

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 04.09.1959, sp. zn. 9 Co 319/59, ECLI:CZ:KSOS:1959:9.CO.319.1959.1

Číslo: 38/1960

Právní věta: Vzhledem k povaze pracovního poměru ve společnosti budující socialismus a změně základního společenského nazírání na práci, která se stává nejen právem stanovenou povinností každého práce schopného občana, ale i reálně zaručeným právem, má být důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru udán již ve zrušovacím projevu.

Soud: Krajský soud v Ostravě

Datum rozhodnutí: 04.09.1959

Spisová značka: 9 Co 319/59

Číslo rozhodnutí: 38

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 37/1959 Sb. § 6 písm. d)

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 38/1960 sb. rozh.

Vzhledem k povaze pracovního poměru ve společnosti budující socialismus a změně základního společenského nazírání na práci, která se stává nejen právem stanovenou povinností každého práce schopného občana, ale i reálně zaručeným právem, má být důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru udán již ve zrušovacím projevu.

(Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze dne 4. září 1959, 9 Co 319/59.)

Lidový soud v Opavě zamítl žalobu zaměstnance na určení trvání pracovního poměru a náhradu mzdy po tvrzeném právně neúčinném předčasném zrušení pracovního poměru. Své rozhodnutí odůvodnil soud tím, že neuvedení důležitého důvodu k předčasnému zrušení pracovního poměru již ve zrušovacím projevu nemá samo o sobě v zápětí právní neúčinnost předčasného zrušení.

Krajský soud v Ostravě rozsudek soudu první stolice potvrdil.

Odůvodnění:

Žalobce namítal, že předčasné zrušení pracovního poměru je právně neúčinné, a to z toho důvodu, že

závodní výbor ROH neudělil předchozí souhlas s tímto zrušením a že důležitý důvod k předčasnému zrušení nebyl uveden již ve zrušovacím projevu zaměstnavatele.

Podle čl. 6 písm. d) usnesení IV. všeodborového sjezdu (zák. č. 37/1959 Sb.) je k právně účinnému propuštění zaměstnance potřebný předchozí souhlas závodního výboru ROH. Již ze slovního znění tohoto ustanovení plyne, že tento souhlas je potřebný i při předčasném zrušení, neboť termínem propuštění se rozumí zcela nepochybně rozvázání pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele a může jím být výpověď nebo předčasné zrušení pracovního poměru (srov. Cz 135/55). Jinak ovšem ve znění cit. usnesení a z celého jeho smyslu plyne, že vedení závodu je povinno vyžádat si souhlas závodního výboru ROH s každým rozvázáním pracovního poměru zaměstnance jednostranným projevem vůle zaměstnavatele, ať jde o výpověď nebo předčasné zrušení pracovního poměru, a to předem než samo rozhodne.

V tom směru přejímá odvolací soud zjištění prvního soudu, že závodní výbor projednal otázku předčasného zrušení pracovního poměru žalobce dne 25. 7. 1958, tedy 2 dny před zrušovacím projevem zaměstnavatele a vyslovil s ním souhlas, neboť to vyplývá ze zápisu o této schůzi a z výpovědí členů závodního výboru. I když tu jsou jisté nejasnosti a neurčitosti, nevyvracejí a nevyklučují konání schůze a jsou vysvětlitelné nemožností pamatovat si při časovém odstupu všechny podrobnosti. Nemohou tedy mít význam při existenci zápisu a kladné výpovědi více členů závodního výboru v souvislosti s programem týkajícím se výslovně též propuštění žalobce a podepsanou pěti členy závodního výboru. Za těchto okolností obsahuje popření schůze žalobcem, který o tom nemůže mít z vlastní zkušenosti žádnou vědomost, nepřímé obvinění členů závodního výboru z nepravdivých výpovědí a z dalších machinací (zápis o schůzi a pozvánka s podpisy), ač pro to není žádného podkladu. Je proto propuštění žalobce se zřetelem na existenci důležitého důvodu právně účinné z hlediska předpisů, týkajících se účasti závodního výboru ROH.

Pokud jde o další námitku žalobce, totiž že důležitý důvod k předčasnému zrušení nebyl uveden již ve zrušovacím projevem zaměstnavatele a že proto zrušení pracovního poměru je právně neúčinné, nutno uvést toto:

Povaha pracovního poměru ve společnosti budující socialismus a změna základního společenského nazírání na práci, která se stává v dialektické jednotě nejen právem stanovenou povinností každého práce schopného občana, ale i reálně zaručeným právem, si sice vynutila faktický - byť i dosud obecně nelegalizovaný - stav, podle něhož se i při předčasném zrušení pracovního poměru vyžaduje, aby jeho důvod byl již ve zrušovacím projevu přece jen vysvětlen. Taková praxe odpovídá ostatně intencím celého projednání před závodním výborem ROH (zákon č. 37/1959 Sb.), kde jak z hlediska potřeb závodu, tak i se zřetelem na osobu zaměstnance má být důvod předčasného zrušení pracovního poměru již také z hlediska výchovného účinku na zaměstnance a celý pracovní kolektiv v podniku náležitě objasněn. Proto má být důležitý důvod uveden nejen při projednání v závodním výboru ROH, ale též zaměstnanci, a to již ve zrušovacím projevu zaměstnavatele.

Neuvedení důležitého důvodu ve zrušovacím projevu samo o sobě nemůže však mít vzápětí právní neúčinnost zrušení pracovního poměru. Z platných právních předpisů neplyne zásadně, že by byla stanovena pod sankcí neplatnosti povinnost zaměstnavatele oznámit zaměstnanci při předčasném propuštění důvod propouštěcí, podobně jako se na druhé straně nenařizuje zaměstnanci, aby zaměstnavateli oznámil, z jakého důvodu vystupuje předčasně ze zaměstnání.