

# Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 21.11.1981, sp. zn. 4 Cz 24/82, ECLI:CZ:NS:1981:4.CZ.24.1982.1

**Číslo:** 44/1984

**Právní věta:** Nároky pracovníka, s kterým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 61 Zák. práce a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 Zák. práce. /1/ Návrh organizácie na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce nemožno úspešne uplatňovať samostatným návrhom na začatie konania uplatňuje sa v konaní o nároku pracovníka na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. /2/

**Soud:** Nejvyšší soud SSR

**Datum rozhodnutí:** 21.11.1981

**Spisová značka:** 4 Cz 24/82

**Číslo rozhodnutí:** 44

**Číslo sešitu:** 9-10

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Mzda, Okamžité zrušení pracovního poměru, Pracovní poměr, Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 61  
§ 130

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 44/1984 sb. rozh.

Nároky pracovníka, s kterým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 61 Zák. práce a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 Zák. práce. 1)

Návrh organizácie na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce nemožno úspešne uplatňovať samostatným návrhom na začatie konania; uplatňuje sa v konaní o nároku pracovníka na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. 2)

(Rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 21. 11. 1981, [4 Cz 24/82](#))

Žalobkyňa uplatnila žalobou voči žalovanej organizácii neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného

pomeru (podľa § 53 ods. 1 písm. b/ Zák. práce) k 6. 12. 1979 a náhradu mzdy.

Obvodný súd Bratislava 1 rozsudkom vyslovil neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru a žalovanú organizáciu zaviazal zaplatiť žalobkyni na náhradu mzdy za obdobie od 10. 12. 1979 do 30. 9. 1980 sumu 4761 Kčs do 3 dní od právoplatnosti rozsudku, ako aj trovy právneho zastúpenia v sume 1035 Kčs a na súdnom poplatku na účet obvodného súdu sumu 248 Kčs.

Na odvolanie žalovanej organizácie proti výroku rozsudku súdu prvého stupňa o neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru a o náhrade ušlej mzdy žalobkyne, ako aj obvodného prokurátora čo do výroku ohľadne výšky prisúdenej náhrady mzdy, Mestský súd v Bratislave rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru potvrdil. Vo výroku o výške náhrady mzdy tento rozsudok zmenil tak, že zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť žalobkyni sumu 20 638 Kčs s 3 úrokami od 1. 7. 1980; vo zvyšku žalobu zamietol. Žalovanú organizáciu ďalej zaviazal zaplatiť žalobkyni náhradu trov právneho zastúpenia v sume 2382,50 Kčs a výrok napadnutého rozsudku o zaplatení súdneho poplatku potvrdil. Náhradu mzdy priznal od

10. 12. 1979 do 13. 11. 1980, pričom uviedol, že ju nemohol z hľadiska ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce znížiť, pretože žalovaná organizácia o takéto zníženie nežiadala.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal minister spravodlivosti SSR, tak, že uvedenými rozsudkami súdov obidvoch stupňov o náhrade mzdy bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer okamžite, upravuje ustanovenie § 61 Zák. práce. Táto úprava je špeciálna a vylučuje aplikáciu všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 Zák. práce, pokiaľ ide o nároky pracovníka z neplatného rozviazania pracovného pomeru.

Ak pracovník oznámil organizácii, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnávala, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a organizácia je povinná mu poskytnúť náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, a to odo dňa, keď oznámi organizácii, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do doby, keď mu organizácia umožní pokračovať v práci, alebo dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

Priemerný zárobok sa zisťuje podľa ustanovení § 275 Zák. práce, § 30 a nasl. nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb. a vyhlášky č. 112/1975 Zb., ktorou sa upravujú niektoré podrobnosti o zisťovaní priemerného mesačného zárobku.

Súdy v prejednávanej veci síce zisťovali priemerný mesačný zárobok žalobkyne, ale z odôvodnení ich rozsudkov sa nedá zistiť, ako postupovali pri jeho výpočte. Súdmí uvádzaný výpočet priemerného mesačného zárobku, z ktorého vychádzali pri náhrade mzdy, je nepreskúmateľný.

Súdy mali k dispozícii mzdový list žalobkyne za rok 1978 a za rok 1979. Z odôvodnenia napadnutých rozhodnutí sa nedá zistiť, z akého rozhodujúceho obdobia vychádzali a ako posudzovali odpracované doby v rámci celého rozhodujúceho obdobia. Ďalej nemožno zistiť, koľko pracovných dní pripadajúcich na rozhodujúce obdobie odpočítali ako dni neospravedlnenej neprítomnosti v práci, ako sviatky, v ktorých pracovník nepracoval, ako dovolenku, pracovnú neschopnosť a ošetrovanie člena rodiny. Pretože tieto údaje nie sú dobre zistiteľné z pripojeného mzdového listu, bolo povinnosťou súdov tieto údaje v tejto časti doplniť.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala pracovníkovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť organizácie jej povinnosť nahradiť

mzdu za ďalší čas priemerne znížiť, prípadne náhradu mzdy pracovníkovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či pracovník bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Súdy v prejednávanej veci v zmysle citovaného zákonného ustanovenia v danej veci nepostupovali. Súd prvého stupňa sa vôbec nezaoberal uvedeným ustanovením a odvolací súd uviedol, že k tomuto ustanoveniu nemohol prihliadnuť, keďže organizácia neuplatnila takéto zníženie.

Podmienkou zníženia, prípadne nepriznania náhrady podľa citovaného zákonného ustanovenia je v občianskom súdnom konaní uplatnenie nároku organizáciou na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy za čas dlhší ako šesť mesiacov. Bez takejto žiadosti organizácie, ktorá je z procesného hľadiska obranou proti žalobnému nároku pracovníka, nemôže súd povinnosť organizácie k náhrade mzdy sám od seba znížiť, prípadne ju za čas dlhší ako šesť mesiacov nepriznať. Inak zásadne možno nárok na zníženie, prípadne nepriznanie mzdy urobiť aj v konaní pred odvolacím súdom.

Návrh organizácie na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce (ako podmienka pre zníženie náhrady mzdy súdom) nemôže byť úspešne uplatňovaný samostatný návrhom na začatie konania ( § 79 a § 80 O. s. p.), ale len v rámci konania, v ktorom pracovník uplatňuje svoj nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného rozviazania pracovného pomeru. O možnosti uplatnenia práva organizácie na zníženie (nepriznanie) mzdy je súd povinný v zmysle ustanovenia § 5 O. s. p. poskytnúť organizácii poučenie, aby pre nedostatok právnych znalostí neutrpla ujmu (pozri č. 51/1975 Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk, str. 274 – 276).

Vzhľadom na uvedené bolo povinnosťou súdov poučiť v zmysle ustanovenia § 5 O. s. p. žalovanú organizáciu o jej práve žiadať o zníženie náhrady mzdy, prípadne o možnosti jej nepriznania podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce.

Súdy obidvoch stupňov teda svojimi rozhodnutiami porušili zákon v ustanoveniach § 2, § 5, § 6 a § 120 ods. 1 O. s. p., ako aj v ustanovení § 61 ods. 2 Zák. práce v súvislosti s ustanoveniami § 275 Zák. práce a § 30 a nasl. nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb. a odvolací súd aj v ustanovení § 211 O. s. p.

1) Porov. aj rozhodnutie uverejnené pod č. 33/1977 Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk.

2) Porov. aj č. 51/1975 [str. 595 a 596] Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk.