

Závěry Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19.06.1975, sp. zn. Cpj 104/74, ECLI:CZ:NS:1975:CPJ.104.1974.1

Číslo: 51/1975

Právní věta: K některým ustanovením zákoníku práce změněným nebo doplněným ustanoveními zákona č. 20/1975 Sb.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 19.06.1975

Spisová značka: Cpj 104/74

Číslo rozhodnutí: 51

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Závěry

Hesla: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Důchod, Lhůty, Mzda, Náhrada škody v pracovním právu, Náklady řízení, Odpovědnost kárná, Okamžité zrušení pracovního poměru, Podmínky řízení, Pracovní poměr, Přezkum správních rozhodnutí, Přídavky na děti, Řízení před soudem, Řízení rozhodčí, Rozhodnutí jiných orgánů, Rozhodnutí soudu, Učební poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 95/1961 Sb. § 3 57/1963 Sb. § 27 95/1963 Sb. § 7 99/1963 Sb. § 5

§ 104

§ 122

§ 130

§ 135

§ 142

§ 193

§ 195a

§ 207

§ 208

§ 211

§ 212

§ 212 65/1965 Sb. § 35

§ 213

§ 214

§ 215

§ 231

§ 236

§ 240

§ 243

§ 261

§ 265 56/1967 Sb. § 11 88/1968 Sb. 158/1970 Sb. 20/1975 Sb. Čl. II 42/1975 Sb. § 1 121/1975 Sb. §

14 157/1975 Sb.

§ 37

§ 43

§ 46

§ 53

§ 61

§ 79

§ 80

§ 84

§ 87

§ 88

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 51/1975 sb. rozh.

K některým ustanovením zákoníku práce změněným nebo doplněným ustanoveními zákona č. 20/1975 Sb.

(Závěry ze semináře uspořádaného 19. 6. 1975 Nejvyšším soudem ČSSR, Nejvyšším soudem ČSR a Nejvyšším soudem SSR k uvedení novelizovaných ustanovení zákoníku práce do praxe soudů; Nejvyšší soud ČSSR, [Cpj 104/74](#)).

Dnem 1. 7. 1975 nebyl účinnosti zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb. ve znění zákonů č. 88/1968 Sb. a č. 153/1969 Sb.; úplné znění zákoníku práce se změnami a doplňky bylo nyní vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.). Cílem úpravy provedené zákonem č. 20/1975 Sb., zdůrazněným také v důvodové zprávě k tomuto zákonu, bylo dále zlepšit právní předpoklady k realizaci závěrů XIV. sjezdu Komunistické strany Československa a závěrů Ústředního výboru KSČ k ekonomickým otázkám, které zdůrazňují nutnost zdokonalovat provozní a pracovní režimy, vytvářet podmínky pro zvyšování pracovní kázně, zlepšovat pracovní podmínky výraznějším rozvojem péče o pracovníky, prohlubovat právní výchovu pracujících a zdokonalovat socialistické zákonodárství, aby odpovídalo současným potřebám rozvoje našeho státu, potřebám společnosti a pracujících. Protože zákoník práce plní v podstatě funkci sledovanou touto právní úpravou, provedl zákon č. 20/1975 jen nutné dílčí úpravy této normy.

K uvedení nyní novelizovaných ustanovení zákoníku práce do praxe soudů je třeba uvést:

I.

K některým hmotněprávním ustanovením

K ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce:

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce umožňuje organizaci dát pracovníku výpověď ze dvou důvodů.

Především jde o výpověď z toho důvodu, že pracovník nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Není rozhodné, zda k stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď pracovníku z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro

výkon sjednané práce za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru pracovníka a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.

Za právní předpis ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce je zapotřebí považovat také pracovní řád. Zcela nepochybně je tomu u pracovního řádu vydaného nadřízeným orgánem pro organizace jím řízené, který byl oznámen ve Sbírce zákonů ČSSR (např. pracovní řád pro výchovné a ostatní pracovníky škol a výchovných zařízení vydaný ministerstvem školství ČSR, jehož vydání bylo oznámeno v částce 27/1971 Sb., jakož i obdobný pracovní řád vydaný ministerstvem školství SSR, jehož vydání bylo oznámeno v částce 7/1992 Sb.). Právním předpisem platným v organizaci, v níž byl vydán, je také pracovní řád vydaný organizací samotnou, což vyplývá z toho, že ve smyslu ustanovení § 82 odst. 4 zák. práce je pracovní řád závazný jak pro organizaci, tak pro všechny její pracovníky.

Předpoklady ve smyslu uvedeného ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce se rozumějí především kvalifikační předpoklady stanovené např. platovými řády nebo nomenklaturami funkcí a základních platů. Stanovenými předpoklady se u těch funkcí, u kterých jsou právními předpisy stanoveny odborně politické předpoklady (jako je tomu např. u některých pracovníků státních orgánů), rozumějí samozřejmě také tyto předpoklady. Předpoklady, které jsou právními předpisy stanoveny pouze jako podmínky nebo ukazatelé pro stanovení výše platu v rámci platového rozpětí nebo pro přiznání určité tarifní třídy (platového stupně apod.) nejsou však předpoklady ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce.

