

Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 12. 12. 1956, sp. zn. 1 Ec 187/56

Číslo: 28/1957

Právní věta:

1. Byl-li zaměstnanec předčasně propuštěn a sám nechce pokračovat v pracovním poměru a souhlasí s odchodem ze zaměstnání, jde tu o souhlas s rozvázáním pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 13 odst. 3 písm. a) dekr. č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Takovýto zaměstnanec se může domáhat náhrady mzdy za výpovědní lhůtu podle § 1162 o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.), resp. § 37 zák. č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích. Se zřetelem k ustanovení § 27 Ústavy je však zaměstnavatel oprávněn započítat si to, co zaměstnanec ušetřil tím, že práci podle pracovní smlouvy nekonal, dále co si vydělal jiným zaměstnáním nebo co si vydělat úmyslně zanedbal, a to bez časového omezení, jak ho k tomu opravňuje § 1162 b) věta první o. z. o. a § 37 odst. 1 zák. č. 154/1934 Sb. O úmyslné zanedbání ve smyslu cit. usnesení nejde, když se zaměstnanec ucházel o práci na odboru pracovních sil rady ONV.

Za souhlas se zrušením pracovního poměru nelze považovat vstup zaměstnance do přechodného zaměstnání.

2. Nesouhlasí-li bezdůvodně propuštěný zaměstnanec se zrušením pracovního poměru nelze vzhledem ke kogentním ustanovením § 13 dekr. č. 88/1945 Sb., § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, § 27 zák. č. 51/1955 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, spojovat s bezdůvodným propuštěním účinky skončení pracovního poměru. Ustanovení § 1162 b) o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.), resp. § 37 zák. č. 154/1934 Sb. tu nelze aplikovat. Zaměstnanec se může - kromě jiného (na př. určení trvání pracovního poměru) - domáhat zaplacení mzdy za dobu po bezdůvodném propuštění podle § 1155 o. z. o., přičemž zaměstnavatel je podle výslovného znění tohoto ustanovení oprávněn započít si to, co zaměstnanec ušetřil tím, že k službám nedošlo, nebo co si jiným zaměstnáním vydělal nebo úmyslně zanedbal vydělat. I v tomto případě stačí, že se zaměstnanec ucházel o práci u odboru pracovních sil rady ONV.

3. Při bezdůvodném zrušení pracovního poměru trvají právní účinky pracovního poměru a zaměstnavatel je povinen zaměstnávat zaměstnance dále tak, jak bylo smluveno, a poskytnout mu za to mzdu. Jestliže zaměstnavatel nesplní tuto svoji povinnost, vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za práci, kterou byl ochoten konat.

Ve výroku rozsudku zjišťujícího, že pracovní poměr trvá, není třeba zvlášť vyslovit povinnost zaměstnavatele vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce, stejně jako není třeba vyslovit trvání ostatních povinností a práv účastníků pracovního poměru.

4. Předchozí projednání v závodním výboru (§ 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb.), event. předchozí souhlas závodního výboru (§ 27 zák. č. 51/1955 Sb.) je nutnou podmínkou platného rozvázání pracovního poměru i v případech předčasného zrušení pracovního poměru z důležitých důvodů.

Předchozí souhlas dává celý závodní výbor jako kolektivní orgán. Nestačí, aby předchozí souhlas vyslovil jen předseda závodního výboru nebo t. zv. Užší výbor, anebo aby souhlas závodního výboru byl nahrazen souhlasem příslušného orgánu jednotné odborové organizace.

Usnesení závodního výboru, jímž byl udělen souhlas k předčasnému zrušení pracovního poměru zaměstnance, je platné jen, pokud byly zachovány zásady pro jednání závodního výboru stanovené v 39 vl. nař. č. 216/1946 Sb. Porušení ustanovení § 39 odst. 1 zák. č. 216/1946 Sb. o tom, že závodní výbor je schopen usnášet se, byli-li ke schůzi pozváni s udáním pořadu všichni členové, a je-li přítomna aspoň jejich polovina, má tedy vzápětí i neplatnost souhlasu závodního výboru k rozvázání pracovního poměru.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 12.12.1956

Spisová značka: 1 Ec 187/56

Číslo rozhodnutí: 28

Číslo sešitu: 2

Typ rozhodnutí: Stanovisko

Hesla: Nároky zaměstnanců při předčasném propuštění, Smlouva pracovní, Závodní výbor, Závodní zastupitelstvo

Předpisy:

Druh: Stanoviska

Sbírkový text rozhodnutí:

Předčasné zrušení pracovního poměru má závažné důsledky jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, a často se projevuje nepříznivými důsledky i pro celou společnost. U zaměstnance nejen že dochází ke ztrátě výdělku a tím i k ohrožení výživy jeho i jeho rodiny, ale zánik pracovního poměru vůči určitému zaměstnavateli znamená pro něho ztrátu všech výhod, které s sebou přináší existence pracovního poměru, resp. existence pracovního poměru určitou dobu trvajícího (na př. pro zaměstnance, který byl propuštěn bezdůvodně, má skončení pracovního poměru vzápětí ztrátu výhod plynoucích ze zákonné úpravy placené dovolené na zotavenou potud, že zaměstnanec, který pracoval po dobu delší než 5 roků u téhož zaměstnavatele a v témže oboru, má u nového zaměstnavatele jen nárok na základní výměru této dovolené; další nevýhodou je, že dochází k přerušení pracovního poměru a tím i k přerušení povinného zákonného pojištění pro případ nemoci a neschopnosti k práci atd.). Pro zaměstnavatele znamená propuštění zaměstnance především ztrátu pracovní síly, a nezřídka také dobré pracovní síly, což v případě nemožnosti získat náhradu znamená oslabení podniku, a dále často také narušování rovnováhy mzdového fondu, což vše nepřispívá k růstu produktivity práce a plnění hospodářského plánu. V celostátním měřítku pak mohou vznikat v důsledku toho značné hospodářské škody.

