

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28.04.1967, sp. zn. 7 Cz 36/69, ECLI:CZ:NS:1967:7.CZ.36.1969.1

Číslo: 13/1970

Právní věta: Pracovník nemá nárok na hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania podľa § 3 vyhl. č. 86/1967 Zb. v každom prípade uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 43 zák. práce, hoci k nemu dochádza v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami, ale len v tom prípade, ak došlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru preto alebo napriek tomu, že tu boli podmienky k tomu, aby mu organizácia dala výpoveď z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) zák. práce; musí ísť o prípad, kedy organizácia chce rozviazať s pracovníkom pracovný pomer a je nútená tak urobiť, pretože v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami nemôže naďalej plniť povinnosti, ktoré na seba prevzala voči pracovníkovi pracovnou zmluvou.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 28.04.1967

Spisová značka: 7 Cz 36/69

Číslo rozhodnutí: 13

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 86/1967 Sb. § 1
§ 3

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobca uviedol v žalobe, že žalovaný s ním rozviazal pracovný pomer preto, že v dôsledku likvidácie závodnej elektrárne a napojenia závodu v Ž. na novo vybudovanú centrálnu tepláreň SEZ, n. p. Ž., nemal po zrušení miesta strojníka pre žalobcu prácu. Žalobca pracuje od 23. 1. 1968 v novo vybudovanej centrálnej teplárne a domáhal sa len, aby mu žalovaný zaplatil podľa vyhl. č. 86/1967 Zb. náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu zodpovedajúcu výpovednej lehote, tj. za dobu troch mesiacov, vo výške 6000,- Kčs.

Žalovaný navrhol zamietnutie žaloby. Podľa jeho názoru nedošlo k likvidácii závodnej elektrárne, lebo tá zostala v pohotovostnom výkone pre prípad, že by novo vybudovaná centrálna teplárňa prestala dodávať paru do závodu. Naviac nešlo o likvidáciu neefektívnej prevádzky, pretože para dodávaná z novo vybudovanej teplárne je drahšia. Konečne žalovaný zaprel, že by bol so žalobcom rozviazaný pracovný pomer v dôsledku reorganizácie a racionalizačného opatrenia.

Okresný súd v Žiline vyhovel žalobe rozsudkom z 20. 5. 1968 a zaviazal žalovaného, aby zaplatil žalobcovi sumu 6000,- Kčs a na účet okresného súdu na súdnom poplatku z návrhu 240,- Kčs a za spísanie návrhu 280,- Kčs. Podľa názoru okresného súdu došlo k likvidácii závodnej elektrárne, aj keď jej zariadenie zostalo zatiaľ ako rezerva do dokončenia výstavby centrálnej teplárne. Za nerozhodné považoval okresný súd, či pripojenie závodu žalovaného na centrálnu tepláreň bolo už pre organizáciu efektívne, lebo efektívnosť tohto opatrenia sa dá predpokladať po dokončení výstavby druhej etapy centrálnej teplárne. Pretože väčšina pracovníkov závodnej elektrárne bola preradená na iný pracovný úsek alebo bola prepustená, došlo k nadbytočnosti žalobcu v dôsledku reorganizácie v zmysle ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce; preto obстоjí jeho nárok z hľadiska vyhl. č. 86/1967 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie pracovníkov a ich umiestňovanie a hmotné zabezpečenie v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami.

Krajský súd v Banskej Bystrici nevyhovel rozsudkom z 31. 10. 1968 odvolaniu žalovaného a potvrdil rozsudok okresného súdu. Stotožnil sa v podstate s úvahami a závermi okresného súdu, ktoré doplnil záverom, že v každom prípade došlo u žalovaného k racionalizačnému opatreniu, ktorého efektívnosť treba hodnotiť z hľadiska celospoločenských záujmov a výhod, o čom pri budovaní teplární slúžiacich k budovaniu moderného vytápacieho systému nemôže byť pochyb. Ďalšiu námietku žalovaného, že bol ochotný poskytnúť žalobcovi náhradné zamestnanie, považoval krajský súd za nerozhodnú, ak medzi účastníkmi došlo k dohode o skončení pracovného pomeru podľa § 43 zák. práce.

Najvyšší súd rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona podanej predsedom Najvyššieho súdu, že rozsudkami súdov obidvoch stupňov bol porušený zákon a tieto rozsudky zrušil.

Z odôvodnenia:

Občiansky súdny poriadok je ovládaný zásadou objektívnej pravdy. Ukladá preto súdom povinnosť, aby v súčinnosti so všetkými, ktorí sa zúčastnia konania, vykonali dokazovanie tak, aby bol zistený čo najúčelnejšie a najúplnejšie skutočný stav veci (§ 1, 6 a 120 ods. 1 o. s. p.). Súdov obidvoch stupňov – zrejme preto, že si neujasnili celkom správne právnu problematiku tejto veci – sa uvedenými hľadiskami neriadili; to mohlo mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 236 ods. 2 o. s. p.).

