

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 1958, sp. zn. Cz 478/58

Číslo: 2/1959

Právní věta:

K platnosti předčasného zrušení pracovního poměru z důležitých důvodů není potřebný předcházející souhlas odboru prac. síl rady ONV podle § 13 dekr. č. 88/1945 Zb. (porovnej § 15 cit. dekr.).

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 14.11.1958

Spisová značka: Cz 478/58

Číslo rozhodnutí: 2

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouva pracovní

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalovaný podnik zrušil so žalobcom predčasne pracovný pomer z dôležitého dôvodu podľa § 34 č. 1 zák. č. 154/1934 Zb.

Ludový súd v Rožňave vyhovel žalobe žalobcu na určenie neplatnosti predčasného zrušenia pracovného pomeru a zaviazal žalovaný podnik zaplatiť žalobcovi plat za čas po zrušení pracovného pomeru.

Krajský súd v Košiciach zamietol odvolanie žalovaného podniku a na odvolanie žalobcu zvýšil prisúdený plat.

Najvyšší súd vyslovil na sťažnosť pre porušenie zákona podanú generálnym prokurátorom, že rozsudkom krajského súdu bol porušený zákon.

Odôvodnenie:

Predčasné zrušenie pracovného pomeru zamestnanca, ktoré má závažné dôsledky tak pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa, a často sa prejavuje nepriaznivými dôsledkami aj pre celú spoločnosť, je jedným z najzávažnejších zásahov do pracovného pomeru a jeho možno označiť za mimoriadny a nežiaduci spôsob zániku pracovného pomeru. Preto výkladom právnych predpisov sa predčasné zrušenie pracovného pomeru zamestnávateľom obmedzuje len na prípady, kedy

zamestnanec skutočne hrubým spôsobom porušil povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru; len v týchto prípadoch je daný zákonný dôvod pre predčasné zrušenie jeho pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, kedy nie je možné na zamestnávateľovi spravodlivo požadovať, aby so zamestnancom ďalej v pracovnom pomere zotrval a je teda vzhľadom na to tiež v záujme zamestnávateľa, aby pracovný pomer medzi nimi bol čím skôr zrušený. Ak už vznikne takýto faktický stav a po stránke právnej sú splnené všetky podmienky predčasného zrušenia pracovného pomeru, je úkolom súdu – a to nie len so zreteľom na ustanovenia §§ 1 ods. 2, 59, 88 ods. 2 o. s. p. vyjadrujúce vedúcu zásadu občianskeho súdneho poriadku, zásadu materiálnej pravdy, ale menovite tiež so zreteľom na ustanovenie § 21 obč. zák. o zvláštnej ochrane právnických osôb socialistických – aby v svojom rozhodnutí vyslovil, že došlo k právne účinnému zrušeniu pracovného pomeru.

V súdnej veci niet pochybnosti o tom, že žalobca sa dopustil takého konania, ktoré bolo nepochybne objektívne spôsobilé zbaviť ho dôvery zamestnávateľa (§ 34 č. 1 zák. č. 154/1934 Zb.). Žalobca totiž pre jednanie, ktorého sa dopustil v čase kontrarevolučného puča reakčných síl v Maďarskej ľudovej republike na jaseň 1956, bol odsúdený pre poburovanie proti republike a žalovaný podnik zrušil s ním preto po predchádzajúcom súhlase závodného výboru ROH pracovný pomer pre stratu dôvery. Je potrebné pravdaže súčasne zdôrazniť, že konanie žalobcu vzhľadom na jeho vedúce služobné postavenie sa muselo posudzovať ďaleko prísnejšie, ako poklesky osôb podriadených a že čím väčšia dôvera bola žalobcovi ako zamestnancovi prejavená (tým, že mu bolo zverené zodpovedné postavenie), tým svedomitejšie a poctivejšie mal postupovať, aby svojím konaním sa nespravil nehodným tejto dôvery.

Ide teda len o to, či predčasné zrušenie pracovného pomeru medzi účastníkmi je právne účinné vzhľadom na nedostatok predchádzajúceho súhlasu odboru pracovných síl rady ONV podľa § 13 ods. 1 dekr. č. 88/1945 Zb.

