l. č. 175/41,
- » hospodářství a práce ze dne 14. IV. 1942, Úř. l. č. 87/1942.

Z valné části se tyto vyhlášky týkají právě soukromých zaměstnanců. K účelům přehledu však postačí tento jejich soupis, který umožňuje nalezení podrobností ve vyhláškách samých, otištěných vesměs v Úředním listě.

II.

Než přikročíme k formulaci nároků soukromého zaměstnance při předčasném propuštění podle předpisů o řízení práce, nutno mítí jasný obraz o nárocích plynoucích ze zákona o soukromých zaměstnancích č. 154/1934 Sb.

V § 37 z á k. č. 154/1934 S b. jsou případy dvě:

1. zaměstnavatel propustí zaměstnance bez důležitého důvodu předčasně,
2. zaměstnanec zruší bez výpovědi pracovní poměr, při čemž zaměstnavateli může býti na tom přičtena vina, že zaměstnanec pracovní poměr zrušil.

V obou těchto případech zákon o soukromých zaměstnancích přiznal zaměstnanci právo, domáhati se proti zaměstnavateli kromě přiměřeného dílu platu a náhrady jiných požitků, které mu náležejí podle služební smlouvy za čas až do skončení pracovního poměru uplynutím služební doby nebo po řádné výpovědi. Přesahuje-li tento čas jeden rok, je zaměstnavatel oprávněn si započísti, co zaměstnanec ušetřil tím, že práce nekonal, nebo čeho nabyl jiným zaměstnáním, anebo nabýti úmyslně zameškal. Nepřesahuje-li tento čas jeden rok, započtení tedy není přípustné.

Plat a náhrada za jiné služební požitky za čas do jednoho roku dospívá zrušením pracovního poměru za další čas vždy koncem měsíce.

Zaměstnanci propuštěnému bez důležitého důvodu před využitím dovolené, přísluší ještě náhrada dovolené, byl-li v kalendářním roce alespoň půl roku v pracovním poměru; trval-li pracovní poměr v kalendářním roce méně než 6 měsíců, přísluší zaměstnanci za každý měsíc poměrný díl dovolené, odpovídající jedné dvanáctině (§ 26, odst. 1 a 6).

Bezduvodným (předčasným) je propuštění, přičítá se předpisům §§ 32, 34 zák. o soukromých zaměstnancích č. 154/34 Sb. (srovnej obdobné předpisy §§ 202 obecného horního zákona č. 146/1854 ř. z. ve znění zákonů č. 107/1912 ř. z. a č. 24/1928 Sb., §§ 28 až 31 zákona o statkových úřednících č. 9/1914 ř. z., § 14. zákona o právních poměrech redaktorů č. 189/1936 Sb.).

Výpočet důležitých důvodů v §§ 33, 34 zákona o soukromých zaměstnancích č. 154/1934 Sb. je příkladný (viz slovo »zejména«), takže je podle těchto zákonných ustanovení přípustné ujednání stran, jímž se stanoví i jiné, než v zákoně uvedené důležité důvody pro předčasné rozvázání pracovního poměru. Za platnosti vládního nařízení o zajištění

stability mezd a platů a pracovní morálky č. 13/1941 Sb. nutno však přihlédnouti též k ustanovení § 8 tohoto nařízení, že pracovní poměr smí býti předčasně zrušen toliko z důvodů připuštěných podle platného právního předpisu. Význam tohoto ustanovení je v tom, že zužuje počet důvodů předčasného zrušení pracovního poměru. Předčasné zrušení je v souladu s tímto ustanovením (§ 8, odst. 4) jen, došlo-li k němu z důvodu stanoveného zákonem nebo normou jemu na roveň postavenou (srovnej Josef Budník, Zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky. — Práce a hospodářství 1942, str. 86).

Zákon č. 154/1934 Sb. přiznal v § 37 zaměstnancům nárok na náhradu u škody podobně jako starší zákon o obchodních pomocnících č. 20/1910 ř. z. (Randa, Handelsrecht, str. 250) a vychází zřejmě z názoru, že i zrušení pracovního poměru, k němuž nebylo důležitého důvodu, má za následek zrušení právní. V § 38, druhý odstavec, zákon výslovně stanoví, že žádná strana není povinna obnoviti pracovní poměr zrušený předčasně bez důležitého důvodu a nepozbývá nároku podle §§ 36 a 37, odepřeli poměr obnoviti.

Náhrady dle § 37 je se domáhati soudně do 6 měsíců ode dne, kdy byl poměr zrušen; za čas přesahující jeden rok (§ 37, druhý odstavec) ode dne dospělosti příslušné částky, jinak nárok propadá (§ 40).

