

PRÁVNÍ OTÁZKY UČEBNÍHO POMĚRU

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕНИЧЕСКОГО ОТНОШЕНИЯ

DIE RECHTSFRAGEN DES LEHRVERHÄLTNISSES

IGOR TOMEŠ

Mohutný rozvoj naší výroby, jak jej předvídá druhá pětiletka, se neobejde bez plánovitého systematického přílivu dalších pracovních sil do všech odvětví průmyslu, zemědělství, dopravy a ostatních oborů národního hospodářství. Aby byly dodržovány žádané proporce mezi zaměstnaností v jednotlivých výrobních odvětvích, musí socialistický stát plánovitě zajišťovat rozšířenou reprodukci kvalifikované pracovní síly.¹⁾ Vzhledem k tomu, že v socialistickém státě neexistuje nezaměstnanost,²⁾ nemůže být ani počítáno s uspokojováním potřeb pracovních sil z rezervní armády nezaměstnaných, a stát, aby splnil požadavky jednotlivých odvětví národního hospodářství, musí proto převážně počítat se systematickým zařazováním mládeže do jednotlivých odvětví národního hospodářství jako s hlavním zdrojem rozšířené reprodukce pracovní síly. Děje se to plánovitým nábořem žáků osmileté pro jednotlivá povolání do učebního poměru a do učilišť státních pracovních záloh, rozmisťováním absolventů škol a státních pracovních záloh. Při plánování náboru musí státní orgány přihlížet k délce výcvikové doby vzhledem k stupni žádané kvalifikace po uplynutí této doby. Příslušné orgány státu musí proto plánovat i výchovný proces.

Základní směrnicí pro organisování správné výchovy dělnického dorostu zůstává Marxova poznámka,³⁾ že jediným prostředkem k produkci všestranně vyvinutých lidí je spojovat od určitého věku produktivní práci s theoretickým vyučováním. „Jestliže tovární zákonodárství jak první skrovný ústupek, těžce vybojovaný na kapitálu, spojuje s tovární

¹⁾ Srov. *Učebnice politické ekonomie*, SNPL 1954, str. 560. Využívá při tom nejružnějších forem zvyšování kvalifikace zaměstnanců a zaškolování mládeže pro povolání.

²⁾ V socialistickém státě nepůsobí již všeobecný zákon kapitalistické akumulace. Srov. tamtéž, str. 149—153.

³⁾ K. Marx: *Kapitál I*, SNPL 1953, str. 514.

práci (dětí) jen základní vyučování, není pochyb o tom, že nevyhnutelné dobytí politické moci dělnickou třídou vydobude náležité místo v dělnických školách také theoretickému i praktickému technologickému vyučování. Není rovněž pochyb o tom, že kapitalistická forma výroby a jí odpovídající ekonomické poměry dělníků jsou v naprostém rozporu s takovými převratnými fermenty a jejich cílem — zrušení staré dělby práce.“⁴⁾

Marx velmi ostře kritizuje výchovu proletářské mládeže své doby a odhaluje skutečnost, že obrovská část dětí „zaměstnaných v moderních továrnách a manufakturách, přikovaných od nejútlejšího věku k nejelementárnějším manipulacím, je po léta vykořisťována, aniž má možnost naučit se nějaké práci, ke které by se jich mohlo použít třeba jen v téže manufaktuře nebo továrně“.⁵⁾

Není to jen jev snad typický pro Anglii XIX. století.

S rozvojem kapitalismu, zejména s růstem průmyslové techniky zvyšuje buržoa požadavky na odbornost svých dělníků, avšak celkový potřebný počet kvalifikovaných pracovních sil klesá, neboť zavádění strojů umožňuje rozšiřovat počet nekvalifikovaných dělníků, kteří po velmi krátkém zaškolení provádějí úzce specialisované pracovní úkony. Mnoho kvalifikovaných dělníků je tak vytlačováno z továren a vrací se zpět do výroby jen na nekvalifikované práce. Kapitalistická společnost pro dostatek pracovních sil na trhu⁶⁾ ztrácí zájem o výchovu proletářského dorostu a považuje ve většině případů výchovu za soukromou záležitost smluvních stran.⁷⁾

V českých zemích byla odborná výchova dělnického dorostu prováděna v učebním poměru. Tato instituce byla známa již středověkým cechům. S rozvojem kapitalismu byla přizpůsobena novým hospodářským potřebám a rámcově upravena živnostenským řádem, vydaným císařským patentem č. 227/1859 ř. z., který definitivně skoncoval se soustavou středověkých feudálních cechů. Živnostenský řád v § 73 zahrnul pod pojem pomocných pracovníků v živnosti vedle tovaryšů a továrních dělní-

⁴⁾ K. Marx, *Kapitál I*, SNPL 1953, str. 518.

⁵⁾ Tamtéž, str. 511.

⁶⁾ Na trhu práce nacházejí kapitalisté vždy dostatek dělníků v řadách průmyslové rezervní armády a zbídačených rolníků tvořících agrární přelidnění. Srov. *Učebnice politické ekonomie I*, SNPL 1954, str. 146—149.

⁷⁾ Srov. Kotek : *Příručka pracovního práva*, Praha 1932, str. 120—121.

ků i učně, které tím zařadil do kategorie „všech osob pracovních, které při živnostenských podnicích jsou v pravidelném zaměstnání, bez rozdílu věku, pohlaví...“.

Učeň byl v řádném pracovním poměru. Tato skutečnost je vyslovena v § 97 živnostenského řádu: „Za učně pokládá se, kdo k majiteli živnosti vstoupí do zaměstnání, aby se živnosti prakticky naučil, bez rozdílu, zda učební bylo ujednáno nebo ne, a zda-li za práci platí se mzda nebo ne.“ Konečně to vyplývá i z § 99b odst. 1, kterým „se ukládá, že se musí podle jeho (rozuměj učebního pána) pokynů zaměstnávat v živnosti“. Učební poměr v kapitalistickém Československu byl tedy druhem námezdního služebního (pracovního) poměru, resp. pracovní poměr se také zakládal učební smlouvou. Přesto nelze opominout některé modifikace učebního poměru způsobené účelem tohoto vztahu a věkem učně (mladistvého), které jej odlišovaly v podrobnostech od normálního pracovního poměru zaměstnaneckého.