V tejto otázke nie je možno stotožniť sa s názorom krajského súdu, že aj k rozviazaniu pracovného pomeru z dôležitých dôvodov bez dodržania výpovednej lehoty je potrebný predchádzajúci súhlas orgánu uvedeného v § 13 ods. 1 dekr. č. 88/1945 Zb., teda dnes odboru pracovných síl rady ONV. Touto otázkou sa zaoberal Najvyšší súd už v niekoľkých predchádzajúcich rozhodnutiach (porov. menovite rozhodnutie R II 72/47, Cz 10/53, Cz 13/58) a došiel vždy k záveru, že právna účinnosť rozviazania pracovného pomeru v týchto prípadoch súhlas podľa § 13 dekr. č. 88/1945 Zb. nevyžaduje. Toto stanovisko založil na úvahe, že keby dekr. č. 88/1945 Zb. nemal iné ustanovenie ako § 13, nemohlo by byť pochyb o tom, že tento súhlas musí predchádzať prejavu zamestnanca alebo zamestnávateľa o predčasnom zrušení pracovného pomeru, že pravdaže, nakoľko citovaný dekret sa vracia k otázke zrušenia pracovného pomeru bez dodržania výpovednej lehoty v § 15 ods. 3, je potrebné vec skúmať z hľadiska oboch týchto ustanovení a v ich súvislosti a vyložiť ich ako každé zákonné ustanovenie tak, aby bolo v súhlase s celým jednotným platným právnym poriadkom. Z ustanovenia § 15 ods. 3 potom plynie, že súd rozhodujúci o súkromnoprávných nárokoch plynúcich z rozviazania pracovného pomeru, musí nutne posúdiť aj ich základ, t. j. či a v akej miere zodpovedal postup pri rozviazaní pracovného pomeru zmluve alebo zákonu, zvlášť potom či tu bol daný dôvod pre predčasné zrušenie pracovného pomeru alebo nie. Skúmanie a posúdenie toho, či tu bol alebo nebol tento dôvod, je zásadne vyhradené súdu, takže ten o ňom musí konať a rozhodnúť, aj keby o tom orgán uvedený v § 13 ods. 1 tiež rozhodol akokoľvek a kedykoľvek. Tento orgán, ktorý zasahuje z dôvodov všeobecného záujmu a ktorému ako smernice tu slúžia zásady uvedené v § 15 ods. 1 písm. a-d), môže podľa § 15 ods. 3 skúmať zrejme len výnimočne aj „súkromnoprávny“ dôvod zrušenia pracovného pomeru. keby postihnutá strana musela vždy čakať na predchádzajúce udelenie súhlasu týmto orgánom a len potom malá možnosť vysloviť a previesť predčasné zrušenie pracovného pomeru, nemohlo by nikdy dôjsť k prípadu uvedenému vo vete druhej § 15 ods. 3 („ak nerozhodol dosiaľ o tom príslušný súd...“). Z týchto úvah vyplýva, že nie je možné pridržať sa slovného výkladu § 13 ods. 1 cit. dekr., nakoľko by to obmedzilo prakticky ustanovenie § 15 ods. 3 v jeho pôsobnosti, a že

je preto potrebné zo zásad tohto ustanovenia vyvodíť, že v prípade, ak ide o predčasné zrušenie pracovného pomeru z dôležitého dôvodu, môže sa síce postihnutý obrátiť na orgán uvedený v § 13 ods. 1, ak chce tento dôvod uplatniť, môže však previesť zrušenie pracovného pomeru priamo, pravdaže v lehote k tomu určenej, a tým poprípadе dať podnet druhej strane s tým nespokojenej pre vyvolanie súdneho rozhodnutia v otázke, či toto zrušenie pracovného pomeru je právne účinné alebo nie. Opačný názor by viedol k nežiaducím dôsledkom, menovite pre toho účastníka, na strane ktorého je daný dôležitý dôvod pre rozviazanie pracovného pomeru bez výpovedi, či už ide o zamestnanca alebo o zamestnávateľa.

Znenie druhej vety § 15 ods. 3 nepripúšťa žiadne pochybnosti o tom, že súd je tu oprávnený rozhodnúť právoplatne otázku, či dodržania výpovednej lehoty aj skôr, ako odbor pracovných síl rady ONV udelí predchádzajúci súhlas. Podľa tretej vety citovaného odstavca je týmto právoplatným rozhodnutím súdu uvedený orgán viazaný. Keby ale k rozviazaniu každého pracovného pomeru, teda aj bez dodržania výpovednej lehoty podľa § 13 ods. 1 cit. dekr., teda podľa ustanovenia upravujúceho právne pomery pracovné, bol potrebný predchádzajúci súhlas tohto orgánu, potom by možnosť takéhoto rozhodnutia súdu bola vylúčená, poprípadе by mohlo dôjsť len k zamietavému jeho rozhodnutiu z dôvodu, že tu nie je predchádzajúci súhlas, čo zrejme nebolo zmyslom tohto ustanovenia.

