

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27.02.1973, sp. zn. 3 Cz 25/72, ECLI:CZ:NS:1973:3.CZ.25.1972.1

Číslo: 5/1974

Právní věta: Čas, v ktorom sa má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizáciou a pracovníkom (§ 43 ods. 1 Zák. práce), nemusí byť určený len kalendárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác, skončenia práceneschopnosti pracovníka a pod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť v týchto prípadoch určený tak, aby nevznikla pochybnosť o dojednanom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť. Na uzavretie dohody o rozviazaní pracovného pomeru s pracovníkom so zmenenou pracovnou schopnosťou nie je potrebný súhlas okresného národného výboru v zmysle ustanovenia § 50 Zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 27.02.1973

Spisová značka: 3 Cz 25/72

Číslo rozhodnutí: 5

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr, Skončení pracovního poměru dohodou

Předpisy: 65/1965 Sb. § 43 ods. 1
§ 50

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobca, ktorý pracoval u žalovanej organizácie ako vedúci hotelu, domáhal sa určenia neplatnosti dohody z 9. 3. 1970 o skončení pracovného pomeru, uzavretej medzi ním a žalovanou organizáciou. Podľa dohody pracovný pomer mal skončiť po ukončení jeho vtedy trvajúcej práceneschopnosti a po vyčerpaní zákonnej dovolenky v trvaní 11 dní. Rozhodnutím Okresnej posudkovej komisie sociálneho zabezpečenia v M. z 27. 10. 1970 bol však uznaný ako osoba so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 67 zákona č. 101/1964 Zb.), a preto k dohode o skončení pracovného pomeru bol, podľa jeho názoru, potrebný súhlas Odboru sociálneho zabezpečenia ONV v M.

Žalovaná organizácia žiadala žalobu zamietnuť. Poukázala na vznik platnej dohody o skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a ňou s tým, že v dohode bol presne uvedený aj deň, kedy pracovný pomer končí. Pracovný pomer mal skončiť podľa dohody po dni, keď sa stane žalobca práceneschopný a vyčerpá si jedenástždňovú dovolenku. Dohoda mala teda všetky náležitosti, ktoré sa pri skončení pracovného pomeru vyžadujú.

O žalobe rozhodol pôvodne Okresný súd v Martine rozsudkom zo 16. 3. 1971 č. k. 7 C 44/71 - 4 tak,

že žalobu zamietol. Dospel k záveru, že síce podľa ustanovenia § 73 ods. 2 zákona č. 101/1964 Zb. a ustanovenia § 50 Zák. práce možno pracovný pomer s občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou skončiť výpoveďou len po predchádzajúcom súhlase príslušného okresného národného výboru, že však toto ustanovenie sa vzťahuje výlučne len na skončenie pracovného pomeru výpoveďou a nebráni účastníkom rozviazať pracovný pomer dohodou, pri ktorej sa tento súhlas nevyžaduje. Preto ak účastníci skončili pracovný pomer dohodou, bola táto dohoda o skončení pracovného pomeru pre nich právne záväzná.

Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 21. 7. 1971 sp. zn. 14 Co 391/71 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že ustálil, že dohoda o skončení pracovného pomeru z 9. 3. 1970, uzavretá medzi účastníkmi tak, že sa rozväzuje pracovný pomer po ukončení práceneschopnosti a vyčerpaní dovolenky žalobcu, je neplatná a právne neúčinná a pracovný pomer trvá aj naďalej. Pokiaľ išlo o mzdové nároky žalobcu, rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Zaujal stanovisko, že žalobca v čase uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru so žalovanou organizáciou bol práceneschopný, avšak v čase skončenia pracovného pomeru bol už osobou so zmenenou pracovnou schopnosťou. Preto považoval súd druhé stupňa dohodu o rozviazaní pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 242 ods. 1 písm. c/ Zák. práce za

Na to Okresný súd v Martine rozsudkom zo 14. 10. 1971 č. k. 7 C 44/71 - 25 žalobe žalobcu o mzdové nároky vyhovel a zaviazal žalovanú stranu zaplatiť žalobcovi z titulu náhrady ušlej mzdy za dobu od 1. 1. 1971 do 30. 9. 1971 sumu 23 652 Kčs, z titulu podielov na hospodárskych výsledkoch sumu 1144 Kčs, ďalej z titulu trov konania sumu 2623 Kčs a na účet Okresného súdu v Martine z titulu súdneho poplatku sumu 992 Kčs, všetko do troch dní po právoplatnosti rozsudku. Súčasne týmto rozsudkom zaviazal žalovanú organizáciu platiť žalobcovi počnúc dňom 1. 10. 1971 do každého 20. dňa v mesiaci 2628 Kčs z titulu uchádzajúcej mzdy, a to až do tých čias, pokiaľ ho žalovaná organizácia nezadelí do práce.

Na odvolanie žalobcu a žalovanej organizácie Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením z 11. 3. 1972 sp. zn. 14 Co 159/72 pripustil späťvzatie žaloby v časti, ktorou sa žalobca domáhal zaplataenia podielov na hospodárskych výsledkoch za rok 1969 a v dôsledku toho zrušil rozsudok súdu prvého stupňa, pokiaľ ním bola žalovaná organizácia zaviazaná zaplatiť žalobcovi 1144 Kčs a konanie zastavil. Ďalej pripustil späťvzatie odvolania žalobcom a žalovanou organizáciou a konanie zastavil. V dôsledku toho výrok rozsudku súdu prvého stupňa o trovách konania zmenil tak, že zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť trovy konania v sume 4652 Kčs a na účet Okresného súdu v Martine súdny poplatok v sume 900 Kčs, všetko do troch dní.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici z 21. 7. 1971 sp. zn. 14 Co 391/71, rozsudkom Okresného súdu v Martine zo 14. 10. 1971 č. k. 7 C 44/71 - 25 ako aj uznesením Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11. 3. 1972 sp. zn. 14 Co 159/72 bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Zo zisteného skutočného stavu veci vyplýva, že žalobca bol zamestnaný u žalovanej organizácie ako vedúci hotelu. Dňa 9. 3. 1970, v čase svojej práceneschopnosti, uzavrel so žalovanou organizáciou podľa ustanovenia § 43 Zák. práce dohodu o skončení pracovného pomeru. Podľa tejto dohody mal pracovný pomer skončiť po skončení práceneschopnosti žalobcu a po vyčerpaní jeho dovolenky na zotavenie. Práceneschopnosť žalobcu skončila dňom 11. 11. 1970 a čerpanie dovolenky ukončil dňom 25. 11. 1970. Rozhodnutím Okresnej posudkovej komisie sociálneho zabezpečenia v M. z 27. 10. 1970 bol žalobca uznaný za osobu so zmenenou pracovnou schopnosťou.

Podľa ustanovenia § 50 Zák. práce a ustanovenia § 73 ods. 2 zákona č. 101/1964 Zb. pracovníkovi so zmenenou pracovnou schopnosťou možno dať výpoveď len po predchádzajúcom súhlase okresného národného výboru, inak je výpoveď neplatná. Citované ustanovenia sa však vzťahujú len na výpoveď dávanú organizáciou, ale nie na dohodu uzavretú medzi účastníkmi pracovného pomeru podľa ustanovenia § 43 Zák. práce. Preto z uvedeného dôvodu neprichádza do úvahy neplatnosť tejto dohody podľa ustanovenia § 242 ods. 1 písm. c/ Zák. práce, nakoľko pracovník sa tu vopred nezriekol svojho práva. Okrem toho, samo rozhodnutie okresnej posudkovej komisie sociálneho zabezpečenia o tom, že žalobca je osobou so zmenenou pracovnou schopnosťou, nemá vplyv na ukončenie jeho práceneschopnosti, ale len konštatuje, že pre dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav má podstatne obmedzený výber zamestnania.