Právní úprava učebního poměru byla toliko rámcová, to je jeho podmínky a stanovení práv a povinností bylo ponecháno smluvním stranám, což při nerovném hospodářském postavení stran umožňovalo učebnímu pánovi všestranně zneužívat a vydírat učně. Byly jim ukládány různé práce, velmi často nesouvisící s jejich výcvikem. Zpravidla nedostávali žádnou odměnu za práci a naopak rodiče museli často platit učebnímu pánovi za přijetí učně a za vyučenou.⁸⁾ Učební doba byla sice zásadně stanovena maximální délkou 4 let, ale zákonodárce poskytoval řadu výjimek, takže se toto ustanovení stalo často ilusorním.⁹⁾ Celá úprava tedy vyhovovala vykořisťovatelským snahám podnikatelů a velmi málo brala ohled na zájmy učedníků.¹⁰⁾

Úprava, provedená živnostenským řádem, trvala u nás sice až do roku 1950, ale některé změny uskutečněné vyhláškami vydanými po roce 1945 odstranily sociální diskriminaci a nehorázné vykořisťování učňů, pokud nebylo odstraněno již znárodněním.

⁸⁾ Srov. *Zprávy o úřední činnosti živnostenských inspektorů z let 1930, 1932, 1934.*

⁹⁾ Tak na př. srov. §§ 99 a) a 99 b) *Živn. řádu* nebo rozhodnutí cit. v knize Kotek: *Příručka pracovního práva*, Kompas 1932, str. 129.

¹⁰⁾ Tak na př. stolařský mistr přijal do domu sirotka, zaměstnával ho 3 roky v živnosti a teprve potom ho přihlásil jako učně na učební dobu 4 let (*Zprávy* 1934, str. 56).

Proces podstatných změn ve výchově pracující mládeže v lidově demokratickém Československu byl zahájen vydáním zákona č. 96/1950 Sb. o pracujícím dorostu, kterým byla veškerá výchova soustředěna do středisek pracujícího dorostu řízených ústředím pracujícího dorostu a přimknuta k podnikům socialistického sektoru. Tato úprava se však ukázala nevhodnou a přechodnou, neboť centralisace veškeré výchovy dělnického dorostu byla předčasná a hospodářské a kádrové možnosti státu byly přeceněny.¹¹⁾ Theoretické vyučování bylo mnohdy odtrženo od výroby a výrobní výcvik se dostatečně neopíral o theoretické poznatky, což bylo způsobeno tím, že správa základních odborných škol¹²⁾ zůstala v působnosti ministerstva školství. Nebyly ani vyjasněny vztahy mezi ústředím pracujícího dorostu a hospodářskými ministerstvy při řízení výchovy dorostu, což se zejména projevilo při plánování a řízení výchovy dorostu.

Na základě zkušeností získaných u nás a v Sovětském svazu¹³⁾ bylo zahájeno budování nové soustavy výchovy dělnického dorostu podle zásady, že je třeba věnovat zvýšenou pozornost rozhodujícím oborům při výstavbě socialismu, zvýšit zainteresovanost socialistických podniků a organizací na výchově a využít jejich prostředků a kádrů.

Proto byla tato úprava nahrazena dvojím systémem odborné výchovy dělnické mládeže, a to jednak centralisovaným výcvikem kádrů pro nejdůležitější odvětví národního hospodářství v učilištích státních pracovních záloh, řízených přímo orgány státní správy, jednak decentralisovaným výcvikem pro ostatní odvětví národního hospodářství v učebním poměru v závodních učňovských školách podléhajících přímo podnikům a v pracovním poměru v závodě.

¹¹⁾ Srov. důvodovou zprávu k vlád. nař. č. 19/1954 Sb.

¹²⁾ Střediska pracujícího dorostu se skládala ze základní odborné školy, učňovské dílny a internátu.

¹³⁾ V Sovětském svazu se výchova pracujícího dorostu provádí:

1. v závodních školách a učilištích státních pracovních záloh,
2. v učňovských školách
3. individuálním a skupinovým výcvikem v závodech a absolvováním školení technického minima. Kromě těchto forem získání kvalifikace zná sovětské právo ještě formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve stachanovských školách, výrobně technických kurzech atd.

Žáci osmileték podávají v náborovém řízení prováděném národními výbory přihlášky do učilišť státních pracovních záloh. Jsou-li přijati, vstupují do žákovského poměru k učilišti, které je školním zařízením ve smyslu § 5, odst. 3 zákona 31/53 Sb, podléhajícím bezprostředně orgánům ministerstva pracovních sil. Učiliště jsou zřizována u podniků státního socialistického sektoru. Aby bylo žákům umožněno získávat pracovní návyky ve výrobě, uzavírají učiliště s podniky smlouvy o převedení některých plánovaných úkolů podniku na učiliště SPZ. Odměnu žáků za vykonanou práci ve výrobě odvádí podnik učilišti, které ji vyplácí žákům podle platných předpisů.

Z toho plyne a v praxi o tom není ani sporu, že u žáka státních pracovních záloh nevzniká přímý poměr k podniku a že jeho poměr k učilišti není poměrem pracovním, nýbrž žákovským. Tímto základním rysem se liší tento poměr od vztahu učně k podniku a učňovské škole, a to je také důvodem, proč se poměry žáků státních pracovních záloh vymykají pracovnímu právu a proč o nich v této práci nebude pojednáno.

Sporný není ani vztah vznikající při školení v pracovním poměru v podniku. Zde vzniká pracovní poměr zaměstnanecký nepodstatně modifikovaný vlád. nař. 19/1954 Sb. a vyhláškou č. 124/1954 Ú. l., pokud to vyžaduje zájem mladého dělníka.