Předpoklady ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce se rozumějí dále např.:

a) oddanost socialistickému společenskému zřízení, státní a občanská bezúhonnost, jak je tomu např. u vedoucích státních notářů, státních notářů a notářských čekatelů (§ 7 zákona č. 95/1963 Sb.) a u advokátních čekatelů (§ 27 zákona č. 57/1963 Sb.),

b) tělesná a duševní způsobilost, jak je tomu např. u montérů elektrického zařízení (§ 3 vyhlášky č. 95/1961 Sb.) a u pracovníků se zvláště nebezpečnými jedy a omamnými látkami (§ 11 vládního nařízení č. 56/1967 Sb.),

c) morální předpoklady pro výkon práce, jak je tomu např. u výchovných pracovníků (výnos ministerstva školství ČSR, kterým se vydává pracovní řád pro výchovné a ostatní pracovníky škol a výchovných zařízení, jehož vydání bylo oznámeno v částce 27/1971 Sb., a výnos ministerstva školství SSR, kterým se vydává obdobný pracovní řád, jehož vydání bylo oznámeno v částce 7/1972 Sb.).

Jestliže jde o předpoklady, které mohou být podle právního přepisu prominuty a organizace takové předpoklady promine, může uvedeného výpovědního důvodu použít jen tehdy, jestliže pracovník neplní podmínky, za kterých k jejich prominutí došlo. Není při tom rozhodné, zda k prominutí předpokladů došlo výslovně nebo mlčky (§ 240 zák. práce). Pro informaci je třeba uvést, že prováděcí pokyny ke mzdovým předpisům, jimiž se zavádí nová mzdová soustava, stanoví, že prominutí kvalifikačního předpokladu a důvody, které k tomu vedly, musí být písemně doloženy a že o těchto případech musí být v organizace vedena evidence.

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce umožňuje dále organizaci dát pracovníku výpověď proto, že pracovník nesplňuje bez zavinění organizace požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce. Důvodová zpráva k zákonu č. 20/1975 Sb. uvádí, že tato nová úprava má usnadnit organizacím zkvalitňování jejich pracovních kolektivů. Proto není tento výpovědní důvod omezován tak, jako tomu bylo dosud, že by totiž nesplnění uvedených požadavků musilo mít za následek úplnou nezpůsobilost pracovníka vykonávat dosavadní práci. Nemá tedy z hlediska uvedeného výpovědního důvodu právní význam rozlišování mezi úplnou a částečnou nezpůsobilostí

pracovníka vykonávat dosavadní práci.

Právní úprava tu rozlišuje dva případy. Spočívá-li nesplnění požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, vyžaduje se splnění další podmínky podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ část věty za středníkem, zák. práce. Při nesplnění ostatních uvedených požadavků se nevyžadují žádné další podmínky. V obou případech musí ovšem jít o nesplnění takových požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce. Důvodová zpráva k zákonu č. 20/1975 Sb. poukazuje v tomto smyslu na to, že se musí jít o nesplnění podstatných požadavků.

Lze předpokládat, že o nesplnění požadavků, které jsou nezbytné pro řádný výkon práce pracovníka půjde většinou při nesplnění takových požadavků, které jsou trvalejšího charakteru, takže ojedinělé jejich nesplňování nebude takové intenzity, aby odůvodňovalo použití tohoto výpovědního důvodu. Jestliže však půjde o ojedinělé nesplnění závažného nebo zvláště důležitého požadavku, bude možno použít úspěšně uvedeného výpovědního důvodu podle okolností konkrétního případu.

Je třeba dodat, že nesplnění uvedených požadavků je důvodem k výpovědi jen tehdy, jestliže k němu došlo bez zavinění organizace. Zaviněním organizace je např. takové jednání osob jednajících za organizaci, kterým došlo k porušení právních předpisů.

K ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce:

A.) Organizace může dát pracovníku výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ až d/ zák. práce pouze tehdy, jestliže jsou splněny podmínky uvedené v § 46 odst. 2 písm. a/ nebo b/ zák. práce. Ustanovení § 46 odst. 2 písm. a/ a b/ zák. práce je třeba vykládat takto:

Organizace nemá možnost pracovníka dále zaměstnávat (§ 46 odst. 2 písm. a/ zák. práce) nebo nabídnout pracovníkovi jinou pro něho vhodnou práci (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce) především tehdy, jestliže nemá v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce pracovníka ani v místě jeho bydliště volné pracovní místo vůbec. Při použití takových výpovědních důvodů, z jejichž obsahu vyplývá, že další zaměstnávání pracovníka v uvedených místech nepřichází po předpokládaném skončení pracovního poměru v úvahu, jako je tomu např. tehdy, ruší-li se organizace nebo přemísťuje-li se organizace do místa, které není ani místem bydliště pracovníka (výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ zák. práce), je tomu tak vždy.

Organizace nemá možnost pracovníka dále zaměstnávat (§ 46 odst. 2 písm. a/ zák. práce) nebo nabídnout pracovníkovi jinou pro něho vhodnou práci (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce) také tehdy, jestliže má volná jen taková pracovní místa, které není pracovník schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud požadovanou kvalifikaci nelze nabýt předchozí průpravou.

Jestliže organizace má v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště pracovníka volné takové pracovní místo, kde by mohl pracovník vykonávat jinou pro něho vhodnou práci, je povinna je pracovníku nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce). Výpověď z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ až d/ zák. práce může organizace v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li pracovník na takové místo přejít nebo odmítne-li podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Úprava provedená ustanovením § 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce sleduje totiž ten cíl, aby organizace před tím, než dá výpověď z uvedených důvodů, nabídla pracovníkovi přechod na práce pro něj vhodné s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech pracovníka. Jestliže tedy organizace při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ až d/ zák. práce nenabídne pracovníkovi přechod na jinou pro něho vhodnou práci, ačkoli tak může učinit, není splněna podmínka uvedená v

ustanovení § 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce a výpověď je proto neplatná.

Jinou pro pracovníka vhodnou prací se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci pracovníka (srov. § 37 odst. 4 zák. práce). Jde tedy o práci, kterou je pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci schopen vykonávat. Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci pracovníka, je nutno dovodit, že takovou prací je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci pracovníka a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci pracovníka volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci pracovníka, a posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci pracovníka) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. Lze tedy za vhodnou práci ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce považovat popřípadě i takovou práci, při níž není zcela využito kvalifikace pracovníka. Vhodnou prací není ovšem taková práce, kterou pracovník není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud kvalifikaci nemůže získat předchozí průpravou. Za předchozí průpravu pracovníka ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. a/ a b/ zák. práce nelze považovat získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, např. absolvováním školy, vyučením v oboru apod.

Jestliže tedy organizace při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ až d/ zák. práce nenabídne pracovníku volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci (odpovídající však jeho zdravotnímu stavu a schopnostem), ale nabídne mu jen jiné volné pracovní místo nepřiměřené jeho kvalifikaci, na které pracovník není ochoten přejít, nejsou splněny podmínky podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce a výpověď je z tohoto důvodu neplatná. Nemá-li však organizace možnost nabídnout v uvedených případech pracovníku místo odpovídající jeho kvalifikaci, protože takové místo není volné, je povinna nabídnout pracovníku volné pracovní místo, které odpovídá pokud možno nejvíce jeho kvalifikaci, a teprve není-li takové pracovní místo volné, je organizace povinna nabídnout i takové volné pracovní místo, pro které se zvláštní kvalifikace nevyžaduje.

Je ovšem samozřejmé, že organizace je povinna v uvedených případech nabídnout pracovníkovi jen takové volné pracovní místo, pro které splňuje pracovník předpoklady stanovené právními předpisy, popřípadě požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro výkon jeho práce (srov. § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce). Pracovníku nemůže být totiž takto nabídnuto pracovní místo, ohledně něhož by byl dán jiný výpovědní důvod.

B.) Zcela jinak jsou podmínky k výpovědi pracovního poměru stanoveny u výpovědního důvodu nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplnění požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce (výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce). Podle těchto podmínek (§ 46 odst. 2 písm. c/ zák. práce) může dát organizace z uvedených důvodů výpověď tehdy, jestliže nemůže pracovníku nabídnout jen takové volné místo, které je přiměřené jeho kvalifikaci a které by i při těchto nedostatcích mohl zastávat. Odůvodnění této zvláštní úprav je dáno tím, že umístění pracovníků, kteří nesplňují uvedené předpoklady nebo požadavky na místech, jež by neodpovídala jejich kvalifikaci (tedy na místech s předpokládanou nižší kvalifikací nebo na místech bez kvalifikace), by bylo pro organizace neúnosné a mohlo by působit negativně na kolektiv pracovníků, do kterého by měli tito pracovníci přejít.

Smyslu, účelu a výslovnému znění úvodní věty ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce odpovídá takový výklad, že i při výpovědi dané podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce je třeba aplikovat z podmínek uvedených v ustanovení § 46 odst. 2 písm. a/ a b/ ty, které jsou společně použitelné. Je tedy třeba dovodit, že také při nabídce pracovního místa podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. c/ zák. práce může jít jen o nabídku buď v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě

bydliště. Dále je třeba dovodit, že podmínka pro výpověď podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. c/ zák. práce splněna, jestliže pracovník není ochoten přejít na nabídnuté volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, které by i při nedostatecích, jež byly důvodem výpovědi, mohl zastávat. Jestliže je totiž povinnost organizace nabídnout volné pracovní místo pracovníku, jemuž byla dána výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce, stanovena užším způsobem než u jiných výpovědních důvodů, nelze předpokládat, že by se měla rozšiřovat její povinnost k nabídnutí volného pracovního místa na všechna pracoviště organizace a že by neochota pracovníka přejít na pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci neměla mít stejné účinky, jako je tomu i jiných výpovědních důvodů. 1)

K ustanovení § 53 odst. 1 písm. c/ zák. práce:

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. c/ zák. práce může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to za splnění dvou podmínek. První podmínkou pro toto okamžité zrušení pracovního poměru je skutečnost, že pracovník ohrozil bezpečnost státu. Druhou podmínkou je, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.

Jak uvádí důvodová zpráva k zákonu č. 20/1975 Sb., rozumí se bezpečností státu ochrana integrity státního zařízení, územní celistvosti, obranyschopnosti a mezinárodních vztahů, státu, státních orgánů a státního tajemství. Jde tedy o základní principy našeho státního zřízení zakotvené v Ústavě ČSSR a chráněné zejména trestněprávními předpisy.

Trestněprávními předpisy je zabezpečena ochrana proti trestným útokům namířeným proti základům republiky, její bezpečnosti a obranyschopnosti v první hlavě zvláštní části trestního zákona. 2) V prvním oddíle této hlavy jsou chráněny základy republiky; jsou tu uvedeny útoky, které směřují proti samostatnosti republiky a jejímu socialistickému společenskému a státnímu zřízení. Druhý oddíl chrání bezpečnost republiky; jde tu zejména o ochranu státního tajemství. Konečně třetí oddíl první hlavy zvláštní části trestního zákona chrání obranyschopnost republiky a jeho ustanovení mají čelit útokům, které poškozují nebo ohrožují obranu republiky. Zákonem č. 165/1950 Sb. na ochranu míru je zabezpečena ochrana proti trestným útokům namířeným proti mírovému soužití národů.