Pokiaľ ide o dohodu o skončení pracovného pomeru, treba uviesť, že ide o prejav vôle organizácie a pracovníka skončiť existujúci pracovný pomer. Jedna z podmienok takéhoto skončenia pracovného pomeru však je, aby sa účastníci dohodli na termíne skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce 1) ustanovuje, že pracovný pomer na základe dohody sa končí dojednaným dňom. Z toho však nevyplýva, že skončenie pracovného pomeru musí byť určené presným kalendárnym dňom. Deň, kedy podľa dohody má skončiť pracovný pomer, môže byť medzi účastníkmi dohodnutý aj inak, napr. skončením určitých prác, skončením práceneschopnosti a pod. Určenie skončenia pracovného pomeru však musí byť také určité, aby nemohla nastať pochybnosť o dojednanom dni, kedy má pracovný pomer skončiť.

V prípade žalobcu nebolo pochybností, že pracovný pomer má skončiť po ukončení jeho práceneschopnosti a po vyčerpaní zákonom mu prináležiacej časti dovolenky. Ak preto po splnení týchto dojednaných podmienok žalovaná strana pracovný pomer skončila, nemôže sa žalobca dovolávať neplatnosti dohody len preto, že sa stal osobou so zmenenou pracovnou schopnosťou a že teda nie je práceschopný. Práceschopným sa totiž stal, i keď pre zdravotný stav má podstatne obmedzený výber zamestnania.

Okrem toho došlo uvedeným rozsudkom Okresného súdu v Martine zo 14. 10. 1971 a uvedeným uznesením Krajského súdu v Banskej Bystrici z 31. 3. 1972 aj k ďalšiemu porušeniu zákona.

Podľa ustanovenia § 63 Zák. práce pri posudzovaní nárokov pracovníka na náhradu ušlej mzdy z neplatnej dohody postupuje sa obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej pracovníkovi organizáciou (§ 61 Zák. práce). Podľa poslednej vety ustanovenia § 61 Zák. práce patrí náhrada mzdy za dobu pred uplatnením rozviazania pracovného pomeru na súde, najdlhšie za jeden mesiac.

Súd prvého stupňa, i keď na túto okolnosť v dôvodoch rozsudku poukázal, podľa citovaného ustanovenia nepostupoval. Náhradu ušlej mzdy prisúdil za čas od 1. 1. 1971, hoci ju mohol prisúdiť najviac iba od 17. 1. 1971, teda mesiac pred podaním žaloby. Počítanie času celého kalendárneho mesiaca pred mesiacom, v ktorom došlo k podaniu žaloby, zákon neumožňuje.

Súd prvého stupňa sa dopustil chyby aj v tom, keď náhradu mzdy prisúdil aj do budúcnosti. Náhrada mzdy môže byť pracovníkovi priznaná len pokiaľ je splatná v čase vydania rozsudku (pozri aj rozhodnutie uverejnené pod č. 57/1968 Zbierky rozhodnutí a oznámení súdov ČSSR). Povinnosťou súdu druhého stupňa bolo, aby toto pochybenie súdu prvého stupňa odstránil, čo však neurobil.

Keď sudy nepostupovali tak, ako je vyššie uvedené, dopustili sa porušenia zákona v ustanoveniach § 1, § 2, § 132, § 153 ods. 1 a § 154 ods. 1 a súd druhého stupňa aj v ustanoveniach § 212 ods. 1 a § 220 ods. 1 O. s. p. v súvislosti s ustanoveniami § 43 ods. 1, § 61 ods. 1, § 63 a § 242 ods. 1 písm. c/ Zák. práce.

1) *Úplné znenie Zákonníka práce bolo vyhlásené pod č. 42/1970 Zb.*