

státního znaku v hmotné jich souvislosti, bylo by platiti dávku tolikero-násobnou, kolik částí státního znaku bylo by povoleno používat. Nař. rozhodnutí, pokud předepsalo st-li dávku přesahující 1.000 Kč, spočívá tudíž na mylném právním názoru a bylo je zrušiti podle § 7 zák. o ss.

Č. 11.513.

Z á v o d n í v ý b o r y : I. O kompetenci rozhodčí komise podle zákona o závodních výborech ve sporu o »vysazení z práce« člena záv. výboru. — II. Vysazení z práce na dobu přesně vymezenou samo o sobě nelze ještě klásti na roveň rozvázání pracovního poměru, proti němuž je člen závodního výboru chráněn ve smyslu § 22 odst. 2 zák. o záv. výborech, a k němuž je také třeba souhlasu rozhodčí komise.

(Nález ze dne 31. října 1934 č. 3133/33.)

P r e j u d i k a t u r a : ad I. Boh. A 10.016/32.

V ě c : Firma Účast. spol. predtým Coburg-banské a hutné závody v T. proti rozhodčí komisi podle zák. o závodních výborech v Trnavě o vysazení člena závodního výboru z práce.

V ý r o k : Nař. rozhodnutí se zrušuje jednak pro nezákonnost, jednak pro vadnost řízení.

D ů v o d y : Rozhodčí komise podle zák. o závodních výborech v T. vydala o stížnosti záv. výboru C.-ých závodů v T. proti vysazení z práce člena záv. výboru Františka Ž. nález z 19. září 1932, jímž podané stížnosti vyhověla a vyslovila, že vysazení z práce jmenovaného člena záv. výboru se jako nezákonné zrušuje a že zaměstnavatelka je povinna vynahraditi členu záv. výboru ušlou mzdu. Toto své rozhodnutí odůvodňuje rozhodčí komise takto: »Mezi stranami jest nesporno, že člen záv. výboru František Ž. byl vysazen z práce od 12. do 17. září 1932. Záv. výbor podal proti tomuto vysazení závčas stížnost, ve které tvrdil, že vysazení stalo se proti zákonným předpisům, poněvadž mohlo se státi jedině za souhlasu rozhodčí komise. Zaměstnavatelka navrhla tuto stížnost zamítnouti, ježto nejde o propuštění člena záv. výboru, nýbrž o to, že pro nedostatek práce omezila se tato tím způsobem, že zavedla se práce turnusová. V důkazním řízení osvědčil zástupce C.-ých závodů, že ovšem každý vysazený dělník jest po dobu vysazení z práce odhlášen u nemocenské pojišťovny. Podle nálezu nss-u z 24. června 1924 č. 11.428 a 11.500 rovná se vysazení členů závod. výboru z práce, které zbavuje člena jeho nároku na mzdu, svými účinky propuštění a vyžaduje tudíž souhlasu rozhodčí komise. Tak tomu je i v případě omezení výroby, neboť i v tom případě je zapotřebí k propuštění člena závod. výboru souhlasu rozhodčí komise. V daném případě není sporu o tom, že ředitelství C.-ých závodů souhlas si nevyžádalo a bez dalšího vysadilo člena záv. výboru z práce. Poněvadž jmenovaný člen záv. výboru byl odhlášen z povinného pojištění i u nem. pojišťovny v Trnavě, musila rozhodčí komise míti za to, že tu nejde jen o turnusovou práci, kde by dělník po přechodnou dobu následkem nedostatku práce byl poslán na dovolenou, nýbrž naopak musila rozhodčí komise míti za to, že C.-é závody ne-

chtějí platiti ani nem. příspěvky po dobu dovolené, jak by se muselo bezpodmínečně státi, neboť nastoupením dovolené nepřerušuje se povinné pojištění. Dle náhledu komise záviselo od dobré vůle a od slušnosti ředitelství C.-ých závodů, jestli toho kterého dělníka po jednotýdenní dovolené zase chtělo vzíti do práce a to tím spíše, když C.-é závody ani netvrdily, že v tom směru zabezpečily dělnictvu nějakým závazným způsobem jejich nároky. Přijetí dělníka po vypršení jednoho týdne vysazení z práce znamenalo tedy uzavření nového služ. poměru za podmínek možná i jiných, než které stanoveny byly dříve. Následkem toho muselo opatření C.-ých závodů jako nezákonné býti zrušeno a vysloveno, že C.-é závody jsou povinny, aby vysazenému členu záv. výboru vynahradily ušlou mzdu.»

Uvažuje o stížnosti účast. společnosti, do tohoto rozhodnutí podané, musil se nss nejprve z úřední povinnosti zabývati otázkou, zda a pokud rozhodčí komise byla příslušna vydati rozhodnutí, jež st-lka běře v odpor.

Rozhodnutí obsahuje trojí výrok.