Společensky nebezpečné jednání pracovníka naplňující znaky skutkových podstat uvedených trestněprávních předpisů je nutno považovat za ohrožení bezpečnosti státu ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. c/ zák. práce. Ohrožením bezpečnosti státu se ovšem rozumí také taková jednání pracovníka, z nichž nebezpečný následek sice nenastal, ale jde o jednání, z něhož konkrétně a bezprostředně vyplývá ohrožení bezpečnosti státu.

Jednání pracovníka přitom spočívá zpravidla v aktivní činnosti, tedy v tom, že něco konal; může však např. v případě ohrožení státního tajemství spočívat také v opomenutí jednání.

Není rozhodné, zda se pro uvedená jednání vede proti pracovníkovi trestní řízení či nikoliv. Posoudit otázku, zda ohrožení bezpečnosti státu je podle konkrétních okolností prokázáno, přísluší totiž jak organizace před okamžitým zrušením pracovního poměru, tak soudu, který k žalobě pracovníka přezkoumává otázku platnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru. Jestliže ovšem již bylo pravomocně rozhodnuto, že pracovník ohrozil bezpečnost státu, soud z takového rozhodnutí vychází (§ 135 odst. 1 o. s. ř.).

Ohrožení bezpečnosti státu samo o sobě není ovšem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. c/ zák. práce důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. Je tu zapotřebí splnění další podmínky spočívající v tom, že setrvání pracovníka v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace. Při posouzení toho, zda je splněna také tato podmínka, je

zapotřebí přihlédnout zejména k povaze ohrožení bezpečnosti státu a ke konkrétním pracovním podmínkám organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru.

K ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce:

Jestliže celková doba, za kterou by měla být poskytnuta pracovníku náhrada mzdy, přesahuje šest měsíců, může soud za další dobu povinnost organizace k náhradě mzdy přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy pracovníku vůbec nepřiznat. Přichází tedy v úvahu snížení, popřípadě nepřiznání náhradu mzdy jen v případech upravených ustanovením § 61 odst. 1 zák. práce; v případech upravených ustanovením § 61 odst. 3 zák. práce nepřichází tento postup v úvahu již proto, že pracovník má podle této úpravy nárok na náhradu mzdy za dobu nejdéle tří měsíců.

Náhrada mzdy, jak ji upravuje ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, je důsledkem neplnění povinností organizace, která je povinna přidělovat pracovníku trvajícimu na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, práci podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce v souladu s pracovní smlouvou. Přiznání této náhrady je závislé na možnosti a ochotě pracovníka práci vykonávat. Jestliže tedy pracovník není schopen (např. v důsledku pracovní neschopnosti, kdy mu náleží nemocenské dávky) práci konat, nemá v této době nárok na poskytnutí náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce (srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 90/1970 Sbírky soudních rozhodnutí). Dobu, za kterou pracovník z tohoto důvodu nemá nárok na poskytnutí náhrady mzdy, není tedy možno započítat do již uvedené doby šesti měsíců (§ 61 odst. 2 zák. práce).

Soud při svém rozhodování o snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy přihlédne podle ustanovení § 61 odst. 2, věta za středníkem, zák. práce zejména k tomu, zda byl pracovník mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Základním hlediskem při tomto rozhodování je tedy skutečnost, zda se pracovník po neplatném skončení pracovního poměru do práce zapojil, popřípadě zda tak neučinil z vážných důvodů.

Podstatné při tom je, zda se pracovník zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon pracovní činnosti nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon pracovní činnosti (např. v místě bydliště pracovníka) anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro pracovníka za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (např. místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště pracovníka, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí) nebo posléze v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro pracovníka za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (např. v jiné obci, v jiném okresu). Místo, kde má být pracovní činnost pracovníkem vykonávána, je (a to nikoli jen po neplatném skončení pracovního poměru) jednou z podstatných otázek rozhodování se pracovníka při jeho zapojení do pracovněprávních vztahů. Je proto zapotřebí v každém konkrétním případě posoudit, zda lze z hlediska daného účelu na pracovníku spravedlivě požadovat, aby se v určitém místě do práce zapojil.

Z toho, že náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce lze přiznat jen tehdy, pokud je splatná v době vydání soudního rozhodnutí, vyplývá, že jen za tuto dobu lze náhradu snížit, popřípadě vůbec nepřiznat (předpokladem tu ovšem je, že za tuto dobu je nárok pracovníkem uplatněn). Pokud tedy organizace pracovníku sama neuhradí (ve smyslu vydaného soudního rozhodnutí) mzdu, popřípadě její část, jejíž splatnost nastala od uvedené doby do doby právní moci rozhodnutí, může se pracovník náhrady mzdy domáhat novým návrhem na náhradu mzdy.

Neumožní-li organizace pracovníku pokračovat v práci ani po právní moci rozhodnutí, jímž bylo zjištěno, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, vznikají pracovníku za dobou od právní moci rozhodnutí nároky na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Tuto povinnost organizace k náhradě mzdy nelze snížit, popřípadě náhradu mzdy nepřiznat, protože to neumožňuje

žádné zákonné ustanovení.

