

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, trávající 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 skutečností, 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 trávající 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: Stížnost se zamítá pro bezdůvodnost.

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-

covní poměr může býti oboustranně kdykoliv zrušen bez předchozí výpovědi a bez udání důvodů. Dělníci pracující v úkolu mohou vystoupiti teprve po dokončení převzaté práce. Nedotčena zůstávají pro tyto dělníky ustanovení §§ 82, 82 a) a 83. živn. ř., resp. korespondující ustanovení živn. zákona pro Slov. a Podk. Rus (§§ 120, 121 a 122). Pracovní poměr považuje se též za zrušený, jestliže zaměstnanec v pracovní den se nedostaví do práce, aniž se téhož dne řádně omluvil.«

Výměrem z 19. září 1931 odepřel okr. úřad udělení žádané visum, poněvadž shledal protizákonnou poslední větu § 9 pracov. řádu, dle níž pracovní poměr považuje se za zrušený, jestliže zaměstnanec v pracovní den se nedostaví do práce, aniž se téhož dne řádně omluvil. V důvodech svého rozhodnutí uvedl okr. úřad, že věta ta příčí se § 120 živn. zák., podle jehož bodu f) může zaměstnanec býti propuštěn pouze tehdy, když práce neoprávněně zanechá, t. j. trvale práce zanechá anebo trvale zanedbává své povinnosti. Cit. ustanovení pracov. řádu však může zahrnovati v sobě i případ onemocnění pracovníka, jemuž není možno vždy a za každých okolností téhož dne svoji nepřítomnost omluviti.

Odvolání, které st-lka proti tomuto rozhodnutí podala, zamítl zem. úřad nař. rozhodnutím z 25. května 1932, a to z důvodů, uvedených v rozhodnutí I. stolice, a prohlásil, že též první věta § 9 prac. ř. odporuje § 120 živn. zák., při čemž poznamenal, že kromě toho, že zmíněná ustanovení odporují § 120 živn. zák., jsou i ve vzájemném odporu proti sobě a sice odporují si věta první, třetí a poslední (2. odst.) § 9 prac. řádu. Při tom poznamenal zem. úřad, že § 113 živn. zák. týká se zrušení smluvního pracovního poměru.

O stížnosti podnikatelky podané do tohoto rozhodnutí uvažoval nss takto:

Stížnost vytýká především, že žal. úřad vybočil z rámce nař. rozhodnutí okr. úřadu v U. a odvolání st-lky, když i prvou větu § 9 prac. řádu prohlásil za odporující zákonu, kdežto okr. úřad shledal závadnou pouze větu poslední. Nss neshledal tuto námitku důvodnou. Podle § 81 vl. nař. čís. 8/1928 Sb. o správ. řízení může odvolací úřad, rozhoduje o odvolání, nahraditi jak výrok, tak i odůvodnění nižšího úřadu svým výrokem aneb odůvodněním a podle toho může v odpor vzaté rozhodnutí v každém směru změnit nebo doplnit. Podle toho byl žal. úřad oprávněn, rozhoduje o odvolání st-lky, doplniti rozhodnutí nižší stolice ještě dalšími důvody, pro které nebylo možno předložený prac. řád vidovati.

Pokud jde o věc samu, odepřel žal. úřad visum prac. řádu jednak z důvodů formálních, jednak z důvodů materiálních. Že předložený prac. řád nevyhovuje předpisu zákona po stránce formální a že z toho důvodu nemůže podle odst. 2 § 128 živn. zák. býti vidován, dovozuje žal. úřad z toho, že tento prac. řád neobsahuje jasných ustanovení o zrušení prac. poměru, jak to předpisuje § 128 živn. zák. sub lit. h), ježto ustanovení první, třetí a poslední věty § 9 prac. řádu, jednajícího o zrušení prac. poměru, navzájem si odporují. Pokud jde o první a poslední větu § 9 prac. řádu, nss ovšem neshledal, že by ustanovení těchto vět navzájem si odporovala. První věta stanoví totiž, že prac. poměr může kterákoliv strana a kdykoliv zrušiti bez předchozí výpovědi a bez udání důvodů, při čemž má na zřeteli, že zrušení prac. poměru stane se jednostranným projevem vůle té či oné strany. Naproti tomu poslední věta

