

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 29.02.1984, sp. zn. 6 Cz 4/84, ECLI:CZ:NSSR:1984:6.CZ.4.1984.1

Číslo: 39/1985

Právní věta: Pri posudzovaní nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatnosti výpovede danej pracovníkovi organizáciou (§ 61 ods. 1 Zák. práce) treba sa zaoberať aj tým, či po neplatnej výpovedi nedošlo medzi účastníkmi pracovného pomeru k platnému skončeniu pracovného pomeru napr. dohodou; náhrada mzdy v zmysle ustanovenia § 61 ods. 1 Zák. práce patrí totiž pracovníkovi najdlhšie do neskoršieho platného skončenia pracovného pomeru. Ak pracovník po tom, čo mu organizácia dala neplatnú výpoveď, požiadal organizáciu, aby mu vyznačila v občianskom preukaze skončenie pracovného pomeru, a organizácia mu vyhovelá, treba tu posúdiť, či nešlo o prejav vôle smerujúci k skončeniu pracovného pomeru (tento prejav je potrebné vyložiť v zmysle ustanovenia § 240 ods. 3 Zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 29.02.1984

Spisová značka: 6 Cz 4/84

Číslo rozhodnutí: 39

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 42

§ 240 54/1975 Sb. § 1

§ 61

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Rozsudkom Okresného súdu v Topolčanoch a rozsudkom Krajského súdu v Bratislave bolo právoplatné rozhodnuté, že skončenie pracovného pomeru urobené žalovanou organizáciou je neplatné. Preto predmetom sporu v ďalšom priebehu konania bola náhrada mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zák. práce a podľa ustanovenia § 130 ods. 1 Zák. práce.

Okresný súd v Topolčanoch potom rozsudkom priznal žalobcovi náhradu mzdy v sume 47 404,- Kčs a súčasne zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť mu náhradu trov konania 1213,30 Kčs a na účet súdu poplatok za žalobu v sume 1956,- Kčs.

Krajský súd v Bratislave, rozhodujúc o odvolaní žalovanej organizácie aj žalobcu, doplnil dokazovanie, zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť žalobcovi 92 201,- Kčs s 3 úrokmi zo sumy 78 827,- Kčs od 16. 11. 1981 do zaplatenia a zo sumy 13 374,- Kčs

od 1. 1. 1983 do zaplattenia. Vo zvyšku súd žalobu zamietol. Uložil žalovanej organizácii tiež povinnosť zaplatiť žalobcovi 464,- Kčs ako trovy konania, ďalej na účet súdu trovy preddavkované štátom 249,80 Kčs a súdny poplatok 3628,- Kčs. Opodstatnenosť priznanej náhrady mzdy odôvodnil odvolací súd tým, že žalobcovi patrí náhrada mzdy podľa ustanovenia § 61 Zák. práce v plnom rozsahu do právoplatného rozhodnutia o neplatnom rozviazaní pracovného pomeru a po tomto období mu patrí náhrada mzdy podľa ustanovenia § 130 ods. 1 Zák. práce, lebo počas celého obdobia sa žalobca uchádzal u žalovanej organizácie o to, aby ho zamestnávali, ale výkon práce mu nebol umožnený. Žalobcovi priznal odvolací súd náhradu za alikvotnú časť nevyčerpanej dovolenky (1803,- Kčs), ktorú si žalobca nemohol vyčerpať, lebo žalovaná organizácia mu neumožnila výkon prác a ani mu neurčila nástup dovolenky. Pri určení výšky náhrady mzdy vychádzal odvolací súd z priemerného zárobku žalobcu 3349,- Kčs.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že týmto rozsudkom odvolacieho súdu bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Pri posudzovaní náhrady mzdy po neplatnom skončení pracovného pomeru treba sa okrem iného zaoberať aj tým, či v priebehu sporu nedošlo medzi účastníkmi pracovného pomeru k skončeniu pracovného pomeru spôsobom uvedeným v ustanovení § 42 Zák. práce; taká okolnosť totiž podstatne ovplyvní rozsah náhrady mzdy. Keďže prejav vôle účastníkov pracovného pomeru skončiť pracovný pomer musí byť určitý a zrozumiteľný a nesmie vzbudzovať pochybnosti, treba úkony účastníkov posudzovať s najväčšou starostlivosťou a zohľadňovať všetky úkony so zreteľom k okolnostiam, za ktorých prejav bol urobený, aby to zodpovedalo pravidlám socialistického spolužitia. Podľa ustanovenia § 240 ods. 2 Zák. práce môže byť prejav vôle urobený konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť.

V zmysle týchto zásad nezávažil v prejednávanej veci odvolací súd dôsledne úkon žalobcu, ktorý po právoplatnom zamietnutí žaloby o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru žiadal žalovanú organizáciu, aby mu vyznačila v občianskom preukaze skončenie pracovného pomeru; poveril tým svoju manželku. Závery odvolacieho súdu, pokiaľ v dôvodoch rozsudku konštatuje, že týmto úkonom žalobca pracovný pomer nemienil skončiť, nie sú dosť presvedčivé. Je nesporné, že žalobca už predtým mal uzavretý pracovný pomer s n. p. Z. v P., kde pracoval ako vodič. Žalobca preto poslal svoju manželku s občianskym preukazom k žalovanej organizácii, aby mu v ňom vyznačili skončenie pracovného pomeru. Okrem toho, ako vyplývalo z potvrdenia v novom občianskom preukaze žalobcu, mal vyznačené uzavretie pracovného pomeru na dobu neurčitú už s novým zamestnávateľom n. p. Z. v P.

