

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 17.11.1976, sp. zn. 3 Cz 42/76, ECLI:CZ:NS:1976:3.CZ.42.1976.1

Číslo: 37/1979

Právní věta: Na ospravedlnenie neprítomnosti pracovníka v práci v zmysle ustanovenia § 127 Zák. práce, ak ochorela osoba, ktorá sa inak stará o jeho dieťa mladšie ako 10 rokov, nie je potrebné, aby táto osoba bola práceneschopná v dôsledku ochorenia.

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 17.11.1976

Spisová značka: 3 Cz 42/76

Číslo rozhodnutí: 37

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní kázeň, Pracovní poměr, Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 127

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 37/1979 sb. rozh.

Na ospravedlnenie neprítomnosti pracovníka v práci v zmysle ustanovenia § 127 Zák. práce, ak ochorela osoba, ktorá sa inak stará o jeho dieťa mladšie ako 10 rokov, nie je potrebné, aby táto osoba bola práceneschopná v dôsledku ochorenia.

(Rozsudok Najvyššieho súdu SSR zo 17. 11. 1976, [3 Cz 42/76](#))

Žalobkyňa sa domáhala určenia neplatnosti výpovede, ktorú jej dala žalovaná organizácia listom z 5. 8. 1975 k 31. 10. 1975. Popierala vo výpovedi uplatnený dôvod podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce, lebo žalovaná organizácia nesprávne kvalifikovala ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny jej neprítomnosť v práci v súvislosti s ochorením jej matky, ktorá sa inak stará o jej dieťa vo veku 3 rokov; požiadala žalovanú organizáciu o udelenie neplateného pracovného voľna na tento účel, ktoré sa jej však neposkytlo.

Žalovaná organizácia žiadala žalobou zamietnuť. Poukazovala na to, že u matky žalobkyne nešlo o stav práceneschopnosti a že žalobkyňa mala v čase ochorenia svojej matky možnosť si vybrať dovolenku na zotavenie, rovnako ako jej manžel; z dôvodu opatrovania dieťaťa bolo žalobkyňi už

častejšie poskytnuté neplatené pracovné voľno; žalobkyňa sa ani nepokúšala umiestniť dieťa v kolektívnom zariadení.

Okresný súd v Trnave rozsudkom žalobu zamietol. Konanie žalobkyne, keď nenastúpila do práce od 7. 7. 1975 do 1. 9. 1975 napriek výzve žalovaného, kvalifikoval ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny a považoval ho za dôvod pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce

Krajský súd v Bratislave na odvolanie žalobkyne rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil a stotožnil sa s jeho skutkovými a právnymi závermi.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že obidvoma uvedenými rozsudkami bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Pri výpovedi organizácie pracovníkovi podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce pre porušenie pracovnej disciplíny obzvlášť hrubým spôsobom je nutné, aby organizácia dôkladne zvažila, či konanie pracovníka je takej intenzity, že opatrenie organizácie podľa uvedeného ustanovenia je naplnením zámeru, ktorý ním zákonodarca sledoval.

Zákonník práce (zákon č. 65/1965 Zb., ktorého úplné znenie so zmenami a doplnkami bolo vyhlásené pod č. 55/1975 Zb.) obsahuje ustanovenia, zabezpečujúce ženám plnenie úloh tak v rodine ako aj na pracovisku. V článku VII Zák. práce sa stanovuje, že ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci najmä so zreteľom na ich spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne. Uvedené zásady sa premietajú do konkrétnych ustanovení, najmä v siedmej hlave Zákonníka práce.

Podľa ustanovenia § 127 Zák. práce organizácia ospravedlní neprítomnosť pracovníka v práci počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z dôležitých dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v starostlivosti ktorých inak dieťa je, alebo ak osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie); hmotné zabezpečenie v týchto prípadoch upravujú predpisy o nemocenskom poistení. Rodičia teda nie sú povinní umiestniť dieťa v predškolskom veku v určitom výchovnom zariadení, ale môžu dieťa zveriť do starostlivosti inej osoby.

Z hľadiska uvedených zásad bolo treba v prejednávanej veci zhodnotiť neprítomnosť žalobkyne v práci v čase od 7. 7. 1975 do 1. 9. 1975. Predovšetkým bolo treba zistiť, či matka žalobkyne, ktorá sa mala starať o jej dieťa, ochorela. Ide tu aj o posúdenie odbornej otázky, a preto si súd mal vyžiadať lekárske správy, najmä vyjadrenie ošetrojúceho lekára, a v prípade pochybnosti vykonať o tomto ochorení znalecké dokazovanie. Pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti inej osoby, starajúcej sa o dieťa (v zmysle ustanovenia § 127 Zák. práce), treba prihliadať na to, že ide väčšinou o staršie osoby, ktoré už nie sú spravidla v pracovnom pomere. Je to vyjadrené v ustanovení § 127 Zák. práce, keď sa v tejto súvislosti uvádza ochorenie takejto osoby, zatiaľ čo u pracovníkov Zákonník práce používa termín „praceneschopnosť“ (porov. § 146 Zák. práce).

Pretože sa žalobkyňa domáhala ospravedlnenia svojej neprítomnosti v práci z dôvodu, ktorý Zákonník práce pozná, nemožno uznať za opodstatnenú námietku žalovanej organizácie, že počas choroby a liečenia svojej matky si žalobkyňa a jej manžel mali vybrať dovolenku na zotavenie a využiť ju na opateru dieťaťa. Dovolenka má slúžiť na zotavenie pracovníka; za akých podmienok ju môže pracovník nastúpiť určuje tretí oddiel hlavy tretej Zákonníka práce. Podľa ustanovenia § 106 Zák. práce nástup dovolenky určuje organizácia podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim

súhlasom závodného výboru tak, aby si pracovník mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. pri určení plánu dovoleniiek treba prizerať na úlohy organizácie i na oprávnené záujmy pracovníka.

Súd prvého stupňa ani odvolací súd nezistili teda riadne skutočný stav vecí, ako to bolo potrebné pre posúdenie opodstatnenosti žaloby (§ 6 a § 120 O. s. p.). Pri posudzovaní platnosti výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny obzvlášť hrubým spôsobom zo strany žalobkyne, ktoré malo spočívať v nenastúpení do práce po dlhšiu dobu, keď žalobkyňa poukazovala na chorobu a liečenie svojej matky, ktorá sa jej starala o dieťa v predškolskom veku, bolo však treba zisťovať skutkové podklady o zdravotnom stave jej matky a o jej liečení a pri právnom hodnotení zisteného skutočného stavu vychádzať aj zo spomínaných zásad Zákonníka práce majúcich na zreteli starostlivosť o matku, ktorá má dieťa mladšie ako desať rokov (čl. VII a § 127 Zák. práce).

Rozhodnutiami súdov obidvoch stupňov v prejednáwanej veci došlo teda k porušeniu zákona v ustanoveniach § 46 ods. 1 písm. f) a § 127 Zák. práce a § 6, § 120 ods. 1 a § 153 ods. 1 O. s. p.