

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 být 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

moci práce mu uložené s úspěchem vykonávat. Musí tudíž jíti o neschopnost rázu trvalejšího, jak lze usuzovati z ust. § 34, č. 5.

Pojem neschopnosti fyzické (úraz, nemoc a pod.) nepotřebuje bližších úvah. Musí ovšem jíti o úraz neb nemoc, kterou si zaměstnanec sám zavinil, poněvadž v opačném případě dlužno použití ust. § 34, č. 5.

§ 34, č. 2 zahrnuje pod pojem »neschopnost« i nezpůsobilost zaměstnancovu k výkonu svěřených prací, způsobenou nedostatky duševními, neboť odst. č. 2 nečiní vůbec rozdíl mezi neschopností tělesnou a duševní a kdyby měl zahrnovati pouze neschopnost po stránce fyzické, bylo by to zákonodárcem výslovně vyloučeno.

Neschopnost duševní může spočívat v nedostatečné předběžné odborné erudici, nedostatku potřebné praxe atd. (na př. u stavitelského asistenta, korespondenta, účetního). I zde musí jíti o nezpůsobilost zaviněnou si zaměstnancem samotným, což však je z povahy tohoto nedostatku samozřejmo. Důvodem § 34, č. 2 k předčasnému propuštění nebude pouze ojedinělé opominutí neb menší chyba, zaviněná příležitostným přehlédnutím, jaká se každému i řádnému zaměstnanci může přihoditi, nýbrž je třeba takových poklesků, jichž povaha neb počet svědčí o tom, že jde o skutečnou nezpůsobilost k výkonu svěřeného úkolu, nikoli snad pouze o menší mezery v předběžné průpravě teoretické neb praktické. Musí dále jíti o duševní neschopnost k výkonu zaměstnání rázu trvalejšího, kterou nelze dohoniti jen krátkou přípravou neb kratší praxí.

Zaměstnavatel při propuštění nemusí udati zaměstnanci důvod, ze kterého ho propouští, neboť zákon nikde udání důvodu nepředepisuje. Ustanovení § 7, odst. 5 požaduje udání důvodu pouze při odstoupení od pracovní smlouvy, nikoli při předčasném zrušení již existujícího pracovního poměru. Povinností zaměstnavatelovou však bude, aby ve sporu prokázal tento důvod k předčasnému propuštění na základě konkrétních skutečností, neboť

nestačí se dovolávati pouze povšechným tvrzením neschopností bez uvedení okolností ji odůvodňujících.

Lhůta k uplatnění důvodu neschopnosti dle § 34, č. 2 není v zákoně výslovně stanovena (§ 35 a, contr.). Je proto požadovati na zaměstnavateli, aby zmíněný důvod uplatnil ve lhůtě přiměřené okolnostem. Ze samotné okolnosti, že zaměstnavatel nepropustil zaměstnance pro neschopnost ihned, jakmile ji zjistil, nelze souditi na vzdání se práva předčasného propuštění z tohoto důvodu. Ostatně přesvědčení zaměstnavatelovo o neschopnosti svého zaměstnance nemusí vzniknouti již po prvním pochybení, nýbrž i teprve celou řadou po sobě jdoucích závad. Důvod § 34, č. 2 nemůže však přesto býti uplatňován zaměstnavatelem kdykoli, nýbrž bez zbytečného odkladu, neboť by se pak důvodně mohlo míti za to, že si přes chyby svého zaměstnance chce ponechati dále ve službě. Soud však musí zkoumati při řešení této otázky okamžik vzniku přesvědčení zaměstnavatelova o neschopnosti propuštěného zaměstnance, kterýžto, jak již bylo řečeno, nemusí spadatí v jedno se zjištěním první závady.

Jinak však dlužno věc posuzovati v tom případě, když před zjištěním duševní neschopnosti zaměstnavatelem prodělal u něho zaměstnanec pracovní poměr na zkušku, aniž by tento byl zrušen. Dle § 30, odst. 2 lze tento poměr zrušiti v prvním měsíci kdykoli bezdůvodně. Prodloužení jednou smlouvenou zkušební dobu nelze. Pokračováním v pracovním poměru po uplynutí zkušební doby se zaměstnavatelovým vědomím nastává poměr ujednaný na neurčitý čas.