Proto je úkolem všech dotčených orgánů a také soudů napomáhat tomu, aby propuštění zaměstnance, které je jedním z nejzávažnějších zásahů do pracovního poměru a které lze právem označit za mimořádný a nežádoucí způsob zániku pracovního poměru, bylo omezeno jen na případy, kdy zaměstnanec skutečně hrubým způsobem porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Pouze v těchto případech je dán zákonný důvod k předčasnému zrušení jeho pracovního poměru se strany zaměstnavatele a nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem dále v pracovním poměru setrval a je vzhledem k tomu jak v zájmu zaměstnance, tak i v zájmu zaměstnavatele, aby pracovní poměr mezi nimi byl co nejdříve zrušen.

Otázky týkající se předčasného zrušení pracovního poměru jsou otázkami téměř každodenní praxe soudů. Soudy nejsou však tyto otázky jednotně řešeny. Ani teorie nezaujala ke všem těmto otázkám v praxi se vyskytujícím jednotné stanovisko. O tom svědčí na př. výsledky bratislavské konference Právnického ústavu ministerstva spravedlnosti o aktuálních otázkách pracovního práva, konané v Bratislavě ve dnech 12. – 15. června 1956.

Jde zejména o tyto otázky:

1. Jaké mzdové nároky má bezdůvodně propuštěný zaměstnanec v případě, že se zrušením pracovního poměru souhlasí.
2. Jaké mzdové nároky má bezdůvodně propuštěný zaměstnanec v případě, že sám se zrušením pracovního poměru nesouhlasí.
3. Zda a za jakých podmínek má zaměstnavatel, který bez důležitého důvodu propustil zaměstnance, právo započíst si to, co si zaměstnanec vydělal jiným zaměstnáním nebo co si vydělat úmyslně zameškal.
4. Zda má zaměstnavatel povinnost vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce a zda soud má vyslovit tuto povinnost ve výroku rozsudku.
5. Kdy jde o platný souhlas závodního výboru s předčasným zrušením pracovního poměru zaměstnance a jaké právní důsledky na propuštění zaměstnance má porušení některých ustanovení o účasti závodního výboru při předčasném zrušení pracovního poměru zaměstnance.

Řešení jednotlivých sporných otázek nutno předeslat toto:

V platných právních předpisech (o. z. o., zákon č. 244/1922 Sb., zákon č. 154/1934 Sb.), jsou upraveny nároky předčasně propuštěného zaměstnance v zásadě tak, že se zaměstnanec může při bezdůvodném propuštění domáhat nároku na náhradu mzdy za dobu, která by musila uplynout až do skončení jeho pracovního poměru uplynutím doby smlouvené nebo řádnou výpovědí. Po určité době [tříměsíční podle § 1162 b) o. z. o., roční podle § 37 zák. č. 154/1934 Sb.] musí zaměstnanec nechat započíst vše, co ušetřil, nekonaje služby, co jiným zaměstnáním vydělal nebo vydělat úmyslně zanedbal. Plné použití těchto ustanovení, podle nichž předčasné zrušení pracovního poměru, i když bylo bezdůvodné, mělo původně vždy za následek skončení pracovního poměru zaměstnance, přichází dnes ovšem v úvahu jen tehdy, když zaměstnanec přesto, že byl propuštěn bezdůvodně, nemá zájem na dalším trvání pracovního poměru a s jeho zrušením souhlasí.

Je to důsledek těch právních předpisů, které omezují volnost zaměstnavatele zrušit pracovní poměr a podle nichž rozvázání pracovního poměru, které nebylo provedeno v souladu s nimi, je právně neúčinné (§ 13 dekr. č. 88/1945 Sb. o nutnosti souhlasu odboru pracovních sil rady ONV, § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb., § 27 zák. č. 51/1955 Sb. o nutnosti projednání event. souhlasu závodního výboru, § 3 zák. č. 64/1950 Sb., který nedovoluje rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem povolaným k službě v branné moci v t. zv. ochranné době). Nelze proto již v každém případě spojit s bezdůvodným propuštěním účinky skončení pracovního poměru a zaměstnance omezovat jen na nároky podle § 1162 b) o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.), resp. § 37 zák. č. 154/1934 Sb. Bylo-li předčasné propuštění zaměstnance právně neúčinné a zaměstnanec sám s propuštěním nesouhlasí, jde po právní stránce o situaci, za níž trvání pracovního poměru není dotčeno. Pracovní poměr trvá a trvají i práva a povinnosti z tohoto pracovního poměru plynoucí, zejména povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci jeho plat. Nelze tu aplikovat ustanovení § 1162 b) o. z. o. nebo ustanovení § 37 zák. č. 154/1934 Sb. (resp. §§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.) – tam jde o případy jiné, o případy, kdy

pracovní poměr, byť i bezdůvodně, byl zrušen – nýbrž nutno použít ustanovení § 1155 o. z. o. Že toto ustanovení platí bez ohledu na to, zda jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, kterou tento zavinil či nezavinil a že toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance ve vyšších službách, rozhodla již dřívější judikatura (srov. na př. rozhodnutí č. 3716/24, 13467/34, 14009/35 býv. Sbírky rozhodnutí N. S.).