Problematickou však zůstává povaha učebního poměru v současné etapě budování socialismu. Jde v podstatě o to, zda učňovský poměr je druhem pracovního poměru nebo zda je to jen poměr žákovský. Srovnáme jej s poměrem žáků učilišť SPZ.

Zatím co učiliště SPZ jsou podřízena orgánům státní správy a svůj vztah k podnikům upravují systémem smluv (vl. nař. č. 111/1951 Sb.),

Hlava 12 *Kodexu práce RSFSR* o učebním poměru je zařazena mezi hlavy upravující poměr pracujících (úředníků a dělníků). „To vyjadřuje obecnou zásadu KZoP o tom, že učni, kteří prodělávají výrobní výcvik ve školách nebo přímo v závodech, jsou zaměstnanci toho závodu, při kterém je organizováno učiliště nebo ve kterém se provádí individuální nebo skupinový výcvik. Tato zásada byla prohloubena v následujících normách. Bylo na př. ustanoveno, že učni podléhají sociálnímu pojištění, že se na ně vztahuje dozor inspekce práce atd. Naproti tomu frekventanti SPZ (FZO) jsou žáky jejich učilišť a nejsou zaměstnanci jakéhokoli závodu. Proto se pracovní zákonodárství na ně nevztahuje. Ovšem v době praktického výcviku vztahují se na ně speciální normy o ochraně při práci.“ (Alexandrov, Karinskij, Astrachan: *Zakonodatel'stvo o trude*, Moskva 1954.)

jsou učňovské školy sice zřizovány hospodářskými ministerstvy (§ 3 vl. nař. č. 19/1954 Sb.), ale jako instituce přímo a bezprostředně spravované podnikem.¹⁴⁾ Učitelé v učilištích jsou státními zaměstnanci, zatím co personál učňovských škol tvoří zaměstnanci podniku. Učitelé bývalých základních odborných škol přešli do služeb podniku.

Zatím co se žáci v náborovém řízení přihlašují do učiliště státních pracovních záloh a jsou-li přijati, vstupují do žákovského (administrativně právního) poměru k instituci státní správy, uzavírají učni smlouvy s podnikem, které jsou předpokladem jejich účasti na výcviku v učňovských školách.

Uzavřením učební smlouvy vzniká tedy právní poměr učně k podniku, a protože učňovská škola je institucí spravovanou podnikem, je vztah mezi učňovskou školou a učněm nadále vztahem učně k podniku. Ředitel školy zastupuje tu ředitele podniku. Tato skutečnost je zdůrazněna i tím, že závěrečné zkoušky provádí nikoli škola, ale podnik, který také vydává výuční list nebo potvrzení o učební době, jestliže učeň zkoušku nesloží. Na věci se nic nemění ani v případě, kdy podnik nemá vlastní učňovskou školu, neboť zde podnik deleguje svá práva a povinnosti (§ 4 vyhl. 124/1954 Ú. l.) na podnik, který učňovskou školu spravuje, aniž by tím zanikal právní poměr učně k původnímu podniku. V tomto případě je naopak jeho právní poměr k podniku s učňovskou školou odvozen z původního právního poměru založeného učební smlouvou. Při cyklickém způsobu vyučování v některých skupinách učňovských škol, kdy učeň stráví jen několik měsíců v roce v učňovské škole a po zbývajících část roku pracuje v podniku, trvá tato delegace jen po dobu výcviku v učňovské škole.

Zbývá nám ještě provést srovnání se zaměstnaneckým pracovním poměrem. Jako dělník v pracovním poměru, tak i učeň v učební smlouvě vstupuje přímo do procesu výroby. Avšak liší se účel tohoto zapojení. Zatím co v pracovním poměru dává pracující k dispozici svou pracovní sílu, aby se podle směrnic podniku účastnil plnění národohospodářského

¹⁴⁾ V některých oborech, zejména místního hospodářství a zemědělství, jsou školy přímo podřízeny ústředním úřadům a místním orgánům státní správy. V těchto případech podnik uzavírá učební smlouvu s učněm, ale svá práva deleguje po dobu nezbytně nutnou na příslušnou učňovskou školu obdobně jako v případě, kdy jiný podnik spravuje učební školu.

plánu, vstupuje učeň do výrobního procesu,¹⁵⁾ aby se vyškolil pro budoucí povolání. Účast učeň v pracovním procesu je tedy pouze prostředkem k dosažení určité kvalifikace. Proto učeň sice také pracuje podle dispozic podniku¹⁶⁾ resp. jeho instituce — učňovské školy, ale tato volnost dispozice je omezena povinností podniku zaměstnávat učeň pouze pracemi, které jsou přiměřené jeho věku a duševním a fyzickým schopnostem, a které jsou v souladu s osnovami výcviku, vydanými příslušným ministerstvem.

Učební poměr je tedy zvláštním druhem zaměstnaneckého pracovního poměru uzavíraného učební smlouvou mezi podnikem a učněm, jehož cílem je vychovat a vyškolen kvalifikovaného dělníka přímo v procesu výroby.

Liší se od žákovského poměru ve SPZ tím, že učební poměr je smluvní, učeň vstupuje do stavu podniku a o jeho výchovu pečuje podnik, kdežto ve SPZ jsou žáci v administrativně právním vztahu k učilišti jako instituci státní a nevstupují přímo do žádných smluvních poměrů k podniku, nýbrž jsou do výrobní praxe zařazováni jen na základě smluvních vztahů mezi učilištěm a podnikem.

Obsahem učebnímu poměru jsou práva a povinnosti stran, vymezené v citované vyhlášce.¹⁷⁾ Učeň se zavazuje zejména ve stanovené době (učební době) osvojovat si znalosti a dovednosti potřebné k výkonu povolání, dodržovat pracovní kázeň, šetřit socialistické vlastnictví a po uplynutí učební doby podrobit se učňovské zkoušce. Podnik se zejména zavazuje poskytovat bezplatně učni odborné technické a všeobecné vzdělání, důsledně dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zaměstnávat učeň pouze pracemi, které přímo souvisí s povoláním, pro které se připravuje, poskytovat učni odměnu za práci a hmotné zabezpečení po dobu výcviku a dodržovat předpisy o zaměstnávání učňů a mladistvých (srov. §§ 3 a 5 cit. vyhl.). Tyto povinnosti může vykonávat jménem podniku učňovská škola. Nemění nic na tom ani skutečnost, že ne každý podnik má učňovskou školu (viz delegace práv a povinností — § 4 cit. vyhlášky).