Podle ustálené praxe nelze vedle speciálního předpisu § 37 zákona č. 154/1934 Sb. užití obecných předpisů §§ 918 a násl. obč. zák. Na rozdíl od ustanovení třicáté hlavy občanského zákoníka o náhradě škody netřeba prokazovati u nároku dle § 37 ani, že škoda vznikla, tím méně její výši. Stačí tudíž tvrditi a prokázati jednak existenci pracovního poměru a jeho podmínek (jaké byly služební požitky), jednak skutečnosti uvedené shora pod 1. a 2. u jednotlivých případů upravených tímto zákonným ustanovením.

K žalobě o neúčinnost propuštění a uznání, že pracovní poměr trvá, toto zákonné ustanovení neopravňuje (srovnej i sbírku Fuchsovu, rozh. č. 42, týkající se § 29 zákona o obchodních pomocnících a rozhodnutí Rv I 1141/28, týkající se § 22 zákona č. 9/1914 ř. z.).

III.

Ustanovení § 37 zák. č. 154/1934 Sb. však nedopadá na případy, kde výpověď není pouze předčasná, nebo nesprávná (kratší než zákonná, či sjednaná), nýbrž kde je neplatná.

Typickým příkladem neplatné výpovědi je výpověď daná trvale ustanovenému (definitivnímu) zaměstnanci z jiných důvodů, než z těch, které jsou uvedeny ve služební smlouvě (služební pragmatice), — srov. rozh. č. 16.491, 6.371, Rv I 884/41 ze dne 11. XI. 1941 a j. v., nebo bezdůvodné propuštění člena závodního výboru (§ 22 zák. č. 330/1921 Sb.). V případech neplatné výpovědi podle ustálené judikatury byla a je přípustná žaloba o určení, že pracovní poměr trval, je-li dán právní zájem (§ 228 c. ř. s.) a žaloba o plnění smluvní (plat).

Jestliže nyní podle ustanovení řízení práce je právně neúčinná výpověď bez souhlasu úřadu práce, je na snadě, že chybí-li souhlas úřadu práce v případech, kde souhlasu toho třeba, mohou rovněž vzniknouti právě nároky tvořící předmět posléze uvedených dvou žalob.

Srovnáme-li obě posléze uvedené žaloby a žalobu na náhradu (výpovědní lhůty) dle § 37 zák. č. 154/1934 Sb. předpokládají i ony existenci pra-

covního poměru a bude ji v nich třeba tvrditi a prokázati. Žaloba na náhradu dle § 37 zák. č. 154/1934 Sb. a o plnění jsou si podobny i do té míry, že obě se domáhají placení, jehož výše závisí na pracovních podmínkách, jež třeba rovněž v žalobě řádně uvést i jsou-li sporné, prokazovati. Je tu však zásadně rozdíl v tom, že žaloba o plnění tvrdí, že pracovní poměr trvá, poněvadž výpověď (propuštění) nemá právní účinnosti, kdežto žaloba o náhradu (výpovědní lhůty) vychází z tvrzení, že propuštění je bezdůvodné, předčasné. Jejím předpokladem je, že pracovní poměr je zrušen a tudíž již neexistuje, zatím co žaloba o plnění tvrdí, že dosud trvá.

Nárok na plnění platu (služebních požitků) má předpoklady přísnější. *Nestačí tvrzení a důkaz, že pracovní poměr trvá, nýbrž žalobce musí být ze své strany také hotov k plnění, t. j. ku konání služby (t. j. § 1155 obč. z.) a v žalobě to má uvést i kdyby to bylo sporné, musí i tuto okolnost dokazovati.* Nehledíc k této okolnosti je situace při žalobě na plnění pro žalobce méně výhodná tím, že může s úspěchem uplatnit jen platy za dobu minulou a o platy dospívající teprve během sporu, ale ještě před vydáním rozsudku prvé stolice ji rozšířiti. Co do platů budoucích by však žaloba byla předčasná (§ 406 c. ř. s.). Platy dospívající po vydání prvního rozsudku musí žalobce uplatnit novou žalobou. Zjednodušení sporů, bude-li nutno znovu žalovat, po stránce důkazní lze, pokud jde zejména o důkaz neplatného zrušení pracovního poměru, dosíci určovacím návrhem, že pracovní poměr trvá. Zjištění bezdůvodného propuštění pouze v důvodech prvního rozsudku, není totiž samo o sobě závazné pro spory další. Právní moci je účastné jen určení vyslovené v rozsudečném nálezu (§ 411 c. ř. s.).

IV.