Tieto podstatné okolnosti pre posúdenie prejavu vôle žalobcu o skončení pracovného pomeru bolo treba zohľadniť bez zreteľa na to, že spor o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru naďalej trval, a to aj s prihliadnutím na neskoršie prejavy žalobcu voči žalovanej organizácii, aby ho ďalej zamestnávala a pridelovala mu prácu. Takéto prejavy v tomto období neboli ani preukázané. Naopak takú požiadavku uplatnil žalobca až v neskoršej dobe. Preto posúdenie tohto úkonu žalobca až v neskoršej dobe. Preto posúdenie tohto úkonu žalobcu bolo treba (so zreteľom na zásadu vyslovenú v ustanovení § 240 ods. 3 Zák. práce) vyložiť tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých bol urobený, zodpovedalo pravidlám socialistického spolužitia.

Odvolací súd doplnil síce v tomto smere dokazovanie, ale nie v rozsahu potrebnom pre zistenie podstatných okolností rozhodujúcich pre posúdenie trvania povinnosti žalovaného hradiť mzdu. V súdnom konaní je povinnosťou súdu zabezpečiť spravodlivú ochranu práv a oprávnených záujmov občanov a organizácií (§ 1 O. s. p.), zachovať pritom zásadu materiálnej pravdy (§ 6, § 120 ods. 1 a § 153 ods. 1 O. s. p.) a prihliadať na všetko, čo za konania vyšlo najavo. Odvolací súd tu tieto zásady

(napriek obsiahlemu dokazovaniu) nerešpektoval náležite, keď bez zváženia všetkých rozhodujúcich okolností dospel k jednoznačnému záveru, že medzi účastníkmi nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru.

Ďalšieho pochybenia sa dopustil odvolací súd v tom, že priznal náhradu za nevyčerpanú alikvotnú časť dovolenky podľa ustanovenia § 187 ods. 1 Zák. práce. Odvolací súd zaujal názor, že táto náhrada žalobcovi patrí napriek tomu, že v mesiacoch februári a marci čerpal dovolenku. Svoje stanovisko odôvodnil v podstate tým, že na čerpanie dovolenky v uvedených mesiacoch žalobcovi nevznikol nárok, pretože neodpracoval 75 dní. Tento názor odvolacieho súdu je nesprávny.

Zákonník práce 1) ráta s tým, že pracovníkom sa bude určovať nástup dovolenky podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom ZV ROH. Z tohto pravidla však existujú výnimky vyplývajúce jednak z prevádzkových potrieb organizácie a jednak aj z potrieb jednotlivých pracovníkov. Pri zostavovaní plánu dovolení treba vychádzať tak zo záujmov organizácie, ako aj zo záujmov pracovníkov. Záujem organizácie bude vyžadovať, aby sa dovolenky podľa možnosti rozložili na celý kalendárny rok tak, aby sa nenarušil plán výroby organizácie alebo plnenie jej úloh. Z ustanovenia § 106 ods. 3 Zák. práce vyplýva, že organizácia nemusí čakať s určením nástupu dovolenky pracovníkovi dovtedy, až odpracuje aspoň 75 dní. Toto ustanovenie umožňuje organizácii rovnomernejšie rozdeliť nástup dovolení s rátať s nástupmi dovolení už od začiatku januára. Podmienkou však je, že pracovník musí odpracovať týchto 75 dní do konce kalendárneho roka, a to v organizácii, ktorá mu poskytla dovolenku.

V prejednávanej veci žalovaná organizácia určila žalobcovi nástup dovolenky vo februári, a to hneď po tom, ako žalobcovi skončila práceneschopnosť, a žalobca s týmto rozhodnutím organizácie súhlasil. Z doposiaľ vykonaného dokazovania vyplývalo, že žalobca v štyroch mesiacoch (apríl, máj, jún a júl) nepracoval pre prekážky na strane organizácie. Táto doba sa podľa ustanovenia § 64 ods. 1 písm. a) nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb. posudzovala ako výkon práce. Žalobca preto splnil podmienky na vznik alikvotnej časti dovolenky. Ak teda žalobca vyčerpal dovolenku v dĺžke zodpovedajúcej alikvotnej časti dovolenky, na ktorú mu v kalendárnom roku nárok vznikol, nárok žalobcu na preplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku s poukazom na ustanovenie § 187 ods. 1 Zák. práce by bol neopodstatnený. Organizácia totiž svojím postupom nespôsobila, že mu nárok na túto dovolenku nevznikol a že si ju nemohol vyčerpať. Len pre úplnosť treba poznamenať, že súd priznal žalobcovi náhradu škody za nevyčerpanú dovolenku vo výške 1803,- Kčs, hoci žalobca si uplatňoval nárok vo výške 1411,- Kčs. K zvýšeniu tejto sumy došlo až dodatočne v priebehu konania, teda v čase, keď táto časť nároku mohla byť premlčaná. Súd nepoučil žalovanú organizáciu o možnosti namietat premlčanie.

A napokon treba upozorniť, že povinnosť zaplatiť náhradu mzdy, ktorá patrí pracovníkovi podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zák. práce, uloží súd v sume po odpočítaní dane zo mzdy (pozri stanovisko uverejnené pod č. 28/1983 Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk).

V prejednávanej veci odvolací súd teda porušil svojím rozhodnutím zákon v ustanoveniach § 1, § 6, § 120 ods. 1, § 154 ods. 1, § 211 a § 220 O. s. p. v súvislosti s ustanoveniami § 61, § 130, § 187 ods. 1 a § 240 ods. 2 a 3 Zák. práce.

1) zákon č. 65/1965 Zb. (v znení so zmenami a doplnkami vyhlásenom pod č. 55/1975 Zb. a v znení zákonov č. 72/1982 Zb. a č. 111/1984 Zb.)