Povinností rodičů k učni podle zákona o právu rodinném je dbát, aby učeň plnil řádně své povinnosti vůči podniku, a vyživovací povinnost rodi-

¹⁵⁾ Ve výrobním procesu se také účastní přímo na plnění úkolů státního národohospodářského plánu, tyto úkoly jsou však přizpůsobeny učebním osnovám.

¹⁶⁾ Žák SPZ pracuje podle dispozic učiliště SPZ.

¹⁷⁾ Povinnosti a práva jsou též obsažena v tištěném formuláři učební smlouvy (tisk. SPN-Kn 01-3914-55).

čů podle ustanovení §§ 35, 39, resp. §§ 70 a 72 zák. o právu rodinném trvají i po dobu, po kterou převezme podnik smlouvou nebo podle zvláštních předpisů hmotné zabezpečení učně. Povinnost výživy zaniká teprve, dosáhne-li učeň schopnosti samostatně se živit (po složení učňovské zkoušky nebo po uplynutí učební doby) nebo jsou-li splněny jiné podmínky zániku vyživovací povinnosti podle zákona č. 265/1949 Sb. o právu rodinném.¹⁸⁾

Protože učební poměr je zvláštním druhem zaměstnaneckého pracovního poměru, vztahují se na něj obecná ustanovení upravující pracovní poměr, pokud není učební poměr upraven zvláštními předpisy. Tato skutečnost je zdůrazněna v řadě předpisů jako na př. § 1 zák. č. 67/1951 Sb. nebo § 15 zákona č. 3/1954 Sb., § 2 odst. 1 zákona č. 64/1950 Sb. atd., které podrobuji učební poměr režimu zaměstnanec-kého pracovního poměru.

V dalším výkladu se budu zabývat některými otázkami zvláštní právní úpravy učebního poměru.

II.

VZNIK UČEBNÍHO POMĚRU

Do učebního poměru vstupují mladí lidé, kteří nehodlají po ukončení povinné školní docházky pokračovat ve studiu ve výběrových postupných ročnících jedenáctileté střední školy nebo na výběrových školách, ani se neškolí v učilištích státních pracovních záloh, a pokud nevstupují do zaměstnání (§ 4 vl. nař. 19/1954 Sb.) s výjimkou mládeže vyžadující zvláštní péči (§ 10 cit. nař.).

Nábor učňů se provádí z řad žáků, kteří absolvovali osmiletou střední školu. Organisují a provádí jej přímo podniky samy. Národním výborům je uloženo pouze jim v této činnosti pomáhat. V tom je rozdíl od náboru žáků do učilišť SPZ, který provádějí národní výbory (a nikoli podniky) za pomoci oblastních správ SPZ.

Příhlášku do učebního poměru podává učeň u příslušného ONV.¹⁹⁾ Rozhoduje o ní odbor pracovních sil v dohodě s podnikem. Toto rozhodnutí má charakter souhlasu tohoto odboru s uzavřením učební smlouvy ve smyslu § 13 dekr. č. 88/1945 Sb.

¹⁸⁾ K tomu srov. *Učebnice občanského práva*, II. vyd., díl III, str. 193.

¹⁹⁾ Sb. oběž. pro KNV poř. č. 91/1954. - Nábor žáků do učilišť SPZ a dorostu do učebních a pracovních míst. Pokyny min. lehkého prům. ze dne 2. IV. 1955.

Je-li přihláška schválena odborem pracovních sil rady ONV, uzavírá budoucí učeň učební smlouvu s podnikem. Učební poměr vzniká dnem, který strany při uzavření učební smlouvy smluvily. Tímto dnem je také zahájen běh učební doby. Učební dobu stanoví příslušná ministerstva pro jednotlivé obory povolání a její délka je pro strany závazná. Dnem uzavření smlouvy vzniká však povinnost podniku v určený den učně přijmout a povinnost žáka ve stanovený den nastoupit do podniku.

K platnosti učební smlouvy se vyžaduje: 1. způsobilost subjektů, 2. souhlas ONV a náležitost formy a 3. náležitost obsahu smlouvy.

1. Způsobilost subjektu. Smlouvu může uzavřít na jedné straně podnik socialistického sektoru (státní i družstevní) v rámci plánu pracovních sil. Fysická osoba může uzavírat s učněm učební smlouvu jen výjimečně za podmínek stanovených ve zvláštních předpisech. Na druhé straně uzavírá smlouvu s přivolením zákonného zástupce učeň, který dosáhl 15 let a ukončil povinnou školní docházku. Jménem učně, který nedosáhl ještě 15 let věku, jedná zákonný zástupce (§ 20 vyhl. ÚRO č. 124/1954 Ú. 1.). Odchylna od § 12 o. z. je odůvodněna tím, že jde o závažnou volbu povolání, která má pro mladistvého občana význam přesahující rámec obvyklého pracovního poměru. Proto se zajišťuje spolurozhodování rodičů, kteří lépe znají sklony a nadání žáka.

Speciální náležitosti, zejména zdravotní, prospěchové atd., předepisují jednotlivé statuty učňovských škol, příkazy ministrů a jiné nižší normy. Mají povahu obligatorních směrnic, zavazujících pouze příslušné orgány státní správy a podniky. Nejsou-li tyto náležitosti splněny, nepůsobí neplatnost učební smlouvy, ale může to být důvodem k výpovědi dané podnikem podle § 7 cit. vyhl. Tím není dotčena odpovědnost vedoucích podniků za jejich nedodržení.

2. Souhlas odboru pracovních sil rady ONV. Režim souhlasu ONV se řídí ustanoveními §§ 13—17 dekretu 88/1945 Sb. V případě, že odbor pracovních sil rady ONV nedá souhlas, stává se učební smlouva neplatnou. Nedbání této skutečnosti by vedlo k porušování plánovaných proporcí a neplnění úkolů uložených státním plánem rozvoje v oblasti pracovních sil. Dále se vyžaduje projednání závodním výborem ve smyslu § 22 dekr. 104/1945 Sb., po případě § 27 zák. č. 51/1955 Sb.

Forma smlouvy. § 2 cit. vyhlášky v odst. 1 konstatuje, že učební smlouva se sjednává písemně. Písemná forma je obligatorní a její nedostatek zakládá nárok stran domáhat se písemného uzavření smlouvy žalobou.

Ovšem nedostatek písemné formy nepůsobí neplatnost učebního poměru.²⁰⁾ Stát má zájem na písemném uzavírání učebních smluv, aby byla zabezpečena možnost společenské kontroly, a proto bude všemožně vyžadovat písemnou formu. Stát má však současně zájem na výchově mladých dělníků v době co nejkratší, pokud to kvalita výcviku dovoluje, a nemůže proto připustit možnost, aby učeň, kterému již zbývá k dosažení kvalifikace jen složení zkoušky, nebyl k ní připuštěn jen proto, že opomenul uzavřít písemnou smlouvu. Tento názor lze vyvodit i z gramatického výkladu ustanovení § 2 odst. 1 vyhl., kde se pouze konstatuje, že se „učební poměr sjednává písemnou učební smlouvou mezi podnikem a učněm“ (srov. odst. 2 — musí obsahovat... nebo § 20 odst. 2 — výpověď učebního poměru a jeho zrušení bez výpovědi... vyžaduje písemné formy), což není kategorické a nevylučuje učební poměr sjednaný ústní dohodou o předepsaném obsahu. Kromě toho uvedené ustanovení neobsahuje žádnou sankci neplatnosti.

Konečně i skutečnost, že za určitých podmínek lze povolit pracujícím složit učňovskou zkoušku bez absolvování učební doby, vyjadřuje zájem zákonodárce na zvyšování kvalifikace, tedy hovoří proti tomu, že by nedostatek písemné formy působil neplatnost učebního poměru.²¹⁾

3. Náležitosti obsahu smlouvy. Učební smlouva musí obsahovat bližší určení stran, povolání, pro které se má učeň připravovat, délku učební doby a její začátek, datum uzavření a případně i podpis.²²⁾ Pokud jde o určení povolání a délku učební doby, jsou strany vázány seznamem povolání vyhlášeným v Úředním listě.

Vyhláška č. 124/1954 Ú. l. stanoví dále, že smlouva musí obsahovat práva a povinnosti stran ve smyslu §§ 3 a 5 cit. vyhl., ustanovení o hmotném zabezpečování a odměňování. Pokud jde o práva a povinnosti stran a o hmotné zabezpečení a odměňování, domnívám se, že nedostatek jich nečiní smlouvu neplatnou, neboť pokud by se strany nezavázaly smlouvou, jsou zavázány cit. vyhláškou, tedy přímo ex lege. Strany nemohou

²⁰⁾ Je to názor katedry občanského práva práva pražské právnické fakulty: „Pokud není neplatnost výslovně uvedena jako důsledek nedodržení formy, nepůjde o neplatnost vzniklého poměru, nýbrž o nedostatek formální náležitosti, který nepůsobí neplatnost“ (zápis ze schůze katedry ze dne 4. října 1955).

²¹⁾ Viz. výklad o náležitosti formy.

²²⁾ Upraveno nař. č. 19/54 Sb. a vyhl. 1249/1954 Ú. l. a prováděcími směrnici jednotlivých ministerstev.

smluvní cestou vyloučit některou z minimálních povinností nebo omezit některé z práv stanovených cit. vyhl. Mohou si smluvit jen další práva a povinnosti. Takovou úmluvu však nejsou strany povinny uzavřít. Proto myslím, že by bylo formalismem prohlašovat učební smlouvu, která neobsahuje tato ustanovení, za neplatnou.

III.

OBSAH UČEBNÍHO POMĚRU

Obsahem učebního poměru jsou práva a povinnosti stran, zejména povinnost podniku učně vyučit, po dobu učebního poměru jej hmotně zabezpečit a vyplácet mu odměnu za vykonanou práci; naproti tomu je učeň povinen vyučit se povolání, pro které se školí, a dodržovat pracovní kázeň. Dále se zmíním jen o některých právech a povinnostech:

1. Povinností podniku je učně po dobu učebního poměru hmotně zabezpečit a vyplácet mu odměnu za vykonanou práci²³). Tu je třeba rozlišovat dva základní závazky podniku:

A. hmotně zabezpečit učně počas učební doby,

B. odměňovat učně za vykonanou práci.

A. Pokud jde o hmotné zabezpečení, rozeznáváme podle §§ 2 a 4 vyhl. č. 9/1954 Ú. l. tyto nároky učňů:

a) Podnik je povinen poskytnout všem učňům bez rozdílu bezplatně stravu. Není však povinen poskytovat náhradu za nespotřebovanou stravu. Jen v odůvodněných případech může být rodičům poskytnut příspěvek do výše pořizovací ceny jako náhrada za stravu, kterou učeň neobdržel.

b) Učně, kteří nebydlí u rodičů, musí závodní učňovská škola bezplatně ubytovat ve svém zařízení nebo jim na svůj náklad zajistit ubytování mimo ně a hradit jim denní dojíždění do ZUŠ. Povinnost hradit denní dojíždění nemá ZUŠ vůči učňům, bydlícím u rodičů, neboť tento závazek je pouze spjat s povinností na náklad podniku ubytovat učně, pro kterého není místa v zařízení ZUŠ, mimo toto zařízení.

c) § 4 cit. vyhl. vyslovuje zásadu poskytovat učni, který podle učebních programů nemůže vůbec konat produktivní práci nebo ji může konat jen v omezeném rozsahu, měsíční příspěvek. Ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že je pamatováno i na případy, kdy za určitých podmínek, sta-

novených příslušnými ústředními úřady nebo orgány, může být příspěvek snížen nebo zcela odejmut.