Ze srovnání obou žalob plynou tyto důsledky:

a) povšechné. Trvání pracovního poměru, došlo-li k menším pokleskům, nemusí hověti ani řízení práce, ani zájmům stran. Naopak i tam, kde strany neporušily povinnosti plynoucí ze služebního poměru do té míry, aby byl splněn zákonný propouštěcí důvod, lpění na dalším trvání pracovního poměru, může mít nepříznivý vliv na upotřebení zaměstnance a pracovní výkon. Je-li možné bez újmy zákazu přetahování zaměstnanců a bez porušení pracovní morálky (§§ 7, 8 vládního nařízení č. 13/1942 Sb.) zaměstnání jiné, po případě účelnější, není ani trvání dřívějšího pracovního poměru žádoucí.

b) právní. Z ustanovení o řízení práce neplyne závěr, že po dobu nutnosti souhlasu úřadu práce k výpovědi soukromého zaměstnance neplatí omezení § 37 zák. č. 154/1934 Sb. o možnosti požadovati pouze náhradu platu za výpovědní lhůtu.¹⁾

Výslovně zrušeno nebylo. Naopak podle § 26 vládního nařízení č. 154/1942 Sb. udělením souhlasu úřadu práce není rozhodnuto o oprávněnosti výpovědi (obdobně § 28, odst. 3 vlád. nař. č. 46/1941 Sb.).

Jestliže je zaměstnanec hotov dále pracovat a důvodu ku předčasnému propuštění, anebo zrušení pracovního poměru zaměstnancem není, je na místě žalovat o plnění, po případě žaloba určovací. Jestliže však zaměstnanec

¹⁾ Dr. Karel Srna, *Bezdůvodné propuštění soukromého zaměstnance, Práce a hospodářství*, roč. III, str. 81.

nechce v pracovním poměru pokračovati, což stává se zejména tehdy, má-li hned možnost jiného zaměstnání, je situace jiná. Tu zaměstnanec, jedná-li se o zaměstnání alespoň rovnocenné, nebude mít vůbec zájmu na dalším trvání dosavadního poměru, bude však mít zájem na případných nárocích podle § 37 zák. č. 154/1934 Sb. Je jasné, že v takovémto případě ustanovení § 37 nemá povahy ustanovení omezujícího. Samozřejmě je, že okolnost, že ustanovení § 37 je tu pro zaměstnance výhodnější, by sama o sobě nestačila ku kladnému zodpovězení otázky, platí-li po dobu nutnosti souhlasu úřadu práce a zda tedy je přípustná žaloba o náhradu dle § 37 zákona o soukromých zaměstnancích.

Jisté je, že logicky je vyloučeno, v konkrétním případě žalovati současně o plnění ze smlouvy a náhradu škody ze zrušení smlouvy. Není-li to možné v témže případě, není však tím řečeno ještě, že by po dobu nutnosti souhlasu úřadu práce k výpovědi nemohly nastati vůbec případy, kde je možno žalovati o náhradu podle § 37 zákona o soukromých zaměstnancích.

1. Pro dobu platnosti vládního nařízení č. 323/1939 Sb. není sebemenší pochybnosti, že takové případy nastati mohou. Podle onoho nařízení (§ 2, odst. 2, č. 1) nebylo třeba souhlasu úřadu práce, dána-li výpověď v dohodě s druhou stranou. Nechtěl-li bezdůvodně propuštěný zaměstnanec pokračovat v pracovním poměru, mohl se dozajista spokojiti se žalobou o náhradu podle § 37 zákona o soukromých zaměstnancích a tím mlčky projevit souhlas se skončením pracovního poměru ve výpovědní lhůtě. Nic mu však nebránilo, aby trval na pracovním poměru a mohl nastupovat i žalobou na plnění (§ 2, odst. 2, č. 2) po případě o určení, že pracovní poměr trvá. O tom viz již mé pojednání »Předčasné zrušení pracovního poměru bez souhlasu úřadu práce« Pracovní právo, ročník XIV, str. 9 a násl.

2. Vládní nařízení č. 46/1941 Sb. neobsahuje obdobného předpisu jako vládní nařízení č. 323/1939 v § 2, odst. 2, č. 1. Nicméně byl zastáván názor, že i za platnosti vládního nařízení č. 46/1941 Sb. není třeba souhlasu úřadu práce ku platnosti dohody stran o zániku pracovního poměru.²⁾ Správným-li onen názor, není důvodu, proč vylučovati platnost ustanovení § 37 po dobu nutnosti souhlasu úřadu práce, přesněji v době platnosti vládního nařízení č. 46/1941 Sb.