K ustanovení § 122 odst. 1 písm. b/ zák. práce:

Ustanovením § 122 odst. 1 písm. b/ zák. práce není dáno organizaci oprávnění srazit ze mzdy pracovníka jakoukoli poskytnutou zálohu na mzdu (její složku), ale jen oprávnění provést srážku ze mzdy na takovou zálohu na mzdu (její složku), kterou je pracovník povinen vrátit z toho důvodu, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky). Tak je tomu např. při poskytnutí zálohy na podíly na hospodářských výsledcích podle vyhlášky č. 158/1970 Sb., o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce, ve znění vyhlášky č. 165/1971 Sb. (§ 27). /3/

Zálohou na mzdu ve smyslu ustanovení § 122 odst. 1 písm. b/ však není část mzdy vyplácená pracovníkům v mezidobí zúčtování jejich měsíčních mezd (zpravidla v polovině měsíce) podle usnesení vlády z 22. 10. 1965 č. 509 o zásadách pro určování termínů výplat mezd (jehož vydání bylo oznámeno v částce 55/1965 Sb.). Tuto část mzdy může organizace požadovat na pracovníku jen za podmínek uvedených v ustanovení § 243 odst. 3 zák. práce, tedy jen tehdy, jestliže pracovník věděl nebo musel z okolností případu předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Bez dohody o srážkách ze mzdy nemůže organizace tedy provést pro tuto vyplacenou část mzdy srážku ze mzdy ve smyslu ustanovení § 122 odst. 1 písm. b/ zák. práce.

K ustanovení § 122 odst. 1 písm. d/ zák. práce:

K vypuštění ustanovení o provádění srážek ze mzdy na základě pravomocného kárného opatření (§ 77 písm. c/ a d/ zák. práce z dosavadního textu ustanovení § 122 odst. 1 písm. d/ zák. práce došlo jen proto, že v těchto případech jde o přímé snížení mzdy (její složky) provedené organizací již při zúčtování mzdy (její složky). V rozsahu snížení provedeného na podkladě pravomocného kárného opatření nevzniká pracovníkovi nárok na výplatu mzdy (její složky), takže v uvedeném případě nemůže jít o srážku ze mzdy. Nelze tedy činit z uvedeného vypuštění jiné

K ustanovením § 193 odst. 1 písm. a/ a § 195 zák. práce:

Základem pro výpočet invalidního, částečného invalidního nebo starobního důchodu podle zákona č. 101/1964 Sb. o sociálním zabezpečení /4/ je průměrný výdělek pracovníka za posledních pět nebo deset kalendářních let před vznikem nároku na důchod. Do tohoto průměrného výdělku se nezapočítávají částky, které organizace vyplácí pracovníku jako náhradu škody za ztrátu na výdělku vzniklou následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Do tohoto průměrného výdělku se nemohou započítat ani takové částky, které vyplývají z rozdílu mezi výdělkem, jehož by pracovník dosahoval, kdyby nedošlo k jeho pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, a mezi nižším výdělkem, jehož v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dosahoval, popřípadě mohl dosahovat.

Nezapočtení těchto částek do základu pro výpočet důchodu se projevuje v tom, že pracovníkovi náleží příslušný důchod v nižší částce, než v jaké by náležel, jestliže by u něho nedošlo k pracovnímu úrazu nebo k nemoci z povolání a pracovníkovi tak vzniká ztráta. Náhradu této ztráty na důchodu lze nyní úspěšně uplatnit podle ustanovení § 193 odst. 1 písm. a/ a § 195a zák. práce. 5)

K ustanovení § 199 odst. 3 zák. práce:

Zemře-li pracovník následkem pracovního úrazu, jsou přídavky na děti, které mu byly předtím poskytovány, vypláceny jeho manželce, popřípadě prarodiči nebo sourozenci, který má děti v přímém zaopatření, pokud jsou tyto osoby zaměstnány (zákon č. 88/1968 Sb.). V těchto případech tedy dítěti pracovníka po jeho smrti přídavky na děti neucházejí a nelze proto od účinnosti zákona č. 20/1975 Sb. odpočítat odpovídající výši přídaveků na děti od dávek důchodového zabezpečení poskytovaných z téhož důvodu. Proto byla provedena úprava, podle níž se v dosavadním znění ustanovení § 199 odst.

3 zák. práce vypouští druhá věta tohoto ustanovení.

Jiná je ovšem situace v tom případě, když osoba, která převzala do svého zaopatření dítě zemřelého pracovníka, není zaměstnána a nesplňuje proto podmínky pro výplatu přídavků na děti. V takovém případě je třeba i bez výslovného ustanovení v zákoně dovodit (v souladu s důvodovou zprávou k zákonu č. 20/1975 Sb.), že přídavky na děti poskytované zemřelému pracovníkovi byly součástí jeho příjmů sloužící na úhradu výživy jeho dítěte. Je proto třeba k této součásti příjmů pracovníka přihlížet při výpočtu toho, co dítěti v důsledku smrti pracovníka v tomto smyslu ušlo a má mu proto být organizací nahrazeno.