B. Učni, zapojenému do produktivní práce, poskytuje podnik odměnu ve výši procentuálního podílu na výdělku, kterého by dosáhl při téže práci dospělý zaměstnanec při stejném plnění výkonové normy v úkolové mzdě nebo za stejné množství a jakost práce v časové mzdě. Tento podíl stanoví příslušná ministerstva. Učni se však nevyplácí celá takto určená částka, nýbrž pouze odměna ve výši měsíčního příspěvku s přírůžkou podle § 8, odst. 1 cit. vyhl. a poloviny zbytku. Druhá polovina se ukládá na vkladní knížku, která se učni odevzdává při skončení učebního poměru.

Skutečnost, že učeň nedostává celou mzdu dospělého dělníka, nýbrž pouze její procentuálně stanovenou část jako odměnu, není v rozporu s § 27 ústavy. Učeň takto alespoň částečně splácí společnosti značné náklady, věnované na jeho výchovu a výuku.

2. Vstupuje-li učeň do učebního poměru v podniku, zavazuje se pracovat podle disposic učebního podniku, resp. závodní učňovské školy, ve shodě s osnovami výcviku a získat po uplynutí smluvené doby žádanou kvalifikaci úspěšným vykonáním učňovských zkoušek. Po tuto (t. j. učební) dobu podléhá pracovní kázní a odpovídá za její hrubé porušování zejména:

a) Zamešká-li bez důležité příčiny výcvik, je povinen nahradit za každou svévolně zameškanou hodinu pracovní doby částku, rovnající se $\frac{1}{200}$ měsíčních nákladů na jeho ubytování a stravu.

b) Jestliže odměna za práci je vinou učně nižší než měsíční příspěvek podle § 4 vyhlášky, smí být učni poskytnuta jen odměna za práci a ne měsíční příspěvek.

c) Při svévolném opuštění ZUŠ nebo při vyloučení se použije peněz uložených na vkladní knížce k částečné úhradě nákladů spojených s výchovou učně. (Někde se ještě uplatňuje stará vyhláška č. 543/1945 Ú. l. jako na př. v místním hospodářství nebo u výrobních družstev.)

Kromě těchto nejhrubších provinění odpovídá učeň kázeňsky za porušování statutu školy a pravidel chování stanovených jednotlivými hospodářskými ministerstvy.²³⁾

²³⁾ Na př. statut min. lehkého průmyslu v čl. 6 stanoví kárné tresty napomenut učně před učebně výrobní skupinou, důtka ředitele školy, upozornění ředitele školy o možnosti vyloučení ze školy a vyloučení ze ZUŠ. Vyloučení provádí ředitel školy se souhlasem ředitele podniku.

Způsobí-li učen úmyslně nebo hrubou nedbalostí škodu na provozních nebo výrobních zařízeních,²⁴⁾ odpovídá stejně jako zaměstnanec podle vládního usnesení ze dne 4. května 1954 o uplatňování náhrad za škody, způsobené zaměstnanci. Škodu učněm nezaviněnou hradí podnik.

IV.

ZMĚNY V SUBJEKTECH A OBSAHU UČEBNÍHO POMĚRU

Ke změnám v obsahu učebního poměru může dojít buď dohodou stran nebo úředním opatřením (per analogiam § 251 o. z.) a mohou být provedeny jen v mezích platných předpisů. Nemohou se proto dotýkat samé podstaty učebního poměru, neboť platné právní předpisy velmi podrobně stanoví základní práva a povinnosti stran. Změny se mohou vztahovat pouze k méně podstatným závazkům, kterými si strany stanovily větší povinnosti nežli minimální, obsažené ve zmíněných předpisech. Svévolné provedení změny v obsahu učebního poměru jednou ze stran je důvodem k zrušení učebního poměru ve smyslu §§ 7 — 11 cit. vyhl. ÚRO. Změna v obsahu učebního poměru, stranami dohodnuta a nevyvolávající se právním předpisům, upravující tento poměr, není důvodem k zrušení učebního poměru.

Ke změně v subjektech učebního poměru může dojít jen na straně zaměstnavatele, a to

a) zruší-li se podnik nebo dojde-li k takovým organizačním změnám, že podnik nemůže nadále plnit povinnosti, vyplývající z učebního poměru, určí příslušné ministerstvo jiný podnik, který vstoupí do právního poměru k učni, aniž by smlouva zanikla a učební poměr skončil (§ 12 cit. vyhl.),

b) ministerstvo určí jiný podnik i v případě, dojde-li k zániku učebního poměru z důvodů, které zavinil podnik (§ 13 cit. vyhl.).

V obou případech je příslušné ministerstvo povinno přihlédnout jak k oprávněným zájmům učně, tak k potřebám státního plánu. Z toho je patrné, že ministerstvo, jsou-li podmínky uvedených ustanovení splněny, rozhoduje sice s přihlédnutím k těmto okolnostem, avšak není vázáno souhlasem stran, ba naopak, žádají-li toho potřeby státního plánu, může rozhodnout i proti vůli některé ze stran. Důvodem takové úpravy je snaha umožnit učni úspěšné dokončení výcviku v původní stanovené době, což je v zájmu celého našeho hospodářství.

²⁴⁾ Srov. § 8 odst. 5 vyhl. č. 9/1954 Úl.

ZÁNÍK UČEBNÍHO POMĚRU

Učební poměr je zvláštním druhem pracovního poměru, kterým jsou strany vázány po dobu učební. Účelem učebního poměru je vyučit mladého občana určitému povolání. Z povahy smlouvy tedy vyplývá, že učební poměr skončí splněním učební smlouvy, t. j. úspěšným absolvováním učňovské zkoušky, nejpozději však uplynutím učební doby. Učební poměr může skončit před uplynutím doby výpovědí, okamžitým zrušením bez výpovědi nebo smrtí učně. Učební poměr tedy zaniká:

1. Splněním. Učeň splní závazek, vyplývající pro něho z učňovské smlouvy, složí-li učňovskou zkoušku, kterou provádí a jejíž náklady hradí podnik, který učni také vystavuje výuční list. Podmínkou pro připuštění k učňovské zkoušce je absolvování prospěchových zkoušek v učňovské škole (dokladem toho je vysvědčení na odchodnou, které vystavuje ZUŠ). Výjimky může umožnit podnik, a to tím, že povolí vykonání zkoušky před uplynutím učební doby (§ 3 cit. vl. nař.), nebo tím, že povolí osobám starším 18 let vykonat zkoušky, aniž se museli podrobit výcviku v učebním poměru.

