

Z právní praxe

K otázce důvodu pro předčasné propuštění zaměstnancovo.

Zaměstnanec, jenž byl přijat jako prodavač v zaměstnavatelově podniku a kterého zaměstnavatel mohl podle ujednání přidělit také k jinými pracím v každé své filiálce, není zásadně povinen konati trvale jen práce ve skladišti jako skladník. — Není důvodem pro předčasné propuštění zaměstnance podle par. 34 č. 4 zák. o soukr. zam., odmítl-li zaměstnanec konati práce, které nebyly aspoň přibližně rovnocenné těm, k nimž se služební smlouvou zavázal, k nimž byl způsobilý a jež mohl konati bez újmy pro své zdraví a služební postavení.

(Rozh. ze dne 20. ledna 1938 Rv I 3222/37.)

V tomto rozhodnutí řeší se zrušení služebního poměru prodavače, který podle služební smlouvy mohl býti přidělen buď trvale, nebo přechodně také k jiným pracím v každé z filiálek žalované strany. Po nastoupení byl zaměstnán jako první prodavač v bufetu a podléhal dozorčímu úředníku v potravinářském oddělení. Měl na starosti doplňování zboží na pultě, telefonoval s dodavatelem, když zboží došlo, jinak prodával zboží zákazníkům a v nutných případech přinesl mísu 60 až 80 chlebiček. Asi po roce bylo mu oznámeno, že jest přeložen do potravinářského skladiště, kde se měl zapracovati jako skladník, kteréžto místo bylo u žalované strany lépe honorováno, nežli místo prodavače. Žalobce odmítl nastoupiti službu a byl okamžitě propuštěn. Propuštěný tvrdil, že žalovaná jej propustila bezdůvodně, ježto jej přidělila k práci namáhavější a nesnášející se s jeho zdravím. Domáhal se tudíž žalobou o náhradu služného do vypršení výpovědní lhůty, alikvotní části dovolené a poměrné části remuneratione.

Nižší soudy uznaly částečně podle žaloby, odvolací soud pak z toho důvodu, že bylo podle smlouvy jasno, že žalobce přijal povinnost zastávati místo prodavače v kterékoli z filiálek žalované a že jen přiznal žalované právo přidělití jej buď trvale nebo přechodně také k jiným pracím v každé z jejích filiálek. Žalobci se muselo jeviti, že tyto jiné práce mají nebo mohou býti vykonávány, kromě zaměstnání prodavače, a zamýšlela-li strana žalovaná něco jiného výkladem těchto slov, měla to ve smlouvě jasně vyjádřiti. Žalobce při specialisaci práce předpokládal, že mu bude přidělena lehká tělesná i duševní práce, k níž mu bude jen subsidiárně přidělena nějaká jiná práce, ale nikoli, že tato práce bude nahrazena prací ve skladišti, kde jde o práci, byť i lépe placenou, přece jen fysicky i duševně namáhavější, ježto jest zdraví — statku nejvzácnějšímu — nebezpečnou. Rozkaz žalované nebyl v souhlasu se služební smlouvou a žalobce mohl tudíž odepřítí tedy vykonávati službu ve skladišti, a to tím spíše, když se svým zdravím na určenou službu nestačil. Žalovaná strana nemá právo jednostranně měniti služební poměr žalobcův a žalovaná strana se proto odsuzuje k náhradě podle žaloby.

Nejvyšší soud nevyhověl dovolání žalované z těchto důvodů: Žalovaný mohl býti podle smlouvy přidělen také k jiným pracím v filiálkách, t. j. v prodejnách, nikoli však v jiných obchodních místnostech žalované firmy, zvláště ne ve skladišti. Mohl býti žalovaný na toto místo přeložen jen se svým souhlasem. Zvláště se zdůrazňuje, že práce ve skladišti jest namáhavější, což plyne ze zjištění nižších soudů o druhu, způsobu a povaze prací skladnickových.

Řízení práce přísluší sice podle ustanovení par. 4 zák. čís. 154/1934 Sb. z. a n. zaměstnavateli, avšak jen v mezích smlouvy a přiměřeně. Byl-li tedy žalobce přijat jako prodavač, mohl na něm zaměstnavatel žádati výkon prací rovnocenných nebo aspoň přibližně stejných prací, k nimž byl způsobilý a jež mohl konati bez újmy pro své zdraví a postavení. Odmítl-li žalobce konati tyto služby, nelze odeprání pokládati za neposlušnost podle par. 34 zák. č. 154/1934 Sb. z. a n., odůvodňující jeho propuštění ze služby.