K jednotlivým otázkám se uvádí:

1.

Mzdové nároky bezdůvodně propuštěného zaměstnance v případě, že zaměstnanec se zrušením pracovního poměru souhlasí:

V otázce mzdových nároků zaměstnance v případě bezdůvodného předčasného zrušení jeho pracovního poměru nutno rozlišovat dva případy:

Případ, kdy propuštěný zaměstnanec souhlasí s rozvázáním pracovního poměru.

Případ, kdy propuštěný zaměstnanec nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru.

V každém z těchto případů vzniká pro zaměstnance odlišná právní situace. Především nutno se zabývat řešením situace v případě, že propuštěný zaměstnanec souhlasí s rozvázáním pracovního poměru.

Tu nutno vyloučit případ, kdy je mezi účastníky pracovního poměru dohoda o zrušení pracovního poměru k určitému dni (na př. dohoda o tom, že pracovní poměr končí šestinedělní kvartální výpovědní lhůtou k 31. 12. 1956). V takovýchto případech právně účinné zrušení pracovního poměru většinou nedochází mezi účastníky pracovního poměru ke sporu.

Jiná je však situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance předčasně propustí a zaměstnanec sám nemá sice zájem na dalším trvání tohoto pracovního poměru, souhlasí s odchodem ze zaměstnání, žádá však, aby zaměstnavatel nahradil mzdu za řádnou výpovědní lhůtu, protože s jeho hlediska nebyl dán důležitý důvod, pro který by byl zaměstnavatel oprávněn zrušit s ním předčasně pracovní poměr. V žalobě pak uvádí, že sám s rozvázáním pracovního poměru souhlasí, žádá však, aby mu zaměstnavatel, který neměl zákonný důvod k jeho předčasnému propuštění, nahradil škodu, která mu vzešla tím, že nebyla dodržena zákonná, event. smluvená výpovědní lhůta.

V takovém případě, kdy zaměstnanec sám nechce pokračovat v pracovním poměru se zaměstnavatelem, který jej předčasně propustil, a souhlasí s odchodem ze zaměstnání, jde o souhlas k rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 13 odst. 3 lit. a) dekr. č. 88/1945 Sb. a tím o právně účinné rozvázání pracovního poměru. Opačný výklad by měl v případě bezdůvodného předčasného zrušení pracovního poměru vzápětí, že by pracovní poměr trval déle, ačkoli srovnalá vůle stran byla zrušit pracovní poměr a zaměstnanec, který event. i nastoupil nové zaměstnání, by se takto nutil podávat žalobu na určení trvání pracovního poměru event. na zaplacení mzdy podle § 1155 o. z. o., ačkoli sám chce jen náhradu mzdy za výpovědní lhůtu. Odpovídá tedy výklad, podle něhož jde o souhlas zaměstnance se zrušením pracovního poměru podle § 13 odst. 3 lit. a) dekr. č. 88/1945 Sb., a tím i o právně účinné zrušení pracovního poměru, nejen vůli stran (§ 31 obč. zák.), ale i skutečnému životu.

Souhlas zaměstnance se zrušením pracovního poměru podle § 13 odst. 3 lit. a) dekr. č. 88/1945 Sb., stejně jako souhlas odboru pracovních sil rady ONV podle § 13 odst. 1 cit. dekretu, nutno pak oddělit od zrušení pracovního poměru s hlediska občanskoprávního, zejména pokud jde o občanskoprávní nároky účastníků pracovního poměru související se zrušením pracovního poměru. K tomu vede tato

úvaha:

Ustanovení § 13 dekr. č. 88/1945 Sb. v zájmu regulace vzniku a skončení pracovních poměrů v souladu s potřebami národního hospodářství váže právní účinnost sjednání a rozvázání pracovních poměrů na předchozí souhlas odboru pracovních sil rady ONV. Sleduje tedy toto ustanovení jen zajištění regulace pracovního trhu. To plyne jasně z důvodové zprávy k osnově dekretu, kde se uvádí, že „také tam, kde nebude provedeno přidělení k práci podle části I., je nutno vzhledem k zvýšené potřebě pracovních sil působit k tomu, aby pracovní síly byly rovnoměrně rozděleny podle veřejného zájmu“. Udělení souhlasu k rozvázání pracovního poměru se netýká vůbec občanskoprávních nároků ze zrušení pracovního poměru vyplývajících (§ 15 odst. 3 cit. dekr.). Nutno proto oddělit od sebe administrativní opatření podle § 13 odst. 1 cit. dekretu jako jeden z prostředků pro řízení vzniku a skončení pracovních poměrů na straně jedné a zrušení pracovního poměru s hlediska občanskoprávního, zejména pokud jde o občanskoprávní nároky účastníků pracovního poměru souvisící s jeho zrušením na straně druhé. Toto oddělení zachovává ostatně i sám dekret č. 88/1945 Sb., jak plyne ze srovnání §§ 13 a 15 odst. 3.

