

Rozsudek Nejvyššího soudu SR ze dne 18.03.1992, sp. zn. 6 Cz 1/91, ECLI:CZ:NSSR:1992:6.CZ.1.1991.1

Číslo: 3/1992

Právní věta: Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) Zák.práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovníka. Za rozhodnutie organizácie o organizačnej zmene nemožno považovať iba prejednanie rozvrhu funkcií na budúce obdobie, na základe ktorého by potom o zmenách v organizácii rozhodoval iný príslušný orgán.

Soud: Nejvyšší soud SR

Datum rozhodnutí: 18.03.1992

Spisová značka: 6 Cz 1/91

Číslo rozhodnutí: 3

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně sa žalobou domáhala určenia, že výpoveď od žalovanej organizácie z 26. 1. 1988 podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) Zák. práce je neplatná a že pracovný pomer trvá aj naďalej.

Obvodný súd Bratislava 2 rozsudkom žalobu zamietol. V odôvodnení rozsudku uviedol, že v žalovanej organizácii došlo k organizačným zmenám v zmysle ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) Zák. práce. Organizácia preukázala organizačnú zmenu, ktorá je v príčinnej súvislosti so zrušením funkcie vykonávanej žalobkyňou, a pracovnú náplň spojenú s touto funkciou žalovaná organizácia rozdelila medzi viacero pracovníkov. Žalobkyni bola ponúknutá práca zodpovedajúca výkonu prác, ktoré do výpovede vykonávala. Výkon tejto práce však žalobkyňa odmietla. Vykonanou organizačnou zmenou sa žalobkyňa stala pre organizáciu nadbytočnou.

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal minister spravodlivosti SR, tak, že uvedeným rozsudkom súdu prvého stupňa, ktorý sa stal právoplatný, bol porušený zákon.

Z odôvodnenia :

Podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) Zák. práce (v znení pred novelizáciou zákonom č. 188/1988

Zb.) organizácia mohla dať pracovníkovi výpoveď, ak sa stal pre ňu nadbytočným vzhľadom na zmenu jej úloh, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny. Podmienkou použiteľnosti tohto výpovedného dôvodu bola teda organizačná zmena, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovníka.

O nadbytočnosť pracovníka ide vtedy, ak organizácia nemá možnosť pracovníka ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že organizácia naďalej nepotrebuje práce vykonávané pracovníkom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami, ale aj znížením celkového počtu pracovníkov. Aj keď organizácia nie je viazaná zákonným obmedzením v tom, s ktorým konkrétnym pracovníkom rozviaže pracovný pomer, v oboch prípadoch však môže k rozviazaniu pracovného pomeru pre nadbytočnosť dôjsť len u tých pracovníkov, ktorých pracovná činnosť je toho druhu, ktorý je pre organizáciu nadbytočným.

Z uvedeného vyplýva, že základným predpokladom výpovede podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) Zák. práce, ak má ísť o výpoveď pre organizačné zmeny, je skutočnosť, že k tejto organizačnej zmene došlo (i keď ešte nemuselo dôjsť k jej realizácii); pritom musí byť splnená podmienka, že o tejto organizačnej zmene rozhodol príslušný orgán organizácie. V záujme zabezpečenia ochrany práv a oprávnených záujmov pracovníkov je táto podmienka nevyhnutná.

V prejednávanej veci súd prvého stupňa zaujal stanovisko, že organizačná zmena tu nastala rozhodnutím predstavenstva žalovanej družstevnej organizácie zo 17. 12. 1987, ktorým bol schválený rozvrh funkcií aparátu organizácie na rok 1988. Týmto rozhodnutím mala byť zrušená funkcia „vedúci odborný referent“ na jednom z oddelení. Podľa čl. 19 ods. 1 stanov žalovaného družstevného zväzu bolo predstavenstvo výkonným orgánom zväzu, ktorý bol oprávnený rozhodovať v mene zväzu ako štatutárny orgán vo všetkých veciach patriacich do pôsobnosti zväzu, pokiaľ stanovy nevyhradili rozhodovanie zjazdu alebo ústrednému výboru zväzu.

Keďže stanovy neobsahovali ustanovenie, podľa ktorého by o organizačných zmenách mal rozhodovať zjazd alebo ústredný výbor zväzu, bolo oprávnené o takejto zmene rozhodovať predstavenstvo.

Zo zápisnice zo zasadnutia predstavenstva zo 17. 12. 1987 vyplývalo, že pod bodom 4. bola prejednávaná otázka rozvrhu funkcií aparátu zväzu na rok 1988. Predstavenstvo uznesením rozhodlo, že schvaľuje rozvrh funkcií aparátu na rok 1988 a splnomocňuje predsedu vykonať potrebné úpravy v rozvrhu funkcií aparátu zväzu v priebehu roka 1988.

Z uvedenej listiny však nemožno jednoznačne a nepochybne usúdiť, či a ako rozhodlo predstavenstvo o rozvrhu funkcií aparátu zväzu na rok 1988 a či rozhodlo aj o zrušení funkcie, ktorú zastávala žalobkyňa. Bolo preto potrebné, aby súd venoval dokazovaniu tejto skutočnosti pozornosť. Najmä sa javilo vhodným zaobstarať uvedený rozvrh funkcií, prípadne aj vypočítať ako svedkov tých členov predstavenstva, ktorí sa na zasadnutí 17. 12. 1987 zúčastnili. Len z obsahu samotnej zápisnice z tohoto zasadania sa nedá zistiť o aké organizačné zmeny malo ísť, prípadne aké funkcie mali byť na rok 1988 zrušené. Súd si mal v tomto prípade zadovážiť návrh, ktorý sa ohľadne bodu 4 zápisnice predkladal na prerokovanie predstavenstvu. Ak by totiž o zmene v organizácii práce nerozhodovalo predstavenstvo, ale len predseda, neišlo by o rozhodnutie príslušného orgánu a zmenu by nebolo možno kvalifikovať ako rozhodujúcu vo vzťahu k výpovedi.

Súd prvého stupňa tieto skutočnosti nechal bez povšimnutia. Rozhodol tak na základe neúplne zisteného skutočného stavu veci, čím porušil zákon v ustanoveniach § 6, § 120 ods. 1 a § 153 ods. 1 O. s. p. v spojení