I. Vyhovuje se stížnosti záv. výboru proti vysazení člena závod. výboru z práce bez souhlasu rozhodčí komise a vysazení toto prohlašuje se za nezákonné.

II. Zrušuje se účinnost volního projevu zaměstnavatelky, jímž svrchu jmenovaný člen záv. výboru byl vysazen z práce.

III. Ukládá se zaměstnavatelce, aby vysazenému členu závod. výboru nahradila ušlou mzdu.

Pokud jde o výrok sub II. a III. uvedený, musil nss nař. rozhodnutí, tyto výroky obsahující, zrušiti pro nepřislušnost rozhodčí komise, neboť výroky těmi přisvojila si rozhodčí komise jurisdikci o soukromoprávních účincích volního projevu zaměstnavatelky a o její povinnosti k náhradě mzdy, neboť rozhodovala o nárocích práva soukromého, plynoucích ze soukromoprávního poměru pracovního. K tomu, jak tento soud ustáleně judikuje (srov. na př. nál. Boh. A 10.016/32), není rozhodčí komise příslušna.

Naproti tomu výrok sub I. uvedený, jímž bylo prohlášeno, že vysazení z práce člena záv. výboru přičí se ustanovení § 22 zák. o záv. výborech, spadá do příslušnosti rozhodčí komise (§ 26 zák. o záv. výborech č. 330/1921) a bylo proto tuto část rozhodnutí v mezích podané stížnosti přezkoumati.

Na sporu je otázka, zda k onomu vysazení člena záv. výboru, o něž v daném případě šlo, bylo zapotřebí souhlasu rozhodčí komise podle § 22 zák. o záv. výborech, či mohlo-li býti předsevzato bez tohoto souhlasu.

Zákon o závodních výborech nezná vysazení z práce. Člen záv. výboru je podle znění § 22 odst. 2 chráněn jen proti propuštění. Propuštění z práce nelze však chápati jinak, než jako rozvázání pracovního poměru z vůle zaměstnavatelovy, jež se může uskutečniti buď výpovědí nebo propuštěním bez výpovědi, t. j. bez zachování smluvní nebo zákonné lhůty výpovědní, pokud takovéto propuštění je podle zákona přípustno. Ochranu, kterou zákon poskytuje členům záv. výboru, sluší tedy vztahovati na jakýkoliv jednostranný volní projev zaměstnavatelův, směřující k rozvázání pracovního poměru a je lhostejno, označuje-li se tato

disposice jako výpověď či propuštění či vysazení z práce. Záleží jen na tom, zda touto disposicí rozvazuje se poměr pracovní a to jednostranným volným projevem zaměstnavatelovým. Za takového rozvázání poměru pracovního dlužno zcela nepochybně pokládati vysazení z práce na dobu neurčitou bez jakéhokoliv nároku na mzdu, jak soud tento již v nál. Boh. A 3.809/24 byl vyslovil. Neboť při tomto způsobu vysazení z práce odpadají nezbytné pojmové znaky pracovního poměru, práce i mzda, a zůstává-li vůbec nějaká stránka dosavadního pracovního poměru v platnosti, může to po případě býti snad vázanost zaměstnancova do pracovního poměru vstoupiti a mimo to jen ještě ujednání, že dosavadní podmínky pracovní mají zase platiti, bude-li zaměstnanec do práce znovu povolán. Než právě proto, že budoucí povolání zaměstnance k práci závisí při vysazení na neurčitou dobu výlučně na příštím svobodném rozhodnutí zaměstnavatelově, nelze po dobu takového vysazení mluvit o trvání poměru pracovního.

Jiná je situace při vysazení z práce, třeba beze mzdy, ale na dobu přesně vymezenou, takže po uplynutí této doby bude zaměstnavatel povinen vysazeného zaměstnance opět podle dosavadních podmínek pracovních zaměstnávat, kdežto zaměstnanec bude povinen práci opět přijmouti. V takovémto případě pracovní poměr nebyl přerušen, nýbrž trvá dále. Bylo-li již v pracovní smlouvě na takovéto vysazení pamatováno, a nepřekročil-li zaměstnavatel mezi ve smlouvě pracovní pro vysazení ujednaných, nemění se vysazením nic ani v o b s a h u dosavadního smluvního poměru pracovního. O rozvázání poměru pracovního nelze pak vůbec mluvit, a případ ochrany podle § 22 zák. o záv. výborech nebyl by dán.