Táž situace je i v případě, kdy dekret umožnil v § 13 odst. 3 lit. a), aby souhlas odboru pracovních sil odpadl tehdy, když účastníci pracovního poměru s rozvázáním pracovního poměru souhlasí. I tu nutno oddělit souhlas zaměstnance se zrušením pracovního poměru s hlediska dekretu č. 88/1945 Sb. [§ 13 odst. 3 lit. a)] od jeho nároků občanskoprávních souvisících se zrušením pracovního poměru, zejména od nároku na náhradu mzdy za řádnou výpovědní lhůtu podle § 1162 b) o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.), resp. § 37 zák. č. 154/1934 Sb.

Takovéto zrušení pracovního poměru je právně účinné nejen s hlediska dekretu č. 88/1945 Sb., nýbrž i s hlediska ustanovení § 22 bod 5 (§ 13) dekr. č. 104/1945 Sb., event. § 27 zák. č. 51/1955 Sb. Dochází-li totiž k zrušení pracovního poměru za souhlasu obou stran, děje se tak i z vůle zaměstnance, k jehož ochraně jsou tu především ustanovení §§ 22 a 13 dekr. č. 104/1945 Sb. a § 27 zák. č. 51/1955 Sb. Proto není třeba souhlasu závodního výboru.

Ze shora uvedeného plyne, že zaměstnanec se může v případě bezdůvodného předčasného zrušení pracovního poměru – souhlasí-li sám jinak s jeho rozvázáním s hlediska § 13 odst. 3 lit. a) dekr. č. 88/1945 Sb. – domáhat náhrady mzdy za výpovědní lhůtu podle § 1162 b) o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.), resp. § 37 zák. č. 154/1934 Sb.

Se zřetelem k tomu, že k platnému zrušení pracovního poměru dochází tím okamžikem, kdy zaměstnanec projevil svůj souhlas se zrušením pracovního poměru a nikoli již okamžikem zrušení pracovního poměru zaměstnavatelům, začíná běh výpovědní lhůty až okamžikem souhlasného projevu zaměstnance se zrušením pracovního poměru. Proto nebudou vyloučeny případy, kdy zaměstnanec bude mít nárok na mzdu z trvajících pracovního poměru za dobu od svého bezdůvodného propuštění do dne, kdy sám projevil se zrušením pracovního poměru souhlasí a vedle toho ještě nárok na náhradu mzdy za zákonnou nebo smlouvenou výpovědní lhůtu.

Nutno ještě dodat, že za souhlas zaměstnance se zrušením pracovního poměru nelze však považovat vstup zaměstnance do přechodného zaměstnání. Dojde-li k nástupu přechodného nového zaměstnání, děje se tak především proto, že bezdůvodným předčasným zrušením pracovního poměru dochází k ohrožení výživy zaměstnance i jeho rodiny, jemuž odbor rady ONV má vždy možnost zabránit tím, že zaměstnance včlení alespoň prozatím do jiného zaměstnání. Není možno vykládat v neprospěch zaměstnance skutečnost, že zaměstnanec nechce zahálet v době po zrušení pracovního poměru. Takovýto názor by vedl k těm důsledkům, že by neprávem propuštěný zaměstnanec nesměl pracovat a musel by zahálet, aby se vyhnul námitce, že sám zrušil pracovní poměr tím, že nastoupil zaměstnání u jiného zaměstnavatele, i když jenom na přechodnou dobu.

2.

Mzdové nároky bezdůvodně propuštěného zaměstnance v případě, že zaměstnanec se zrušením pracovního poměru nesouhlasí:

Nesouhlasí-li bezdůvodně propuštěný zaměstnanec se zrušením pracovního poměru a má zájem na dalším jeho trvání, nelze s jeho propuštěním vzhledem ke kogentním ustanovením § 13 dekr. č. 88/1945 Sb., § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb., § 27 zák. č. 51/1955 Sb. spojovat účinky skončení pracovního poměru a zaměstnance omezovat jen na nároky podle § 1162 b) o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.), resp. § 37 zák. č. 154/1934 Sb. Citovaná ustanovení tu nemají místa. Pracovní poměr trvá a zaměstnanec se může domáhat – kromě jiného (na př. určení trvání pracovního poměru) – zaplacení mzdy za dobu po bezdůvodném propuštění podle § 1155 o. z. o., za předpokladu ovšem, že sám je ochoten a připraven vykonávat pro zaměstnavatele práci.

V případech předčasného zrušení pracovního poměru, kdy zaměstnavatel musí důvod k propuštění zaměstnance použít v době poměrně krátké (srov. § 35 zák. č. 154/1934 Sb.), bude totiž pravidelným zjevem, že zaměstnavatel propustí zaměstnance, aniž by měl předchozí vykonatelný souhlas odboru pracovních sil rady ONV a proto bude projev zaměstnavatelův zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který sám vlastně nezavdal důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru a s nímž mohl být proto pracovní poměr jen řádnou výpovědí, neplatný se zřetelem k ustanovení § 13 dekr. č. 88/1945 Sb. Na té situaci nebude moci nic změnit ani skutečnost, že s předčasným zrušením pracovního poměru souhlasil závodní výbor ve smyslu ustanovení § 27 zák. č. 51/1955 Sb. (resp., že otázku předčasného zrušení pracovního poměru zaměstnance projednal závodní výbor ve smyslu ustanovení § 20 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb.), a že s hlediska posléze citovaných ustanovení půjde o platné zrušení pracovního poměru. I tam totiž, kde je třeba jednat okamžitě, nemůže být projednání propuštění zaměstnance závodním výborem překážkou rychlého postupu, neboť v případě rozhodnutí závodního výboru není možné odvolací řízení, jak je tomu v případě rozhodnutí odboru pracovních sil rady ONV; nadto orgány jednotné odborové organizace musí být a v naprosté své většině také jsou nositeli a představiteli aktivity a jsou v duchu zásad jednotného odborového hnutí vždy schopny rychlého rozhodování.