Je mimo pochybností, že dekrét č. 88/1945 Zb. sledoval pri úprave pracovných pomerov tak ochranu záujmov jednotlivých pracujúcich, ako aj ochranu záujmov spoločenských. Je preto potrebné skúmať otázku, či a v akom rozsahu zodpovedá doterajšie stanovisko týmto požiadavkom. Záujem pracujúceho, aby bolo bezpečne zistené a správne posúdené či tu je alebo nie je dôležitý dôvod pre predčasné zrušenie pracovného pomeru, je dostatočne a najlepšie zabezpečený tým, že túto otázku vyriešia súdy, konanie ktorých je vybudované na zásadách zaručujúcich bezpečné zistenie skutočného stavu veci a zaistenie rýchlej a účinnej ochrany práva a zákonných záujmov súvisiacich s touto otázkou. Z tohto predpokladu vychádzal ostatne aj dekrét č. 88/1945 Zb., keď skúmanie tejto otázky vyhradil s konečnou platnosťou súdom. Pracujúcim sa dostalo ochrany zo širšieho hľadiska dekrétom č. 104/1945 Zb. a ďalšími predpismi (porov. menovite § 28 zák. č. 103/1950 Zb., § 27 zák. č. 51/1995 Zb.),^{*)} podľa ktorých sa k platnosti rozviazania pracovného pomeru vyžaduje, aby každý takýto prípad bol predom prejednaný so závodným výborom ROH, poprípadе aby k zrušeniu pracovného pomeru dal závodný výbor ROH predchádzajúci súhlas. Nakoľko závodný výbor ROH posudzuje každý prípad zrušenia pracovného pomeru tiež s prizretím k sociálnym a ďalším pomerom postihnutého zamestnanca a tiež vo vzťahu k pomerom a potrebám závodu, teda z hľadiska všeobecného záujmu, dochádza výrazu ochrana tohto záujmu aj v rozhodovaní súdov, nakoľko tieto sú pri posudzovaní právnej účinnosti zrušenia pracovného pomeru bez výpovedi v tomto smere viazané na uznesenie závodného výboru. Je pravdaže možno namietat, že všeobecný záujem je širší, ako záujem jednotlivého pracovníka alebo závodu, kde je práve zamestnaný. Predčasné zrušenie pracovného pomeru bez výpovedi je, ako už bolo hore uvedené, a musí byť len zjavom výnimočných a ako ostatne každé rozviazanie pracovného pomeru zjavom nežiaducím. Z tohto hľadiska musia preto súdy posudzovať dôležitosť a závažnosť dôvodov, pre ktoré môže byť k nemu pristúpené. Dôležitosť týchto dôvodov, ktoré sú v doterajších predpisoch uvedené v podstat len príkladom, musia preto súdy skúmať a posudzovať z uvedeného práve hľadiska dnešného chápania pracovných vzťahov a uznať ako také zásadne len tie, ktoré podľa zásad a pravidiel socialistického súžitia znamenajú skutočne také vážne previnenie jednej zo zmluvných strán, alebo prekážku takého dosahu u niektorého z nich, že by ďalšie trvanie pracovného pomeru bolo s týmito zásadami a pravidlami v rozpore. Pri takom posudzovaní závažnosti a dôležitosti dôvodov oprávňujúcich k predčasnému zrušeniu pracovného pomeru nie je potom možno predpokladať, že by mohli nastať prípady, kde by spoločenský záujem na zachovaní pracovného pomeru prevažoval závažnosť dôvodov pre predčasné jeho zrušenia, ktoré by nemohli dôjsť ochrany v rozhodnutí súdu. Práve v naliehavých prípadoch, kde vec vyžaduje z dôvodu všeobecného záujmu urýchléné rozhodnutie, odpadá, ak dôjde otázka zrušenia

pracovného pomeru súdnym rozhodnutím konečného vyriešenia, zbytočná zložitosť a tým aj zdĺhavosť konania predchádzajúceho zrušeniu pracovného pomeru, ktoré by muselo vyvolať iné stanovisko v tejto otázke.

Pokiaľ ide o predpisy, ktoré boli vydané po účinnosti dekr. č. 88/1945 Zb. a týkajú sa pomerov pracovne-právnych, ani tu nie je možné zo žiadneho z ich ustanovenia dovodiť nesprávnosť doterajšieho stanoviska. Do úvahy nemôže prísť ani poukaz na zák. č. 51/1955 Zb. Oddiel šiesty tohto zákona obsahujúci ustanovenia, ktoré upravujú pracovné a mzdové pomery zamestnancov národných podnikov, má v § 27 vete druhej ustanovenie, že k prijímaniu a prepúšťaniu zamestnancov je potrebný predchádzajúci súhlas príslušného orgánu rady ONV, ak nie je ináč stanovené. Ako už z tohto znenia zákona, menovite z dôvodovej správy k nemu, je zrejmé, znamená toto ustanovenie len odkaz na osobitné predpisy, ktorými je táto otázka upravená a nie zmenu alebo snád' zákonný jej výklad.

Z hore uvedeného plynie teda záver, že doterajší výklad ustanovenia § 13 dekr. č. 88/1945 Zb. zodpovedá účelu a úkolom dekretom sledovaným, je v súlade s jednotným právnym poriadkom a zodpovedá aj vývojovým jeho tendenciám v úprave pracovných pomerov. Ak došiel preto krajský súd v tejto otázke k inému záveru a podľa toho vo veci rozhodol, porušil svojím rozhodnutím zákon v ustanoveniach § 13 ods. 1 a 15 ods. 3 dekr. č. 88/1945 Zb.

^{*)} V znení vyhl. č. 68/1958 Ú. l.