

8. července 1939, podle kterého souhlas podle vládního nařízení č. 218/38 Sb., byl udělen výměrem magistrátu hlavního města Prahy ze dne 8. července 1939. Pro povolení zápisu jest rozhodná doba podání knihovnické žádosti (§ 93 kn. zák.). V té době ještě neuplynula lhůta k podání odvolání z tohoto výměru, ani nebylo předloženo potvrzení, že udělení souhlasu nabylo již právní moci. Nebylo tedy vyhověno předpisu § 9, odst. 2 vládního nařízení č. 218/1938 Sb., a proto neměl soud I. st. povolití žádaný zápis.«

Zákaz propouštění soukromých zaměstnanců.

Podle § 1, odst. 1 vládního nařízení 323/1939 bylo ministerstvo sociální a zdravotní správy zmocněno, aby v dohodě se zúčastněným ministerstvem vyhláškou v Úředním listě stanovilo, že pracovní (učňovský) poměr lze sjednatí a vypovědětí jen se souhlasem úřadu práce. Takové opatření má být vydáno buď všeobecně pro určité obvody, nebo hospodářská odvětví, nebo pro určité kategorie zaměstnanců, nebo pro jednotlivé závody. Sjednání pracovních poměrů, nebo výpovědětí, dané bez předchozího souhlasu jsou »právně neúčinné«, ačli úřad práce nedá k tomu souhlas dodatečně; dodatečný souhlas však lze dátí jen ve zvláštních případech.

V § 2 cit. vládního nařízení pak jest stanoveno, ve kterých případech jest možno zrušití pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce, i když jinak by podle vyhlášky v Úředním listě souhlasu úřadu práce bylo zapotřebí.

Pro soukromé zaměstnance, uvedené v § 1 zák. č. 154/1934 o soukr. zaměst., tedy pro úředníky, obchodní pomocníky a jiné zaměstnance v podobném postavení, vyšla vyhláška předvídaná ve vládního nařízení 323/1939 teprve dne 14. března 1940 v Úředním listě č. 62, str. 1691 a má toto znění:

»Vyhláška ministra sociální a zdravotní správy

ze dne 26. února 1940, jedn. zn. D 2554-21/2, kterou se činí pro soukromé zaměstnance

ve vyšších službách opatření podle § 1, odst. 1 vládního nařízení ze dne 21. prosince 1939, č. 323 Sb., jímž se omezuje zrušování pracovních poměrů a přijímání pracovních sil.

V dohodě s ministerstvem průmyslu, obchodu a živností, ministrem veřejných prací, ministrem vnitra, ministrem financí, ministrem spravedlnosti a ministrem zemědělství, ustanovují, že předpisy shora uvedeného vládního nařízení, podle nichž lze pracovní (učňovský) poměr vypovědětí jen se souhlasem úřadu práce, se vztahují na výpovědětí, dané ke dni 31. března 1940 nebo ke dni pozdějšímu soukromým zaměstnancům, uvedeným v § 1 zákona ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).«

K tomu jest poznamenati:

1. Bez souhlasu úřadu práce jest zapověděno pouze zrušití pracovní poměr výpovědětí, nikoliv však sjednatí jej.

2. Nezáleží na tom, dává-li výpověď buď jenom zaměstnavatel nebo jenom zaměstnanec, neboť zrušení pracovního poměru výpovědětí bez souhlasu úřadu práce jest účinné pouze, zrušuje-li se poměr dohodou (»dává-li se výpověď v dohodě s druhou stranou«), anebo v ostatních případech § 2 vládního nařízení 323/1939.

3. Vyhláška stanoví zpětnou působnost, avšak jen v rámci vládního nařízení 323/1939. Podle § 8 vládního nařízení 323/1939 totiž ustanovení celého vládního nařízení se nevztahují na takové výpovědětí pracovních poměrů, které se staly před účinností vládního nařízení, čili před 30. XII. 1939. Podle našeho názoru stačí, aby výpověď byla dána před 30. XII. 1939, i když výpovědní lhůta měla uplynouti teprve dne 31. března 1940 nebo později. V takovém případě by nebylo zapotřebí souhlasu úřadu práce. Při tom však podle našeho názoru musí jítí o případ, kdy delší výpovědní lhůta mezi stranami skutečně platila jako součást pracovního

poměru, ať již podle ujednání nebo podle zákona. Nestačilo by proto, kdyby jedna ze stran na místo šesti-
nedělní výpovědi k 31. březnu 1940 dala k tomuto termínu výpověď již 29. XII. 1939, ač k tak dlouhé výpovědní lhůtě nebyla povinna.