3.

Zaměstnavatelovo právo započíst si to, co si bezdůvodně propuštěný zaměstnanec vydělal jiným zaměstnáním nebo co si vydělal úmyslně zameškál:

Jde nyní o vyřešení otázky, zda zaměstnavatel má právo v případě bezdůvodného předčasného zrušení pracovního poměru zaměstnance započíst si to, co si zaměstnanec vydělal jiným zaměstnáním nebo co si vydělat úmyslně zameškál.

Praxe přiznávala z počátku zaměstnanci nárok na mzdu v plném rozsahu, vycházejíc z toho, že podle platných právních předpisů nemůže zaměstnanec nastoupit nové zaměstnání, dokud předcházející pracovní poměr nebyl platně rozvázán. Nejvyšší soud však už ve svých rozhodnutích o stížnostech pro porušení zákona z r. 1951 (srov. na př. Cz I 242/51) upozorňoval na to, že podle kogentního ustanovení § 27 Ústavy nárok na spravedlivou odměnu přísluší jen za vykonanou práci. Později byl před praxi stále víc a více kladen úkol sladit ustanovení § 1162 b) o. z. o. (§§ 20, 21 zák. č. 244/1922 Sb.) a § 37 zák. č. 154/1934 Sb. se zájmem na plném zapojení všech pracujících do budovatelského úsilí našeho státu, jak došel výrazu především v zákonu o pětiletém plánu. A tak se vytvořila konstrukce, podle níž tato ustanovení nelze vykládat úzce jen podle jejich slovního znění, nýbrž s ohledem na ustanovení §§ 27 a 32 Ústavy a § 21 odst. 2, § 22 odst. 1 zák. č. 241/1948 Sb. o pětiletém plánu. I když došlo k neoprávněnému, t. j. bezdůvodnému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, neznamená to, že zaměstnanec spoléhaje na ustanovení § 1162 b) o. z. o. či § 37 zák. č. 154/1934 Sb. může stát nečinně stranou pracovního úsilí celku a očekávat, že se mu za dobu tří měsíců, resp. do konce jednoho roku, dostane mzdy podle pracovní smlouvy. Uvedená ustanovení

zákonu je nutno naopak podle této konstrukce vyložit jedině tak, že zaměstnavatel je oprávněn si započítat to, co zaměstnanec ušetřil tím, že práci podle pracovní smlouvy nekonal, dále co si vydělal jiným zaměstnáním nebo co si vydělat úmyslně zameškal, a to bez časového omezení, jak ho k tomu opravňuje jak § 1162 b) o. z. o., tak § 37 zák. č. 154/1934 Sb. Tento výklad byl tlumočen i v rozhodnutích nejvyššího soudu o stížnostech pro porušení zákona, na př. v rozhodnutí Cz 3/55, publikovaném ve Sbírce rozhodnutí čs. soudů pod č. 70/1955, podle něhož měl zaměstnanec nárok na náhradu ušlých požitků ze zrušení pracovního poměru jen za dobu, kdy ve lhůtě rovnající se lhůtě výpovědní, nemohl bez vlastního zavinění ani přechodně vykonávat přiměřenou práci. Za přiměřenou práci bylo třeba podle citovaného rozhodnutí pokládat tu, kterou mu přidělil k tomu příslušný orgán, t. j. odbor pracovních sil ONV podle první části dekretu č. 88/1945 Sb. Kdyby zaměstnanci třeba neodůvodněně propuštěnému byla přiznána náhrada mzdy bez ohledu na vyložené stanovisko, znamenalo by to podle citovaného rozhodnutí přiznání mzdy bez náležité pracovní zásluhy, a to by nepochybně bylo v rozporu se základní zásadou Ústavy obsaženou v § 27, jakož i v § 32.

V praxi nelze však často zásady vytyčené v rozhodnutí č. 70/1955 Sbírky rozhodnutí čs. soudů aplikovat. Poukazuje se zejména na to, že se takto zaměstnanci nutí sjednávat nové pracovní poměry, aniž předchozí pracovní poměry byly s právní účinností rozvázány, a to proti výslovnému ustanovení §§ 1, 2 vl. nař. č. 39/1952 Sb., § 4 odst. 2 vl. nař. č. 61/1953 Sb. a § 10 odst. 1 písm. a) vyhl. č. 240/1953 Ú. l. Proto si praxe někdy pomáhá konstrukcí zrušení pracovního poměru dohodou stran. Takovéto zrušení pracovního poměru má své výhody pro účastníky pracovního poměru potud, že není třeba ani souhlasu závodního výboru ani souhlasu odboru pracovních sil rady ONV.