Vládnoucím však bylo mínění, že za platnosti vládního nařízení č. 46/1941 Sb. i rozvázání pracovního poměru dohodou stran vyžaduje souhlasu úřadu práce (Schejbal Karel, Změny v omezení výměny pracovního místa; Dr. J. Albert, Řízení práce, v Pracovním právu roč. XIV, č. 8; Dr. Fr. Bauer, Sjednání a rozvázání pracovních poměrů a souhlas úřadu práce v Právní praksi, roč. VI, č. 2, str. 36, 37). Jestliže judikatura nejvyššího soudu tento rozdíl v názorech dosud výrazněji neřešila, je to pochopitelné, uvážíme-li, že nebudou časté spory probíhající až do poslední stolice soudní tam, kde se jedná o případy, že skutečně došlo k dohodě stran o rozvázání pracovního poměru.

²⁾ Dr. Karel Srna, Zánik pracovního poměru a souhlas úřadu práce. Pracovní právo, roč. XIV, č. 12, str. 155.

Vzhledem k mínění vládnoucímu, jest o možnosti žaloby na náhradu podle § 37 zák. č. 154/1934 ve stručnosti uvážiti toto:

Propuštění (bezduvonné propuštění) se neomezí prakticky na propouštěcí projev zaměstnavatelův, který bez souhlasu úřadu práce nemá právní účinnosti, nýbrž projeví se citelněji tím, že zaměstnavatel přestane zaměstnanci poskytovat služební požitky. Neoprávněné zadržování platu je podle § 33, č. 2 cit. zák. důležitým důvodem, pro který může zaměstnanec pracovní poměr zrušiti a nastupovati žalobou podle § 37 (případ druhý).

Toto řešení nadhozeno z toho důvodu, poněvadž jasně ukazuje, že důsledky plynoucí z rozdílného nazírání v otázce nutnosti souhlasu úřadu práce při rozvázání pracovního poměru dohodou stran, mají prakticky určité meze. Z něho však také patrně, že ani pro dobu platnosti vládního nařízení č. 46/1941 Sb. nelze pokládati ustanovení § 37 zák. o soukromých zaměstnancích za neplatné.

Vládnoucí mínění, že i při rozvázání pracovního poměru dohodou stran je třeba souhlasu úřadu práce, správně poukazuje na to, že výjimka stanovená v původním vládním nařízení č. 323/1939 v § 2, odst. 2, č. 1 Sb. o tom, že souhlasu není třeba, dává-li se výpověď v dohodě s druhou stranou, — do pozdějších nařízení pojata nebyla. Názor opačný ukázal, že z doslovu předpisu § 16 vlád. nař. č. 46/1941 Sb. se nedá vyvoditi nutnost souhlasu úřadu práce, leč děje-li se rozvázání výpovědí. V § 24, odst. 2 byla dána předpisu nová formulace. Účelem tohoto článku není řešiti uvedený spor.

V.

Nároků podle § 37 zák. č. 154/1934 Sb. může se soukromý zaměstnanec domáhati, nepozbýváje nároku na náhradu další škody. Třebaže se prakticky při skončení pracovního poměru obyčejně vystačí s vysvětleným již nárokem na náhradu služebních požitků za čas až do skončení pracovního poměru uplynutím služební doby nebo po řádné výpovědi, nelze přejíti mlčením ani nárok na náhradu další škody. Existence této škody a její výše, stejně jako příčinná souvislost vzniku škody se zrušením smlouvy, by však musily býti prokázány právě tak, jako každá jiná škoda.

Není důvodu, proč vylučovati možnost nároku na náhradu škody pro nesplnění, po případech opožděné plnění smlouvy, vzešlé tím, že zaměstnavatel splnění neplatně zrušené smlouvy zmařil nebo poskytl plnění opožděně (§ 920 obč. z.) v oněch případech, kde vzhledem k nutnosti souhlasu úřadu práce, neměl-li důvod k předčasnému propuštění, pracovní poměr trvá a zaměstnanec plnil nebo je hotov plniti dále své povinnosti ze služební smlouvy.

VI.

Při skončení pracovního poměru, tudíž i při předčasném, avšak platném propuštění, je zaměstnavatel povinen vydati zaměstnanci písemné potvrzení o době a způsobu zaměstnání. Zápisy a poznámky, které by ztížily zaměstnanci najít nové místo, nejsou dovoleny (§ 44 zák. č. 154/1934 Sb.). Z opožděného vydání pracovního vysvědčení mohou zaměstnanci vzejítí nároky na náhradu škody (srovnej rozh. č. 18.160 Sb. n. s.).

Přeje-li si zaměstnanec potvrzení za pracovního poměru, jdou náklady na jeho vrub, stejně jako přeje-li si, aby mu potvrzení již vydané bylo dáno znovu (§ 34, druhá věta zák. č. 154/1934 Sb.).