§ 9 (2. odst.) má na zřeteli případ zrušení prac. poměru ipso facto bez jakéhokoliv dalšího projevu vůle té či oné strany, směřujícího k rozvázání prac. poměru, jednoduše tím, že zaměstnanec v pracovní den nedostaví se do práce, aniž se téhož dne řádně omluvil. Ustanovení první a poslední věty si tudíž neodporují, neboť první věta upravuje rozvázání prac. poměru projevem vůle jedné ze smluvních stran, kdežto poslední věta má na zřeteli rozvázání prac. poměru i bez takového projevu. První a poslední věta § 9 pracov. ř. nejsou také v odporu s větou třetí. Tato vztahuje se na dělníky, zmíněné ve větě druhé (arg. slova »tyto dělníky«), kteří mohou zásadně vystoupiti teprve po dokončení převzaté práce, a smysl této třetí věty je ten, že za předpokladů uvedených v §§ 82, 82 a) a 83 živn. ř., resp. §§ 120, 121 a 122 živn. zák. může i pro tyto dělníky pracující v úkolu skončiti prac. poměr před dokončením převzaté práce. Z uvedeného plyne, že žal. úřad neprávem odepřel vidovati prac. řád pro domnělý rozpor mezi ustanoveními § 9 pracovního řádu.

Naproti tomu žal. úřad právem uznal, že všeobecné ustanovení prac. řádu, podle něhož může prac. poměr kdykoliv bez předchozí výpovědi a bez udání důvodů býti zrušen, zákonu odporuje. Podle § 100 živn. zák. úprava poměrů mezi samostatnými živnostníky a jejich pomocnými pracovníky, o jaké v daném případě nesporně jde, je zásadně předmětem volné úmluvy stran. Není-li takové úmluvy, rozhodují podle 2. odst. § 100 zvláštní předpisy pro úpravu takových poměrů vydané. K tomu je však připojen dodatek: »ināče platí zákon ze dne 13. července 1922 č. 244 sb. z. a n.«. Tímto dodatkem je řečeno, že normy zákona z 13. července 1922 č. 244 Sb. nadále platí. Ustanoveními hlavy VI. živn. zák. nebyla tedy zrušena ustanovení zák. z 13. července 1922 č. 244 Sb., platí tedy zejména i pro pomocné pracovníky živnostenské na Slov. a Podk. Rusi ustanovení §§ 13, 14, 15 a 16 tohoto zákona o lhůtách výpovědních. Tato ustanovení však podle § 25 téhož zák. nemohou býti služební smlouvou ani zrušena ani omezena a mají tedy povahu norem kogentních. Ustanovení tato vylučují tedy úmluvu, že prac. poměr může býti zrušen kdykoliv bez udání důvodů, a že prac. poměr již tím se ruší, když zaměstnanec nedostaví se v pracovní den do práce, aniž se téhož dne řádně omluvil. Ke zrušení prac. poměru je naopak zapotřebí výpovědi vázané na určitou minimální lhůtu podle toho, o jakého zaměstnance se jedná a jak dlouho tento ve službě se nachází. Bez výpovědi lze rozvázati prac. poměr uzavřený na dobu neurčitou jen v případech uvedených v §§ 120 a násl. živn. zák. Proto ustanovení prac. řádu, že prac. poměr lze zrušiti kdykoliv bez výpovědi a bez udání důvodů, příčí se ustanovením §§ 13 a násl. a 25 zák. č. 244/1922 Sb. a tím i ustanovení § 100 živn. zák., jenž tato ustanovení výslovně ponechává v platnosti. Odepřel-li proto úřad vidovati prac. řád pro nezákonnost první a poslední věty § 9 prac. řádu, jednal úplně ve shodě se zákonem.

Č. 11.515.

Z á v o d n í v ý b o r y: Pro spolehlivý úsudek v otázce, zda závodní výbor zaniká pro přerušeni výroby v závodě na dobu delší jednoho měsíce, nestačí pouhá domněnka o tom, na jak dlouho se provoz závodu