Konstrukce zrušení pracovního poměru dohodou stran bývá však často násilná, jak o tom svědčí příklady z praxe. Tak na př. některé soudy vidí dohodu o skončení pracovního poměru v tom, že zaměstnanec, který byl propuštěn, tím, že proti propuštění nic nenamítal, projevil *per facta concludentia* souhlas s rozvázáním pracovního poměru, nebo tím, že zaměstnanec odmítl vykonávat určitou funkci (na př. vedoucího prodejny) a žádal, aby zaměstnán v jiné funkci, na př. jako prodavač, projevil souhlas se zrušením pracovního poměru, které vzápětí nato následovalo. Přitom zapomínají na to, že dohodu účastníků pracovního poměru o jeho zrušení nutno chápat jako úmluvu o podmínkách, za nichž dojde ke skončení pracovního poměru, a proto takováto dohoda je přípustná jen při zrušení pracovní smlouvy. Jen tehdy totiž neodporuje donucujícím ustanovením zákona, jako je na př. § 1164 o. z. o., § 25 zák. č. 244/1922 Sb., § 53 zák. č. 154/1934 Sb.

Jindy hledá praxe východisko pomocí § 16 dekr. č. 88/1945 Sb. a nárok na zaplacení mzdy za dobu po zrušení pracovního poměru zamítá se zřetelem k tomuto ustanovení, které vyslovuje příkaz hlásit se neodkladně u příslušného odboru pracovních sil ONV. Přitom však pomíjí, že toto ustanovení se vztahuje jen na zaměstnance, jichž pracovní poměr byl platně rozvázán ve smyslu ustanovení cit. dekretu. Často si praxe pomáhá také koncepcí, podle níž zaměstnanec tím, že si našel přechodné zaměstnání, sám ukončil pracovní poměr nástupem zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Ani tato konstrukce není správná, jako byla již shora sub 1. uvedeno.

Proto nejvyšší soud upouští dnes od stanoviska zastávaného v rozhodnutí č. 70/1955 Sbírky rozhodnutí čs. soudů a úmyslné zanedbání získat jiné zaměstnání neshledává v těch případech, kdy zaměstnanec se na odboru pracovních sil rady ONV o práci aspoň ucházel. Nebylo by ovšem správné, aby se soudy při řešení této otázky spokojovaly jen se zjištěním, že zaměstnanec se ucházel o práci na odboru pracovních sil, aniž by blíže zkoumaly, zda práci, kterou mu odbor pracovních sil nabídl, bezdůvodně odmítl.

Pokud pak citované rozhodnutí hovoří o přidělování do práce podle I. části dekretu č. 88/1945 Sb. tak, jakoby šlo o běžný způsob umísťování uchazečů o práci odbory pracovních sil rady ONV, nutno poukázat na to, že I. část citovaného dekretu je pro odbory pracovních sil nepoužitelná, neboť ministerstvo pracovních sil dosud nevydalo prováděcí předpisy (§ 4 odst. 1 cit. dekretu).

Podle tohoto nového stanoviska nejvyššího soudu je tedy zaměstnavatel oprávněn započítat si to, co si bezdůvodně propuštěný zaměstnanec vydělal jiným zaměstnáním nebo co si vydělat úmyslně zameškal, a to jak v případě, že zaměstnanec se zrušením pracovního poměru souhlasí, tak i v případě, že sám se zrušením pracovního poměru nesouhlasí.

V prvním případě nutno vycházet z toho, že podle kogentního ustanovení § 27 Ústavy přísluší zaměstnanci nárok na spravedlivou odměnu jen za vykonanou práci. Tímto ustanovením bylo v důsledku toho dotčeno ustanovení § 37 zák. č. 154/1934 Sb. a § 1162 b) o. z. o. v té části, že zaměstnavatel je oprávněn si započítat co zaměstnanec ušetřil tím, že práce nekonal anebo co získal jiným zaměstnáním nebo získat úmyslně zanedbal, jen pokud doba, za niž se vyžaduje náhrada služebních požitků, přesahuje jeden rok, event. tři měsíce; toto ustanovení přiznávající právní nárok na úplnou odměnu, a to za dobu až do skončení pracovního poměru uplynutím smluvené doby nebo řádné výpovědi, vylučovalo totiž právo zaměstnavatele na započítání do náhrady za tuto dobu toho, co zaměstnanec do jednoho roku, resp. tří měsíců ušetřil tím, že práci nekonal, co získal jiným zaměstnáním nebo získat úmyslně zanedbal a tím umožňovalo poskytnutí úplné odměny i bez vykonané práce v případech, kde odměna tato měla povahu bezpracného důchodu.

V druhém případě je pak zaměstnavatel podle výslovného znění ustanovení § 1155 o. z. o. oprávněn započíst si to, co zaměstnanec ušetřil tím, že k službám nedošlo, nebo co si jiným zaměstnáním vydělal nebo úmyslně zanedbal vydělat.

V obou případech pak je nárok zaměstnance na mzdu podmíněn tím, že zaměstnanec nemohl bez vlastního zavinění ani přechodně vykonávat přiměřenou práci, přičemž stačí, aby se zaměstnanec ucházel o práci na odboru pracovních sil. A v obou případech je třeba, aby zaměstnavatel nárok na toto započtení vůči zaměstnanci uplatnil. Už ze znění zákona „dát si započítat“ plyne, že jde o právo zaměstnavatele na započítání do náhrady mzdy toho, co zaměstnanec vydělal jiným zaměstnáním nebo vydělat úmyslně zameškal, že zaměstnavatel musí toto právo vůči zaměstnanci uplatnit a že soud k němu přihlíží jen pokud bylo zaměstnavatelem uplatněno.

4.