Ustanovením § 30 chce dáti zákonodárce možnost oběma stranám poznati podmínky, v jakých se bude jejich budoucí pracovní poměr po změně v poměr definitivní vyvíjeti. Stranám je tu umožněno, aby se bez rizika vázanosti výpovědní lhů-

tou, resp. dobou, na niž by byla uzavřena definitivní pracovní smlouva, mohly volně rozhodnouti buď ke zrušení tohoto provisorního poměru či k jeho přeměně v definitivní a to buď výslovnou novou úmluvou neb mlčky pokračováním v započatém poměru. Ustanovení o zkušební době jsou dána v první řadě v zájmu zaměstnavatelů, aby se mohli řádně přesvědčiti o schopnostech nového zaměstnance po stránce odborného vzdělání i osvojené praxe a zkušeností. Neschopnost duševní není stavem nepředvídatelným pro toho zaměstnavatele, který má možnost a i povinnost věnovati svému zaměstnanci ve zkušební době takovou péči, aby se mohl o jeho kvalitách přesvědčiti a dle tohoto poznání se pak rozhodnouti o propuštění jeho či ponechání. Opomine-li zaměstnavatel toto zjištění, pak svou vinou zmařil účel zkušební doby, která je v první řadě újmou zaměstnancovou a zůstala-li opominutím povinné péče nevyužita, pak to dlužno přičísti k tíži zaměstnavatele samotného a na jeho risiko jde pozdější zjištění zaměstnancovy duševní neschopnosti. Zcela jinak se má věc, jde-li o neschopnost fyzickou, kterou, i když byla prodělána s úspěchem zkušební doba, nemůže ani bedlivý zaměstnavatel předvídati, jak plyne z povahy této neschopnosti (úraz, nemoc). V § 34, č. 2 není sice žádné omezení ani rozlišení, zda předcházel pracovní poměr na zkoušku dle § 30, odst. 2 neb 3, leč z posouzení znění obou uvedených paragrafů v jejich souvislosti je přisvědčiti názoru v komentáři Hartmanově (1934, str. 241) k zákonu č. 154/34 Sb., že takové neschopnosti, jež je následkem menšího vzdělání, školenosti a zkušeností nelze již použít jako důvodu k předčasnému zrušení pracovní smlouvy, když po uplynutí zkušební doby je pokračováno v pracovním poměru, který lze pak zrušiti pouze jako poměr, uzavřený na neurčitou dobu, t. j. výpovědí (§ 31)

neb předčasně dle § 34 s výjimkou důvodu č. 2, pokud jde o neschopnost duševní. Při opačné interpretaci by zaměstnanci byli příliš vydáni na milost svým zaměstnavatelům, kteří by pak mohli pod rouškou § 34, č. 2 obcházeťi smluvní ustanovení o době pracovního poměru neb o povinnosti výpovědní (§ 31), poněvadž by se pak vždy nalezl nějaký nesusouhlas jednání zaměstnancova s odbornými náhledy zaměstnavatelovými.

Pisatel však nesouhlasí s názorem uvedeným v citované komentáři na str. 181, že ustanovení § 30, odst. 2 o neprodlužitelnosti zkušební doby je předpisem povahy pouze dispositivní, poněvadž prý na uvedenou záповěď není stanovena sankce. Toto ustanovení o neprodlužitelnosti zkušební lhůty je novotou proti § 19, odst. 3 z. č. 20/1910 ř. z. a zákon chce tímto čeliti šikanování zaměstnanců odkládáním uzavření definitivní pracovní smlouvy a znemožniti zaměstnavatelům, aby využili jich po příp. jen v době konjunktury neb v sezoně a pak je bez náhrady propustili.

Kogentní povahu citovaného ustanovení lze spatřovati především ve slově »nesmí«, kterým zákonodárce jasně vyslovil úmysl, aby norma § 30, odst. 2, posl. věta byla normou velící. Okolnost, že toto ustanovení není uvedeno ve výpočtu § 53 cit. zák., na věci nic nemění, neboť výpočet kogentních norem v tomto paragrafu uvedený není úplný ani vyčerpávající (viz rozh. č. 17.089).

Otázka, zda lze propustiti zaměstnance pro duševní neschopnost, když byl týž uspokojil v předcházející zkušební době, nebyla dosud Nejvyšším soudem řešena.

V praxi vyskytla se tato otázka u okresního soudu v Poličce, který ji rozhodl, jak shora uvedeno, přičemž krajský soud v Chrudimi rozsudek potvrdil a vyhradil dovolání pro zásadní povahu otázky. Dovolání podáno nebylo. Mir. Černý.