Rozsah platnosti vyhl. č. 86/1967 Zb. je v § 1 vymedzený tak, že vyhláška upravuje uvoľňovanie a premiestňovanie pracovníkov v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami, ich hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania a pred jeho nástupom a ich nároky v oblasti nemocenského poistenia a sociálneho zabezpečenia. Vyhláška sa vzťahuje na pracovníkov uvoľnených na základe výpovede danej hospodárskymi organizáciami z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) zák. práce, alebo dohodou z týchto dôvodov podľa § 43 zák. práce. Pracovníkom, s ktorým bol rozviazaný pracovný pomer z iných dôvodov, sa výhody vyplývajúce z tejto vyhlášky neposkytujú.

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že teda len tie prípady rozviazania pracovného pomeru organizáciami s pracovníkom, ku ktorým došlo v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a s inými racionalizačnými opatreniami, pri postupe organizácie naznačenom v § 2 vyhl. č. 86/1967 Zb. z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) zák. práce (či už k nim došlo na základe výpovede danej organizáciou, alebo na základe dohody uzavretej organizáciou s pracovníkom) zakladajú pracovníkom nárok na hmotné zabezpečenie pri prechode do nového zamestnania podľa § 3 cit. vyhlášky. Tento záver možno dôvodiť nielen z ustanovenia § 1, ale tiež z ustanovenia § 2 vyhlášky, ktoré upravuje postup organizácie pri uvoľňovaní pracovníkov (ods. 1 a 2) a ukladá organizácii povinnosť, aby spolu s príslušným orgánom ROH zoznámila včas pracovníkov, ktorí majú byť uvoľnení, s ekonomickými a politickými dôvodmi tohto opatrenia, ako aj s tým, ako bude pre nich zabezpečené nové zamestnanie (ods. 3). Podľa štvrtého odseku tohto ustanovenia má potom

organizácia dávať prednosť skončeniu pracovného pomeru dohodou, pričom je povinná uviesť v písomnej dohode dôvod rozviazania pracovného pomeru.

Nemá teda pracovník nárok na hmotné zabezpečenie podľa § 3 vyhl. č. 86/1967 Zb. v každom prípade uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 43 zák. práce, hoci k nemu dochádza v súvislosti s likvidáciou neefektívnych prevádzok a inými racionalizačnými opatreniami, ale len v tom prípade, ak došlo k uzavretiu dohody preto alebo napriek tomu, že tu boli podmienky k tomu, aby mu organizácia dala výpoveď z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) zák. práce. Musí teda ísť vždy o prípady, kedy organizácia chce rozviazať s pracovníkom pracovný pomer a je nútená tak urobiť z dôvodov súvisiacich s likvidáciou neefektívnych prevádzok alebo s inými racionalizačnými opatreniami preto, že nemôže naďalej plniť povinnosti, ktoré na seba prevzala voči pracovníkovi pracovnou zmluvou. Ak však organizácia pri likvidácii neefektívnej prevádzky či iných racionalizačných opatreniach má možnosť pracovníka zamestnávať pokiaľ ide o druh práce a miesta jej výkonu podľa zjednanej pracovnej zmluvy aj naďalej a nechce s ním preto rozviazať pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) zák. práce, potom ak dôjde napriek tomu k rozviazaniu pracovného pomeru dohodou, nedošlo k nej z práve uvedených výpovedných dôvodov, ale pravdepodobne z dôvodov iných.

Nebol teda postup žalovaného pred tým, ako došlo medzi ním a žalobcom ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, z hľadiska ochoty žalobcu ďalej zamestnávať pre posúdenie uplatneného peňažitého nároku žalobcu tak bezvýznamný, ako sa domnieval krajský súd. Naopak bolo treba významne okolnosti toho sa dotýkajúce náležite objasniť, včítane tvrdení žalovaného o tom, že si SEZ, n. p. Ž., pri prevzatí dodávky pary pre závod žalovaného v Ž. vymienili, že žalobca prejde pracovať do ich teplárne (porov. § 2 ods. 5 vyhl. č. 86/1967 Zb., podľa ktorého organizácie v záujme plynulého prechodu pracovníkov na nové pracovisko uzatvárajú podľa potreby vzájomné dohody o prejímaní uvoľnených pracovníkov).

Tak isto z hľadiska úvahy, či pri zrušení závodnej elektrárne a napojení závodu žalovaného na novo vybudovanú centrálnu tepláreň SEZ, n. p. Ž., došlo k likvidácii neefektívnej prevádzky či aspoň k inému racionalizačnému opatreniu, nezjednali si súdy obidvoch stupňov celkom bezpečné skutkové podklady a svoje závery opreli len o všeobecné úvahy o spoločenskej prospešnosti takých opatrení.

Stanovisko súdov, že hospodársku prospešnosť týchto opatrení nemožno posudzovať len z hľadiska ich prospešnosti pre organizáciu, ale z hľadiska hospodárskeho prospechu celospoločenského, je správne. Pre túto úvahu nemohli mať, pravda, dostatok opory len vo svedeckej výpovedi pracovníka žalovaného ing. R. B. ; mali si vyžiadať pri zápornom stanovisku žalovaného stanovisko jeho nadriadenej organizácie a vykonať prípadne dôkaz aj znaleckým posudkom, keby sa jeho potreba ukázala byť nevyhnutnou.

Z uvedeného vyplýva, že súdy obidvoch stupňov porušili svojimi rozsudkami a v konaní, ktoré im predchádzalo, zákon v ustanoveniach § 1, 6 a 120 o. s. p. v spojení s ustanoveniami § 1 až 3 vyhl. č. 86/1967 Zb.