Povinnost zaměstnavatele vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce:

Opětný nástup dřívějšího zaměstnání je eminentním zájmem každého bezdůvodně propuštěného zaměstnance. Je to nejen proto, že jde o hmotné zajištění zaměstnance a zajištění všech výhod, které mu z déle trvajícího zaměstnání plynou, ale i proto, že se zaměstnanci, jemuž bylo bezdůvodným propuštěním neprávem ublíženo, dostává touto cestou zadostiučinění. Zařazení takového zaměstnance zpět na původní pracoviště je však i zájmem celé společnosti, a to zejména s hlediska upevnění důvěry v socialistický právní řád a nakonec i s hlediska účelného rozmístování pracovních sil.

Někdy se zastává názor, že k zajištění tohoto nároku zaměstnance je třeba, aby soud ve výroku rozsudku, v němž uznal, že pracovní poměr bezdůvodně zaměstnavatelem předčasně zrušený trvá, zároveň i vyslovil povinnost zaměstnavatele přijmout zaměstnance do původního zaměstnání a aby tato povinnost byla vynutitelná exekucí. K odůvodnění tohoto názoru se uvádí, že v takovém případě jde o právo zaměstnance na práci zajištěné Ústavou a poukazuje se také na to, že i sovětský soud vyslovuje ve výroku rozsudku povinnost zaměstnavatele přijmout zaměstnance zpět do práce na místo, které předtím zastával.

Tento názor se nejvíce správným, a to z těchto důvodů:

Soudní výrok, že propuštění je bezúčinné a že pracovní poměr trvá, je výrokem zjišťujícím. Nutným důsledkem takového zjištění trvání pracovního poměru je i skutečnost, že trvají i všechna práva a

povinnosti z tohoto pracovního poměru plynoucí, tedy i povinnost zaměstnavatele vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce a tomu korespondující právo zaměstnance pracovat dále v zaměstnání. Ve výroku rozsudku zjišťujícího, že pracovní poměr trvá, není třeba zvlášť vyslovit trvání povinnosti zaměstnavatele vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce, stejně jako není třeba vyslovit trvání ostatních povinností a práv účastníků pracovního poměru. Ve výroku rozsudku, jímž se vyslovuje trvání pracovního poměru, je tedy již obsaženo současně i zjištění povinnosti zaměstnavatele dále zaměstnance zaměstnávat, tedy prakticky vzít ho zpět do práce a platit mu za jeho práci mzdu. Jestliže zaměstnavatel nesplní tuto svoji povinnost, vznikne zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za práci, kterou byl ochoten konat (§ 1155 o. z. o., § 7 odst. 1 a 2 zák. č. 244/1922 Sb.). Jedině tento nárok může zaměstnanec uplatnit cestou soudní.

Za této situace by neměla místa žaloba na plnění, že zaměstnavatel je povinen vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce. Nelze tu pominout, že silnějším donucujícím prostředkem vůči zaměstnavateli je vždy uplatnění mzdových nároků zaměstnance, než eventuálně hrozící exekuce k vymožení činu.

Sovětský soud vyslovuje sice ve výroku rozsudku povinnost zaměstnavatele vzít bezdůvodně propuštěného zaměstnance zpět do práce, v sovětském pracovním právu je však výslovně ustanovení, že zaměstnanec v případě bezdůvodného předčasného zrušení pracovního poměru se může žalobou domáhat toho, aby byl přijat do práce na místo, které předtím zastával. Sovětské pracovní právo má v tom směru pozitivní ustanovení (čl. 4 nař. RLK SSSR, ÚV VKS(b) a VUROS z 28. prosince 1938, SP SSSR z r. 1939, částka 1. č. 1).

V takovýchto případech nejde o právo zaměstnance na práci jaké má na mysli Ústava v čl. III odst. 3 a v § 26 odst. 1 a 2. Právo toto nepřísluší totiž zaměstnanci vůči tomu kterému jeho zaměstnavateli, ale je jeho právem vůči společnosti, resp. státu, které vzniká ještě před vstupem do zaměstnání a proto nepatří do základních práv a povinností konkrétního pracovně právního poměru.

Stanovisko, podle něhož ve výroku rozsudku, jímž se vyslovuje trvání pracovního poměru, je již obsaženo současně i zjištění povinností zaměstnavatele dále zaměstnance zaměstnávat, ovšem nemůže vést k závěru, že určovací doba domáhající se výroku, že pracovní poměr trvá, není přípustná, protože vzhledem k ustanovení § 38 odst. 2 zák. č. 154/1934 Sb. nelze říci, že zaměstnanec může mít právní zájem na tomto určení, když nemůže vymoci, aby v pracovním poměru byl dále ponechán. Toto stanovisko, které se v praxi vyskytlo, je nesprávné, neboť právní zájem na takovémto určení se může opírat o jiné důvody.

Jinak nutno zdůraznit, že jde o otázku v theorii a praxi velmi spornou.

5.

Účast závodního výboru při předčasném zrušení pracovního poměru zaměstnance:

Podle ustanovení § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Sb. je závodní výbor oprávněn spolurozhodovat o propuštění zaměstnanců; podle § 23 bod 1 cit. dekretu je správa závodu povinna předem projednat se závodním výborem všechny důležité otázky týkající se jednotlivých zaměstnanců, tedy i otázky zrušení jejich pracovního poměru.

Není-li postupováno podle dekretu č. 104/1945 Sb., který má platnost zákona, tedy neodpovídá-li postup závodu ustanovení § 22 bod 5 dekretu, je takovýto úkon v odporu se zákonem a je tudíž neplatný (§ 36 obč. zák.).