Ze zásadní aplikace tohoto rozhodnutí na rozvázání poměru zaměstnanců mohla by vzniknouti celá řada sporů. Jednak jest všemi instancemi zdůrazňováno, že ve smlouvě bylo uvedeno, že zaměstnanec může býti použit ve všech filiálkách, z čehož přísným výkladem by vyplývalo, že zaměstnanec, pokud jinak není smlouvou nebo služebním řádem ujednáno, může býti použit pouze k službám buď hlavního závodu nebo filiálky, kde původně nastoupil. Jakékoli přeložení do hlavního závodu nebo do filiálky by se rovnalo podle tohoto rozhodnutí porušení služební smlouvy zaměstnavatelem. Jest sice pravdou, že jest lépe zajistiti jasnost služebního poměru smlouvou. Jest však mnoho případů, že zaměstnanec byl přijat zaměstnavatelem v době, kdy podnik filiálek neměl a k otevření filiálek jest vždycky bezpodmínečně zapotřebí alespoň jednoho zaměstnance, který zná techniku závodu hlavního.

Další spor by mohl vzniknouti při výkladu důvodu odvolacího a dovolacího soudu, že byly zaměstnanci přikázány práce fysicky i duševně namáhavější a že šlo o místo, v němž mohla býti zaměstnanci způsobena vzhledem k jeho zdravotnímu stavu újma na zdraví. Jest sice pravdou, že zaměstnavatel má vždycky dbáti toho, aby zaměstnanec netrpěl při výkonu svého zaměstnání na zdraví. Jest však obecně známo, že jest celá řada podniků, kde jsou místnosti, v nichž jest na příklad potřeba celý den svítiti, ač jsou dle dobrého zdání živnostenské policie schopny provozu. Naskytá se tedy otázka, zda zaměstnanec, který by měl slabší zrak, mohl by odmítnouti přeložení do takovéto místnosti, poněvadž by se mohl právem domnívati, že činnost v této provozovně by byla na újmu jeho zdraví.

Ovšem nejdůležitější jest důsledek tohoto rozhodnutí, týkající se výkonu určitého druhu práce. Jest třeba zdůrazniti, že v převážné části služebních smluv není řečeno, co zaměstnanec bude

dělati. Smlouvy bývají na počátku zcela kusé a platilo by na ně tudíž ustanovení par. 4 č. 4 zákona č. 154 Sb. z. a n. z r. 1934, že »druh, způsob a rozsah prací a plat za ně určuje se místním zvykem, platným pro podnik, ve kterém zaměstnanec pracuje«. Bývá však zvykem, že po určité době zaměstnavatel jmenuje zaměstnance k výkonu určité funkce jmenovacím dopisem a jeho přijetím se strany zaměstnance nastává modifikace služebního poměru původně uzavřeného. Jistě by se celkem ničeho nemohlo státi v případech, kde zaměstnavatel má možnost rozvázati služební poměr po řádné výpovědi. Jinak jest tomu však tam, kde zaměstnanec, na něhož se vztahují subsidiárně ustanovení zákona o soukr. zaměstnancích, má definitivu na čas života. Tak tomu jest zejména v mnohých peněžních ústavech. Podle citovaného rozhodnutí nebylo by možno definitivního pokladníka použití k jiným službám, i kdyby to bylo ke značné újmě ústavu, jednak proto, že jeho pracovní výkon byl ve smlouvě precisován, jednak proto, že funkce pokladní bývá v peněžnictví funkcí speciální, k níž jest třeba zvláštních schopností.

Rovněž místní zvyklosti jest velmi těžko určití, poněvadž téměř ani v jednom ústavě nejsou zvyklosti stejné pokud jde o význam a důležitost určitých pracovních úkonů. Mnohdy jsou zde dokonce přímo protichůdné názory.

Jest sice pravdou, že jsou zde určitá omezení podle zákona z r. 1932 č. 54 Sb. z. a n.; ta však nastupují teprve za určitých předpokladů. Nově vydávané služební řády pamatují v některých případech na možnost použití zaměstnance pro jiné služby, ale řády tyto platí pro zaměstnance mající definitivu před jejich účinností jen tehdy, jestliže jsou jimi výslovně, nebo mlčky přijaty. Nelze uplatniti proti zaměstnanci, který by odepřel přeložení do jiného oddělení, ani rozhodnutí n. s. ze dne 16. srpna 1929, Rv I 1208/29 Sb. n. s. č. 9114, poněvadž odvoláním služebního řádu stanovícího definitivu, nemohli by býti postiženi ti zaměstnanci, kterým byla udělena, ježto by byla porušena jejich nabytá práva.

Jest jisto, že při rozhodování podobného sporu v peněžnictví bylo by třeba posuzovati celý komplex jiných otázek, poněvadž aplikací tohoto rozhodnutí by mohl býti porušen řádný chod peněžního ústavu. Zvláště nutno zdůrazniti, že častým přidělováním jiné práce na dobu jednoho až dvou roků jest činěno preventivní opatření, jež má chrániti peněžní ústav před malversacemi.

Dr. V. Kylián.

O dozoru nad spořitelny.

Ve dvojčísle »Veřejné správy« č. 2—3 z letošního roku byl na str. 62—71 uveřejněn článek Dr. Kubeše o dozoru nad spořitelny.