Učeň může splnit svůj závazek i před uplynutím učební doby. Podnik na druhé straně může pouze přispívat k splnění tohoto základního závazku učební smlouvy, sám jej však předčasně splnit nemůže.

2. Uplynutím doby. Nesloží-li učeň zkoušku, skončí učební poměr nejpozději uplynutím učební doby a podnik mu vystaví „potvrzení o učební době“. Učni zůstává závazek dodatečně zkoušku složit. Je to závazek morálního charakteru, jehož splnění není právně vymáhatelné. Učeň je však na jeho splnění hmotně zainteresován tím, že potvrzením o učební době je oprávněn provádět práce v pracovním poměru v tarifní třídě o stupeň nižší, než ke které by jej opravňoval výuční list.

Závazky podniku vůči učni zaniknou, složí-li učeň zkoušku, nebo nejpozději uplynutím učební doby. Pro podnik zaniká tedy učební poměr uplynutím doby nebo předčasně, to však jen tehdy, splní-li druhá strana smlouvu před jejím uplynutím. Sám nemůže způsobit předčasné splnění učební smlouvy a tím ani předčasný zánik učebního poměru splněním.

3. Výpovědí. Vyhláška 124/1954 Ú. l. stanoví přesně, z jakých důvodů může některá strana vypovědět učební poměr před splněním jeho účelu. Tím se liší učební poměr od zaměstnaneckého poměru založeného pracovní smlouvou, kde příslušné předpisy nevypočítávají důvody k výpovědi.

Tato odchylka je odůvodněná. Vezmeme-li v úvahu, že mládež od 14 do 18 let je velmi nerozvážná, je snaha společnosti zabránit fluktuaci učňů omezením možnosti předčasného skončení učebního poměru naprosto samozřejmá.

K platnosti výpovědi se vyžaduje souhlas ONV ve smyslu § 13 dekretu č. 88/1945 Sb., obligatorní písemná forma (§ 20 odst. 2 cit. vyhl.) a dodržení 14denní výpovědní lhůty. Výpověď musí být dána tak, aby výpovědní lhůta končila posledním dnem kalendářního týdne. Dává-li výpověď nezletilý učeň starší 15 let, potřebuje k tomu přivolení zákonného zástupce, je-li mladší 15 let, jedná jeho zákonný zástupce za něj.

Podnik může učební poměr vypovědět jen z následujících taxativně vypočtených důvodů:

a) stane-li se učeň trvale nezpůsobilý k vykonávání povolání, pro které se připravuje, nebo je-li stížen chorobou, pro kterou by nemohl toto povolání vykonávat;

b) neplní-li učeň opětovně nebo po delší dobu povinnosti, vyplývající z učebního poměru;

c) byl-li učeň odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo úmyslný přestupek k trestu odnětí svobody nepodmíněně nebo sice podmíněně, avšak soud rozhodl, že se trest vykoná;

d) byl-li učeň odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo úmyslný přestupek k trestu nápravného opatření a soud přeměnil nápravné opatření (jeho zbytek) v trest odnětí svobody.

Učeň může učební poměr vypovědět jen ze závažných důvodů příslušnými předpisy blíže nevymezených. Je-li závažnost důvodů sporná, posoudí ji soud. § 8 cit. vyhl. uvádí příkladmo některé závažné důvody jako na př.: poruší-li podnik některou podstatnou povinnost vyplývající z učebního poměru nebo vyžaduje-li to zdravotní stav učně.

4. Zrušením učebního poměru bez výpovědi. Tato forma zániku učebního poměru je výjimečná a lze ji použít jen tehdy, jestliže se na stranách pro závažné okolnosti nemůže spravedlivě žádat, aby setrvaly déle v pracovním poměru ani po dobu výpovědní lhůty.

Pro okamžité zrušení se vyžaduje písemná forma. Strana, která učební poměr ruší, musí uvést důvody, které ji vedly k tomuto rozhodnutí. Zruší-li učební poměr bez dodržení výpovědní lhůty nezletilý učeň, potřebuje přivolení zákonného zástupce. Je-li mladší 15 let, jedná za něho zákonný zástupce. Pokud se týká souhlasu ONV, podléhá učební smlouva,

tak jako pracovní smlouva, režimu § 13 dekretu 88/1945 Sb. Vzhledem k tomu, že praxe podle judikatury nejvyššího soudu nevyžaduje předchozího souhlasu ONV u okamžitého rozvázání pracovního poměru, nelze jej spravedlivě požadovat ani při okamžitém zrušení učebního poměru.

Zbývá ještě otázka poměru učně k podniku po zániku učebního poměru splněním smlouvy.

Učeň se při uzavírání učební smlouvy dobrovolně zavazuje, že setrvá po vyučení v učebním podniku nebo v jiném podniku téhož odvětví v pracovním poměru po dobu... let. Naproti tomu podnik se zavazuje, že po celou dobu tohoto pracovního závazku poskytne vyučenci práci, odpovídající jeho odborné kvalifikaci a umožní mu zvyšovat odborné vzdělání v závodní škole práce.²⁵⁾

Tento závazek je podle mého názoru nepřesně formulován. Učeň se jím, díky nepřesné formulaci, pouze zavazuje pracovat v oboru, kterému se vyučil, nikoli však v podniku, s kterým uzavřel učební smlouvu. Takto formulovaný závazek je právně nevynutitelný. Z povahy celého učebního poměru však vyplývá, že by vyučenec měl být povinen pracovat v podniku, s kterým uzavřel učební smlouvu, a odchod do jiného podniku téhož odvětví by měl být podmíněn souhlasem učebního podniku. Tím by se ještě více zvýšila zainteresovanost podniku na náboru učňů a zintenzivnil jejich zájem na výcviku.