K ustanovení čl. II bod 3 zákona č. 20/1975 Sb.:

A.) Přesahuje-li celková doba, za niž by měla být pracovníku poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud podle ustanovení § 61 odst. 2 věta před středníkem zák. práce na žádost organizace její povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy pracovníku vůbec nepřiznat. Soud tak může učinit ovšem jen s účinky od doby účinnosti zákona č. 20/1975 Sb., a to i když před její účinností uběhla v konkrétním případě doba delší šesti měsíců. Podle čl. II bod 3 zákona č. 20/1975 Sb. se totiž změny vyplývající z nové úpravy nevztahují na nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů v době přede dnem účinnosti tohoto zákona. Do celkové doby šesti měsíců, za kterou by měla být poskytnuta náhrada mzdy, jak ji upravuje ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce, je však zapotřebí započítat také dobu, které v konkrétním případě uběhla již před účinností zákona č. 20/1975 Sb. To proto, že uvedené ustanovení vychází z předpokladu skutečné celkové doby, za niž by měla být poskytnuta náhrada mzdy bez ohledu na to, kdy tato doba uplynula. Uplynula-li tedy před účinností zákona č. 20/1975 Sb. doba šesti měsíců, za kterou měla být náhrada mzdy poskytována, popřípadě doba delší, lez povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy pracovníku vůbec nepřiznat, ovšem až za dobu od 1. 7. 1975

B.) Z již uvedeného ustanovení čl. II bod 3 zákona č. 20/1975 Sb. je zapotřebí dovodit, že prodloužení doby k výpovědi pro porušení pracovní kázně v cizině do jednoho měsíce po návratu pracovníka z ciziny (§ 46 odst. 3 zák. práce) a prodloužení lhůty k uložení kárného opatření za porušení pracovní kázně v zahraničí ještě na dobu jednoho měsíce po návratu pracovníka z ciziny (§ 79 odst. 1 zák. práce) se vztahuje jen na porušení pracovní kázně, k němuž došlo za účinnosti zákona č. 20/1975 Sb.

C.) Ustanovením § 122 odst. 1 písm. b/ zák. práce je umožněno provedení srážky ze mzdy bez souhlasu pracovníka také na úhradu vyplacené zálohy na mzdu (její složku), kterou je povinen vrátit z toho důvodu, že nebyly splněny podmínky pro její přiznání. Protože se změny vyplývající ze zákona č. 20/1975 Sb. nevztahují podle ustanovení čl. II bod 3 zákona č. 20/1975 Sb. na nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů do dne účinnosti tohoto zákona, nelze nároky organizací na vrácení vyplacené zálohy na mzdu (její složku) realizovat provedením srážky ze mzdy podle ustanovení § 122 odst. 1 písm. b/ zák. práce, pokud vznikly před účinností zákona č. 20/1975 Sb.

D.) Podle ustanovení čl. II bod 3 zákona č. 20/1975 Sb. se změny vyplývající z tohoto zákona nevztahují na právní úkony učiněné přede dnem jeho účinnosti, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni. To např. znamená, že platné výpovědi dané před účinností zákona č. 20/1975 Sb. z důvodů, které již tento zákon neupravuje nebo upravuje jinak, mají za následek skončení pracovního poměru, i když se účinky těchto výpovědí projeví až v době po účinnosti citovaného zákona nebo, že platná převedení pracovníka v práci z důvodů, které již zákon č. 20/1975 Sb. neupravuje nebo upravuje jinak, mají za následek převedení v práci, i když se účinky těchto převedení v práci projeví až v době po účinnosti citovaného zákona.

II.

K některým procesním ustanovením.

K ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce:

Podmínkou snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce je v občanském soudním řízení uplatnění nároku organizace na snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy. Bez takovéto žádosti (§ 61 odst. 2, věta první, zák. práce) organizace, jež je z procesního hlediska obranou proti žalobnímu nároku pracovníka, nemůže soud povinnost organizace k náhradě mzdy snížit, popřípadě náhradu mzdy pracovníku vůbec nepřiznat. Zásadně není žádných překážek, aby nárok na snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy učinila organizace teprve v řízení před odvolacím soudem.

Návrh organizace, aby náhrada mzdy nebyla pracovníku vůbec přiznána, zahrnuje podle svého obsahu také návrh na přiměřené snížení náhrady mzdy. Takováto žádost organizace jen o přiměřené snížení náhrady mzdy však umožňuje soudu náhradu mzdy jen snížit; nemůže tedy soud náhradu mzdy vůbec nepřiznat, chybí-li k tomu návrh organizace. Při rozhodování o snížení náhrady mzdy není soud vázán rozsahem, v němž organizace požaduje snížení, neboť ohledně tohoto rozsahu snížení náhrady mzdy zákon oprávnění soudu neomezuje; může tedy být soudem náhrada mzdy snížena podle okolností konkrétního případu ve větším rozsahu, než v jakém se snížení domáhá organizace.

Návrh organizace na snížení, popřípadě nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce jako podmínka pro snížení náhrady mzdy soudem nemůže být úspěšně uplatněna samostatným návrhem na zahájení řízení (§ 79 a § 80 o. s. ř.), ale jen v rámci řízení, v němž pracovník uplatňuje svůj nárok na náhradu mzdy v důsledku neplatného rozvázání svůj nárok na náhradu mzdy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru. O možnosti uplatnění práva organizace na snížení (nepřiznání) mzdy je soud povinen ve smyslu ustanovení § 5 o. s. ř. poskytnout organizace poučení, aby pro nedostatek právních znalostí neutrpěla újmu.