V případech, na které se vztahuje § 27 zák. č. 51/1955 Sb. (dříve § 28 zák. č. 103/1950 Sb.), je zrušení pracovního poměru zaměstnance bez předchozího souhlasu závodního výboru odborového

svazu podniku právně neúčinné. Zvýšená odpovědnost závodního výboru vůči zaměstnanci je tedy jen u podniků uvedených v zákoně č. 51/1955 Sb., neboť podle výslovného ustanovení zákona je třeba k jeho propuštění souhlasu tohoto orgánu.

Toto předchozí projednání v závodním výboru, event. předchozí souhlas závodního výboru je nutnou podmínkou platného rozvázání pracovního poměru i v případech předčasného zrušení pracovního poměru z důležitých důvodů. Není správný názor, který se někdy v praxi zastává, že závodní výbor má v případech předčasného zrušení pracovního poměru jen funkci poradní, takže pokud nejde o propuštění člena závodního výboru postačí dodatečný souhlas závodního výboru s opatřením podniku. Ze znění ustanovení § 20 odst. 1, § 22 bod 5 a § 23 dekr. č. 104/1945 Sb., jakož i § 27 zák. č. 51/1955 Sb., z celé jejich souvislosti a smyslu plyne, že správa závodu je povinna projednat se závodním výborem každé rozvázání pracovního poměru zaměstnance jednostranným projevem vůle zaměstnavatele (event. vyžádat si jeho souhlasu), ať jde o výpověď nebo předčasné zrušení pracovního poměru, a to předem než sama rozhodne. Jinak by šlo o spolurozhodování, neboť nemůže být rozhodováno tam, kde bylo již rozhodnuto. Je-li jednou ze základních povinností uložených citovanými ustanoveními závodního výboru chránit oprávněné nároky zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru, může ji závodní výbor plnit jen tenkrát, má-li možnost uplatnit své stanovisko a důvody v těchto otázkách dříve, než dojde k rozhodnutí o opatření zamýšleném správou závodu. Jakýmkoli jiným způsobem by byly úkoly závodního výboru uloženy mu v dekretu č. 104/1945 Sb. mařeny a jeho význam na závodě by v tomto směru pobyl svého smyslu.

Předchozí souhlas dává celý závodní výbor jako kolektivní orgán. Nestačí, aby předchozí souhlas vyslovil jen předseda závodního výboru (srov. rozhodnutí č. 39/1955 Sbírky rozhodnutí čs. soudů) nebo t. zv. užší výbor, jak k tomu v praxi někdy dochází, anebo by souhlas závodního výboru byl nahrazen souhlasem příslušného orgánu jednotné odborové organizace (pokud jde o výjimku podle § 13 dekr. č. 104/1945 Sb.). Ustanovení § 23 odst. 1 č. 1 dekr. č. 104/1945 Sb. vyžaduje přece výslovně, aby správa závodu předem projednala se závodním výborem důležité otázky týkající se jednotlivých zaměstnanců. Že otázka propuštění zaměstnance je otázkou důležitou, je nepochybné. Předseda závodního výboru nebo t. zv. užší výbor není nikdy oprávněn rozhodovat sám, nýbrž rozhoduje kolektivně s celým závodním výborem. I když snad někdy závodní výbor dodatečně sankcionuje rozhodnutí svého předsedy nebo t. zv. užšího výboru, jde teprve o jeho rozhodování ve věci a teprve od toho okamžiku, kdy schválil jednání předsedy nebo užšího výboru, je možno mluvit o projednání věci s ním nebo o jeho souhlase (účinek ex nunc). Dodatečný souhlas závodního výboru se zpětnou platností by byl v rozporu se zákonem; se strany závodního výboru by to bylo zneužitím jeho práva a porušením jeho povinností vůči zaměstnanci.

Usnesení závodního výboru, jímž byl udělen souhlas k předčasnému zrušení pracovního poměru zaměstnance, je však platné jen pokud byly zachovány zásady pro jednání závodního výboru, stanovené v § 39 vl. nař. č. 216/1946 Sb., t. j. zejména byl-li ke schůzi závodního výboru, která projednávala otázku předčasného zrušení pracovního poměru zaměstnance, pozváni s udáním pořadu jednání všichni členové a je-li jich přítomna aspoň jejich polovina. Nebyl-li proto na př. závodní výbor svolán s uvedením pořadu jednání a o tom, že na pořadu jednání bude i otázka předčasného zrušení pracovního poměru s určitým zaměstnancem, se dověděli pouze dostavivší se členové a teprve při průběhu schůze, nejde o platné usnesení závodního výboru, neboť tu chyběl předpoklad včasného seznámení všech členů závodního výboru s pořadem jednání ve smyslu ustanovení § 39 odst. 1 vl. nař. č. 216/1946 Sb. Se zřetelem k tomu, že nebyl takto dán platný souhlas závodního výboru k rozvázání pracovního poměru, nejde o právně účinné rozvázání pracovního poměru a trvání pracovního poměru tím není dotčeno (srov. rozhodnutí č. 104/1956 Sb.).

Srov. i rozh. č. 70/1955 Sbírky rozhodnutí čs. soudu, od kterého se pod bodem 3 upouští.

Srov. k bodu 4 rozhodnutí č. 104/1956 Sbírky rozhodnutí čs. soudů.