Řešením by bylo, kdyby se příslušný závazek v učební smlouvě přeformuloval: učeň se zavazuje, že setrvá po vyučení v učebním podniku nebo se souhlasem učebního podniku v jiném podniku téhož odvětví v pracovním poměru po dobu ... let. Tak by současně s uzavřením učební smlouvy vznikla pracovní smlouva vyučence k podniku, jejíž účinnost by byla vázána odkládací podmínkou podle analogie občanského zákona. Dojde-li k předčasnému zrušení učebního poměru výpovědí, zrušením bez výpovědi nebo smrtí učně, zaniká i pracovní smlouva, neboť její osud je těsně spjat s osudem učebního poměru. Souhlas okresního národního výboru k uzavření této pracovní smlouvy by byl dán souhlasem k uzavření učebního poměru.

²⁵⁾ Srov. závazek v tiskopisu učební smlouvy vydaný SPN.

РЕЗЮМЕ

Чехословацкая народно-демократическая республика воспитывает учеников-подростков, с одной стороны, для самых важных отраслей народного хозяйства в училищах трудовых резервов, непосредственно руководимых органами государственного управления, и, с другой стороны, в ученическом отношении к предприятиям в заводских школах для учеников-подростков и в трудовом отношении в заводах.

Ученическое отношение является особым видом трудового отношения, заключаемым между предприятием и учеником-подростком и ставящим себе целью воспитать и обучить квалифицированного рабочего в процессе производства. Так как ученическое отношение является особым видом трудового отношения, общие постановления, регулирующие трудовое отношение, распространяются на этот вид отношения, поскольку он не урегулирован особыми предписаниями.

В ученическое отношение вступают предприятия социалистического сектора в пределах плана трудовых сил, а ученики-подростки — с согласия законного представителя (изъятие из § 12 ГК). Ученическое отношение основывается ученическим договором, заключаемым между сторонами с согласия отдела трудовых сил совета РНК. Содержание ученического отношения составляют права и обязанности сторон, а именно, обязанность предприятия воспитать ученика-подростка, обеспечить его материально во время ученичества и уплачивать ему вознаграждение за выполненную работу, и обязанность ученика-подростка научиться, сдать установленные экзамены, соблюдать трудовую дисциплину и „Правила поведения“.

Ученическое отношение оканчивается выполнением ученического договора, т. е. успешной сдачей ученического экзамена, а самое позднее — истечением срока. По основаниям, указанным в об'явлении № 124/1954 ООП, стороны могут преждевременно расторгнуть ученическое отношение по предварительном предупреждении или без предварительного предупреждения.

Из характера ученического договора вытекает, что подростки по окончании учебного времени будут работать в предприятии, с которым они вступили в ученическое отношение. По моему взгляду заключением ученического договора ученики-подростки заключают с предприятием и трудовой договор, действие которого связано отлагательным условием — т. е. законченной выучкой.

RESÜMEE

Die Tschechoslowakische Volksdemokratische Republik erzieht ihren Arbeiternachwuchs einerseits, und zwar für die wichtigsten Zweige der volkseigenen Wirtschaft in den Lehrstätten der Staatsarbeitsreserven (Staatsberufsschulen), welche direkt durch Organe der Staatsverwaltung geleitet werden,

andererseits im Lehrverhältnis zu Betrieben in den Betriebslehrlingsschulen (Betriebsberufsschulen) und im Arbeitverhältnis im Betrieb.

Das Lehrverhältnis ist eine besondere Art des Arbeitsverhältnisses, welches zwischen dem Betrieb und dem Lehrling geschlossen wird. Sein Ziel besteht da in, im Erzeugungsprozess einen qualifizierten Arbeiter zu erziehen und auszubilden. Auf das Lehrverhältnis, als eine besondere Art des Arbeitsverhältnisses, beziehen sich — soweit es nicht durch andere Vorschriften geregelt ist — die allgemeinen Vorschriften über das Arbeitsverhältnis.

In das Lehrverhältnis treten die volkseigenen Betriebe im Rahmen des Arbeitskräfteplanes und der Lehrling mit Erlaubnis des gesetzlichen Vertreters (Ausnahme des § 12 des tschechoslowakischen bürgerlichen Gesetzbuches). Das Lehrverhältnis beruht auf dem Lehrvertrag, der zwischen den Subjekten mit Zustimmung der Abteilung für Arbeitskräfte des Rates des Kreisnationalausschusses geschlossen wird. Der Inhalt des Lehrverhältnisses besteht aus den Rechten und Pflichten der Parteien, besonders der Pflicht des Betriebes den Lehrling zu erziehen, ihn in der Lehrzeit materiell zu versorgen, Entgelt für die verrichtete Arbeit zu bezahlen, und den Pflichten des Lehrlings die vorgeschriebenen Prüfungen abzulegen, auszulernen, die Arbeitsdisciplin und die „Aufführungsregeln“ einzuhalten.

Das Lehrverhältnis endet mit der Erfüllung des Lehrvertrages, d. h. durch erfolgreiche Absolvierung der Lehrlingsprüfung, spätestens aber mit dem Ablauf der Lehrzeit. Die Parteien können aus Gründen, die in der Kundmachung Nr. 124/1954 des Amtsblattes angeführt sind, das Lehrverhältnis vorzeitig durch Kündigung oder ohne Kündigung aufheben.

Aus dem Charakter des Lehrvertrages geht hervor, dass die Jugendlichen nach Ablauf der Lehrzeit in dem Betrieb, mit welchem sie in ein Lehrverhältnis eingetretten sind, arbeiten werden. Meiner Ansicht nach schliessen die Lehrlinge mit dem Betrieb durch den Lehrvertrag auch einen Arbeitsvertrag ab, dessen Wirksamkeit an eine aufschiebende Bedingung, den Ablauf der Lehrzeit, gebunden ist.

Übersetzt von K. Litsch