K ustanovení § 207 - § 216 zák. práce:

Výlučná pravomoc soudů k projednávání a rozhodování pracovních sporů mezi organizací a pracovníkem je stanovena:

a) ve sporech o vznik a skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících; v takových případech je výlučná pravomoc soudů dána i tehdy, jde-li o nárok uplatněný za trvání pracovního poměru;

b) ve sporech, jejichž účastníkem je vedoucí organizace nebo organizační jednotky (jeho zástupce), v níž jsou ustaveny rozhodčí komise; v takových případech výlučná pravomoc soudů dána i ve sporech o obsah potvrzení o zaměstnání, o obsah posudků o pracovní činnosti a o návrhu na zrušení kárného opatření;

c) v ostatních pracovních sporech s výjimkou sporů o obsah potvrzení o zaměstnání, o obsah posudků o pracovní činnosti a o návrhu na zrušení kárného opatření, je-li sporný nárok uplatněn v době, kdy pracovní poměr již skončil;

d) ve sporech o nárocích vzniklých organizaci z téhož důvodu vůči několika pracovníkům, pokud žádný z nich není v době uplatnění nároku v pracovním poměru k organizaci;

e) ve všech pracovních sporech, jestliže není ustavena rozhodčí komise příslušná k projednání sporu v době, kdy je sporný nárok uplatněn.

V ostatních pracovněprávních sporech je pravomoc soudů k projednávání a rozhodování pracovních sporů mezi organizací a pracovníkem dána tehdy, jestliže předcházející rozhodčí řízení před rozhodčí komisí (§ 208 odst. 1 zák. práce) bylo bezvýsledné (§ 208 odst. 2 zák. práce). Rozhodčí řízení je bezvýsledné, jestliže proti rozhodnutí rozhodčí komise byly podány ve stanovené době námitky (§ 212 odst. 1 a § 211 odst. 1 zák. práce), nebo jestliže zmeškání lhůty k podání námitek bylo prominuto (§ 211 odst. 2 zák. práce), nebo jestliže účastník sporu navrhl, aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu, protože do třiceti dnů od podání návrhu na zahájení řízení nebyl v něm ani schválen smír ani nebylo vydáno rozhodnutí (§ 212 odst. 1 zák. práce).

Rozhodčí řízení je třeba pokládat za bezvýsledné také tehdy, jestliže byly účastníkem řízení podány námitky jen ohledně části rozhodnutí rozhodčí komise ve věci samé nebo jen ohledně rozhodnutí o nákladech řízení, neboť jiný zvláštní postup pro tyto případy není upraven.

Podání námitek ve stanovené lhůtě, popřípadě při prominutí zmeškání lhůta, má ve smyslu ustanovení § 212 odst. 1 zák. práce za následek, že rozhodčí řízení je bezvýsledné. Nelze tedy již námitky, pokud došlo rozhodčí komisi, vzít právně účinným způsobem zpět, neboť bezvýslednost rozhodčího řízení, jež nastala ze zákona, nemůže již být změněna projevem účastníka sporu.

Otázku, zda námitky proti rozhodnutí rozhodčí komise byly učiněny řádně a včas tehdy, jestliže byly v patnáctidenní lhůtě podány u soudu, zákoník práce výslovně neupravuje. V ustanoveních § 261 odst. 1, věta první, a § 265 odst. 1 zák. práce jsou však upraveny lhůty pro uplatnění nároků tak, že je stanoveno, že se nárok promlčí, jestliže nebyl uplatněn ve lhůtě u rozhodčí komise nebo u soudu, přičemž se považuje za včas uplatněný i tehdy, jestliže byl ve stanovené lhůtě uplatněn u soudu, ač měl být uplatněn u rozhodčí komise nebo naopak. Ze zásady obsažené v citované právní úpravě lze vycházeti při řešení uvedené otázky podání námitek proti rozhodnutí rozhodčí komise. Postavení účastníka řízení nemá totiž být ztíženo, jestliže učiní své podání u soudu, ačkoli mělo být učiněno u rozhodčí komise. Lze tedy dovodit, že námitky proti rozhodnutí komise byly podány včas i tehdy, jestliže byly v patnáctidenní lhůtě podány u soudu.

Pravomoc soudů k projednávání a rozhodování pracovních sporů není ovšem dána tehdy, jestliže rozhodčí komise schválila uzavřený smír (§ 209 odst. 2 zák. práce). Proti schválení smíru rozhodčí komisí není totiž přípustné podat námitky (srov. § 211 odst. 1 zák. práce). Schválení smíru nabývá první moci a je závazné pro účastníky sporu a všechny orgány (§ 211 odst. 3 zák. práce), takže nemůže dojít v takovém případě k bezvýslednému rozhodčímu řízení ve smyslu ustanovení § 212 odst. 2 zák. práce. Pokud by byly proti schválení smíru některým účastníkem podány námitky, které by ani po odstranění vad (§ 43 o. s. ř.) nebylo lze považovat za návrh na zrušení schválení smíru podle ustanovení § 213 odst. 1 zák. práce, bylo by nutno řízení zastavit; bylo-li by možno námitky považovat za návrh na zrušení schválení smíru podle ustanovení § 214 odst. 1 zák. práce, bylo by nutno řízení zastavit a po právní moci rozhodnutí postoupit návrh příslušné rozhodčí komisi (§ 104 odst. 1 o. s. ř.).

Pravomoc soudu je dána také k projednání návrhu na zrušení pravomocného rozhodnutí rozhodčí komise a schválení smíru, pokud se návrhem uplatňuje, že jsou v rozporu s právními předpisy (§ 213 odst. 1 zák. práce). Zruší-li soud uvedená rozhodnutí, rozhodne také ve věci samé.