Není-li však vysazení z práce na určitou dobu kryto pracovní smlouvou, znamená vysazení toto ne sice rozvázání pracovního poměru, ale ovšem podstatnou změnu jeho obsahu. Takovouto změnu ve smluvním poměru pracovním nemůže zaměstnavatel jednostranně přivoditi. Přistoupí-li na ni zaměstnanec dobrovolně, není ovšem pro poskytnutí ochrany podle § 22 zák. o záv. výborech žádné příčiny. Jestliže však zaměstnanec na změnu takovou nepřistoupí, trvá pracovní poměr za dosavadních podmínek dále, a je věcí zaměstnavatele, chce-li pracovní poměr pro odpor zaměstnancův rozvázati výpovědí a po případě propuštěním bez výpovědi, k čemuž ovšem, když jde o člena záv. výboru, je zapotřebí souhlasu rozhodčí komise, jejíž úkolem pak bude, aby uvážíc okolnosti případu, posoudila, zdali žádaný souhlas má či nemá býti vysloven.

Vysazení z práce na dobu přesně vymezenou samo o sobě nelze tedy klásti na roveň rozvázání pracovního poměru, a není proto také třeba souhlasu rozhodčí komise, leda snad v tom případě, že vysazení má potrvati po dobu tak dlouhou, že by v praktickém svém účinku odnímalo zaměstnanci trvale podmínky existenční, jež chce ochranný předpis § 22 členu záv. výboru zabezpečiti.

V případě dnešního sporu domnívala se rozhodčí komise, že šlo o vysazení z práce, které již samo o sobě svými účinky rovná se rozvázání pracovního poměru. Rozhodčí komise dospěla k tomuto názoru na základě dvou okolností: 1. že nebyly dány dělníkům žádné záruky, že po uplynutí týdne, ve kterém nepracovali, budou znovu za nezměněných

pracovních podmínek do práce přijati, a 2. že po dobu, po kterou nepracovali, byli odhlášeni u nem. pojišťovny. Stížnost obrací se proti oběma těmto důvodům a namítá, že vysazením z práce nebyl pracovní poměr zrušen, nýbrž že trval nezměněně dále, a že odhlášení u nem. pojišťovny stalo se pouze na základě § 3 odst. 4 vl. nař. č. 27/1930 Sb., podle něhož má zaměstnavatel oznámiti příslušné nem. pojišťovně pracovní přestávky, trvající alespoň 4 kalendářní dny za tím účelem, aby za tyto dny nebylo vyměřováno pojistné.

Nss musil stížnosti dáti za pravdu, uváživ toto:

Ad 1. Žal. rozhodčí komise usuzuje na rozvázání pracovního poměru vysazených zaměstnanců z toho, že nebyla jim dána záruka, že po uplynutí týdne budou znovu za nezměněných podmínek do práce přijati. Než záruka tato je dána již tím, že vysazení z práce bylo zaměstnavatelem výslovně omezeno jen na dobu jednoho týdne, takže po uplynutí tohoto týdne pracovní poměr v nezměněném svém obsahu měl dále trvati se všemi svými právními důsledky, zejména se všemi soukromoprávními nároky zaměstnancovými i s jejich procesní ochranou, jež dává zaměstnanci onu záruku, kterou žal. rozhodčí komise pohřešuje.

Ad 2. Ze skutečnosti, že vysazení dělníci byli odhlášeni u nem. pojišťovny, není možno dospěti k závěru, že pracovní poměr vysazených dělníků byl rozvázán, ježto podle § 3 odst. 4 vlád. nař. č. 27/1930 Sb. oznamují se nem. pojišťovně i pracovní přestávky trvající alespoň čtyři kalendářní dny za sebou jdoucí. I kdyby tedy bylo možno odhlášku u nem. pojišťovny klásti na roveň projevu zaměstnavatelovu učiněnému vůči zaměstnancům a směřujícímu k rozvázání pracovního poměru, aneb kdyby aspoň bylo možno použití této odhlášky k výkladu projevu zaměstnavatelova, jímž zaměstnanci z práce se vysazují, musilo by býti zjištěno, že odhláška u nem. pojišťovny není pouhým ohlášením pracovních přestávek.

Skutkový předpoklad žal. rozhodčí komise, že sporné vysazení rovná se ve svých účincích rozvázání pracovního poměru, nemá tedy ve výsledcích šetření opory, pročež slušelo výrok svrchu pod č. I. uvedený zrušiti pro vadnost řízení.

Č. 11.514.

Živnostenské právo (Slovensko): Ustanovení pracovního řádu, předloženého ve smyslu § 128 odst. 2 živn. zák. pro Slovensko a Podk. Rus úřadu k vidování, o tom, že pracovní poměr lze zrušiti kdykoliv bez výpovědi a bez udání důvodů, přiči se ustanovením zák. č. 244/1922 Sb. a tím i ustanovení § 100 cit. živn. zákona.

(Nález ze dne 31. října 1934 č. 6052/33.)

V ě c: Fa Lanna, akc. stavební spol. v P., proti zemskému úřadu v Užhorodě o pracovní řád.

V ý r o k: S t í ž n o s t s e z a m í t á p r o b e z d ů v o d n o s t .

D ů v o d y: St-lka předložila okr. úřadu v Užhorodě pracovní řád, jehož § 9, jednající o zrušení pracovního poměru, má toto znění: »Pra-