4. Podle § 1, odst. 2 vlád. nař. 323/1939 jest výpověď, daná bez předchozího souhlasu úřadu práce, jinak nutného, »právně neúčinná«. Nejde tedy o případ, který má na mysli § 38, odst. 1 zák. o soukr. zam., když mluví o následcích »výpovědi nesprávně dané, která nebyla ihned odvolána, jakmile vypovídající byl na nesprávnost upozorněn«.

Okolnost, že výpověď jest právně neúčinná, má za následek, že se pracovní poměr nezrušil, trvá, nenastane okamžitá splatnost nároků zaměstnancových, nýbrž jeho nároky jsou nadále splatné tak, jako by žádná výpověď nebyla dána. Obě strany jsou vázány v pracovním poměru setrvati a plniti povinnosti z něj plynoucí. Nepočíná proto také běžeti promlčecí lhůta šestiměsíční podle § 40 zák. o soukr. zam.

5. Ještě k otázce, kdy jest možno pokládati výpověď za danou »v dohodě s druhou stranou pracovního poměru«. Předpokládá se, že tato dohoda byla při dání výpovědi, nebo stačí dohoda dodatečná? Jest totiž jasno, že odpor druhé strany bude nejčastěji prýštit z toho, že druhá strana po výpovědi nenašla ještě náhradu (buď nové zaměstnání nebo nového zaměstnance). Jakmile takovou náhradu nalezne, jistě dá souhlas a nastane pak »dohoda«. Podle obecných zásad nemůže býti námitka proti tomu, aby tato dohoda nastala i po dání výpovědí, třeba i těsně před uplynutím výpovědní lhůty. Zkoumáme-li pak účel vládního nařízení čís. 323/1939, máme za to, že ani s tohoto hlediska nebude námitek proti názoru, že dodatečný

souhlas s výpovědí dostačí, a zbavuje úřad práce povinnosti rozhodnouti.

Tím však přicházíme k velmi zajímavé otázce praktické.

V § 1 vlád. nař. 323/1939 se mluví o »předchozím« souhlasu úřadu práce. To znamená, že normální případ si představoval zákonodárce tak, že výpověď bude dána teprve až žádost o rozhodnutí úřadem práce bude vyřízena! Pro přetíženost úřadu práce jest však počítati s tím, že velmi často nebude žádost vyřízena tak brzy, aby bylo možno ještě výpověď dáti včas. Proto se také v § 1, odst. 2 mluví o možnosti »dodatečného souhlasu« úřadu práce, který však lze dáti jen ve zvláštních případech. V praxi zajisté budou výpovědi dávány, pokud nedošel již souhlas úřadu práce, s dodatkem, že se dávají »pod podmínkou, že výpověď bude účinná, dá-li úřad práce svůj souhlas«. Pro výpovědi, dané k 31. III. 1940 to platí i bez takové doložky samo sebou, neboť vyhláška byla vydána teprve 14. března 1940 a poslední den, kdy bylo možno dáti nejkratší zákonnou výpověď, uplynul 17. února 1940, kdy o vyhlášce nebylo ještě ponětí. V zájmu stran je, aby věděly hned, zda výpověď je účinná, proto mimo případy výpovědi do 31. března 1940 je nutno »dodatečné« schvalování pokládati za nežádoucí.

V jakém vztahu však jsou všechny tyto praktické možnosti k ustanovení § 9 vlád. nař. 323/1939?

Podle tohoto ustanovení se trestají velmi přísně

- a) jednání,
- b) nebo opomenutí,
- c) jakož i pokus jednání proti předpisu.

Jest tedy otázkou, zda důsledné přehlížení předpisu, podle něhož má býti souhlas vyžádán především vždy jako »předchozí souhlas«, může býti pokládáno za nějaký pokus jednání proti předpisu, spáchaný stranou

v očekávání, že snad přece jen druhá strana dá dodatečný souhlas k výpovědi, a že takovým způsobem se stane rozhodnutí úřadu práce zbytečným.

Dodatek:

Ministerstvo sociální a zdravotní správy vydalo všem úřadům práce a jejich pobočkám k vyhlášce ze 14. III. 1940 směrnice ze dne 14. března 1940 j. zn. E 2360-13/3. O tom, jak úřady práce v jednotlivých případech mají postupovati, uvádějí směrnice dle Průmyslového věstníku č. 13 ročník 27 toto:

Má-li býti udržen pracovní mír potřebný v dnešní době i žádoucí rovnováha hospodářského života, bylo nutno umožniti úřadům práce, aby podle vládního nařízení čís. 323/39 Sb. zkoumaly v každém jednotlivém případě důvodnost výpovědi a případně odepřely souhlas tam, kde výpověď není odůvodněna hospodářskými poměry podniku.

Vyhláška se vztahuje toliko na zákaz propouštění zaměstnanců ve vyšších službách, podléhajících ustanovení zákona čís. 154/34 Sb. Úřady práce budou se při rozhodování o návrhu na udělení souhlasu k výpovědi pracovního poměru těchto zaměstnanců řídití směrnicemi, které byly vydány dne 21. února 1940 pod jedn. zn. E 2360-7/2. Při posouzení skutkových předpokladů návrhu podaného zaměstnavatelem budou vždy zkoumatí důvody, pro něž byla výpověď dána; srovnají hospodářské poměry podniku se sociálními poměry zaměstnance a jeho možnosti naléztí nové zaměstnání. Při tom budou úřady práce dbáti správně toho, aby podnik, ukáže-li se toho nutnost, postihl výpovědí především zaměstnance hospodářsky zdatnější, svobodné a naopak ponechal v zaměstnání ženaté a z nich zejména živitele rodiny. Odepřením souhlasu nemá však podnik býti nikterak zatížen nad svoji hospodářskou únosnost.

Oprávněnost a hospodářské odůvodnění výpovědi bude podle obsahu vyhlášky přezkoumáno také u těch pracovních poměrů, které byly již vypověděny ke dne 31. března 1940.

Předčasné propuštění zaměstnance pro neschopnost zaviněnou nedostatkem odborného vzdělání a zkušenosti.

§ 34 zák. ze dne 11. července 1934 č. 154 Sb. o soukromých zaměstnáních vypočítává v odst. č. 1 až 6 důvody, z nichž je zaměstnavatel oprávněn předčasně propustiti

svého zaměstnance. Výpočet důvodů těch není taxativní, jak plyne z dikce tohoto ustanovení (»zejména«). Ustanovení § 34 jsou převzata pouze s nepatrnými doplňky z textu § 27 zákona o obchodních pomocnících č. 20/1920 Sb. Slovem »předčasně« míní se ve smyslu § 32 zák. č. 154/34 Sb. propuštění před uplynutím času, na něž pracovní poměr je smluven, resp. propuštění bez výpovědi, byl-li poměr ujednan na neurčitý čas. Demonstrativní výpočet § 34 lze úmluvou pozměnit, pokud ovšem by se úmluva nepřičila dobrým mravům nebo zákonu. Nelze tudíž na př. smluviti, že pracovní poměr lze zrušiti kdykoli bez důležitého důvodu, neboť by byly porušeny kogentní předpisy §§ 31, 32 cit. zák. Dobrým mravům přičí se zase úmluva o úplné nezrušitelnosti pracovního poměru.

Ustanovení § 34 cit. zák. nederogují však platné předpisy, omezující oprávnění k předčasnému propuštění, obsažené v různých normách speciálních, jako v zák. ze dne 25. II. 1920, č. 144 o závodních a revírních radách při hornictví, ze dne 12. VIII. 1921, č. 330 o závodních výborech, v § 55 zák. o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců z 21. II. 1929, č. 26, v čl. IV. z. ze 24. I. 1934, č. 6 a vl. nař. z 20. IV. 1934 č. 78 a zák. z 31. III. 1925 č. 61 o služebním cvičení.

Mezi důležitými důvody, z nichž lze zaměstnavateli předčasně zrušiti pracovní poměr, uvádí § 34 pod č. 2 neschopnost zaměstnancova ke konání prací, k nimž je dle smlouvy, ať individuální či kolektivní, povinen. Není-li v těchto smlouvách přesně výtčena povinnost zaměstnancova, pak dlužno druh, rozsah a způsob prací určití dle § 4, odst. 3 cit. zák. Pojem neschopnosti dle § 34, č. 2 je totožný s neschopností v § 33, odst. 1 uvedenou. Neschopností se tu míní souhlasně s § 26 z. č. 20/1910 buď neschopnost tělesná neb neschopnost duševní, jež má za následek, že zaměstnanec v dohledné době nebude