Konečně je dána pravomoc soudu k projednání námitek proti rozhodnutí, kterým rozhodčí komise zamítla žádost o prominutí zmeškání lhůty k podání námitek proti rozhodnutí rozhodčí komise ve věci samé (§ 211 odst. 2, věta druhá, zák. práce), jakož i k projednání námitek proti rozhodnutí rozhodčí komise, jímž byl jako bezdůvodný zamítnut návrh na zrušení schválení smíru nebo pravomocného rozhodnutí rozhodčí komise (§ 214 odst. 3 zák. práce). Jestliže soud v uvedených případech námitkám vyhoví a zmeškání lhůty promine, popřípadě zruší schválení smíru nebo pravomocné rozhodnutí rozhodčí komise, rozhodne také ve věci

Do pravomoci soudů náleží také projednávání a rozhodování sporů o nárocích vyplývajících z učebního poměru, a to ve stejném rozsahu jako u nároků z pracovních poměrů (§ 231 zák. práce).

Za stejných podmínek, za nichž je dána pravomoc soudů k projednávání a rozhodování nároků z pracovních poměrů, je dána pravomoc soudů k projednávání sporů vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 236 zák. práce).

Místní příslušnost soudů k projednávání a rozhodování pracovních sporů je stanovena podle toho, zda jde o spor, který náleží do výlučné pravomoci soudů, nebo o spor, jemuž mělo předcházet rozhodčí řízení. Jde-li o pracovní spor, který náleží do výlučné pravomoci soudů, je místně příslušným soudem obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje, popřípadě soud na výběr daný. Jde-li však o spor, jemuž musí předcházet rozhodčí řízení, je místně příslušným soudem jen okresní soud (soud jemu na roveň postavený), v jehož obvodu má rozhodčí orgán své sídlo (§ 88 písm. g/ o. s. ř.).

Ustanovení § 215 zák. práce neupravuje povinnost pracovníka k náhradě nákladů řízení organizací ani pro případ, že jeho návrh byl zcela neúspěšný. Nemůže tedy rozhodčí komise uložit pracovníku v žádném případě, aby nahradil organizaci náklady řízení. Nemůže proto ani soud podle ustanovení § 142 a násl. o. s. ř. uložit pracovníku, aby nahradil ty náklady řízení, jež vznikly organizaci v rozhodčím řízení.

K ustanovení čl. II bod 2 zákona č. 20/1975 Sb.:

Podle ustanovení čl. II bod 2, věta první, zákona č. 20/1975 Sb. projedná rozhodčí komise, popřípadě soud návrhy na zrušení schválení smíru nebo rozhodnutí komise pro pracovní spory podle dosavadního znění § 215 zák. práce a námítky proti rozhodnutí, kterým byla pracovníku uložena důtka, o nichž organizace nerozhodla do 1. 7. 1975.

Podle ustanovení § 208 odst. 2 zák. práce projednávají soudy pracovní spory, jejichž projednávání je v pravomoci rozhodčích komisí jen tehdy, bylo-li rozhodčí řízení bezvýsledné nebo není-li ustavena rozhodčí komise příslušná k projednání sporu.

Z této úpravy vyplývá, že pravomoc soudu k projednání návrhu na zrušení schválení smíru nebo rozhodnutí bývalé komise pro pracovní spory podle dosavadního znění ustanovení § 215 zák. práce je dána tehdy, pokud rozhodčí řízení bylo bezvýsledné nebo pokud v době podání návrhu nebyla rozhodčí komise příslušná k projednání sporu ustanovena.

Pokud je o pravomoc soudu k projednání námítek proti rozhodnutí, kterým byla pracovníku uložena důtka, o nichž organizace nerozhodla do 1. 7. 1975, je tato pravomoc ihned po účinnosti zákona č. 20/1975 Sb. dána ve všech takových případech, v nichž nebyla ke dni 1. 7. 1975 zastavena rozhodčí komise příslušná k projednání sporu. V těchto případech projedná soud námítky pracovníka proti uložení kárného opatření důtky buď na podkladě spisu, který mu postoupila organizace, nebo na podkladě žádosti pracovníka, přičemž si příslušný spis od organizace vyžádá. Skutečnost, že po 1. 7. 1975 byla ustavena rozhodčí komise, která by jinak mohla být příslušná k projednání věci, nic nemění na původně dané pravomoci soudu k projednání námítek pracovníka proti kárnému opatření důtky.

1) Tyto závěry jsou tedy vzhledem k nové právní úpravě zčásti odchylné od závěrů obsažených v rozhodnutí č. 14/1970 Sbírky soudních rozhodnutí a závěrů občanskoprávního kolegia bývalého Nejvyššího soudu, Cpj 31/67, jež byly soudům sděleny v dříve pro služební potřebu soudů vydávaném Výběru rozhodnutí a sdělení ve věcech občanskoprávních, sešit 2/1967, běž. č. 1, str. 56.

2) zákona č. 140/1961 Sb. (jehož úplné znění se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 113/1973 Sb.)

3) Srov. nyní § 28 odst. 4 vyhlášky č. 157/1957 Sb.

4) nyní podle zákona č. 121/1975 Sb. o sociálním zabezpečení

5) Není tedy již nadále použitelný výklad obsažený v důvodech rozhodnutí uveřejněném pod č. 83/1968 Sbírky rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, podle něhož byla dříve odpovědnost organizace za tuto škodu odvozena z obecné úpravy odpovědnosti organizace podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce.