Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 1959, sp. zn. Cz 103/59

Číslo: 44/1959

Právní věta:

K platnosti dohody o skončení pracovného pomeru nie je potrebná písomná forma, a to ani v prípade, že zamestnávateľom je socialistická právnická osoba.

Písomná forma sa vyžaduje len u štátnych zamestnancov podľa zák. č. 66/1950 Zb.

Uplatnenia triedneho hľadiska.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 27.05.1959

Spisová značka: Cz 103/59

Číslo rozhodnutí: 44

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouva pracovní, Zaměstnanci - státní

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobca uplatnil žalobou podanou na Ľudovom súde v Bratislave proti žalovanému ústavu návrh na vyrieknutie, že zrušenie pracovného pomeru medzi účastníkmi je právne neúčinné a pracovný pomer naďalej trvá, keďže mu nebola daná riadne výpoveď.

Ľudový súd v Bratislave žalobu zamietol z toho dôvodu, že pracovný pomer medzi účastníkmi bol zrušený vzájomnou dohodou ku dňu 31. júla 1958.

Krajský súd v Bratislave rozsudok súdu prvej stolice zmenil tak, že vyriekol, že pracovný pomer žalobcu trval u žalovaného ústavu do 31. augusta 1958 a zaviazal žalovaný podnik na zaplatenie platu za mesiac júl a august 1958 v sume 2600 Kčs.

Najvyšší súd rozhodol na sťažnosť pre porušenie zákona podanú predsedom Najvyššieho súdu, že rozsudkom krajského súdu bol porušený zákon.

Odôvodnenie:

Úkol dovršiť v najbližšom čase socialistickú výstavbu v našom štáte bol realizovaný radom opatrení, z

ktorých jedným je aj skvalitnenie práce štátneho aparátu. – Zmysel prevádzaných opatrení záležal v tom, aby náš štátny a hospodársky aparát pri podstatnom znížení počtu jeho pracovníkov, ako aj pri podstatnom znížení nákladov na jeho vydržovanie ďaleko lepšie a účinnejšie riadil národné hospodárstvo a ostatné úseky socialistickej výstavby. Tieto opatrenia v štátnom a hospodárskom aparáte sa neobišli bez presunu pracovníkov z ústredných orgánov na podriadené zložky a hlavne potom bez prevodu značného množstva administratívnych zamestnancov do oblasti materiálnej výroby.

K vykonaniu týchto opatrení vydala vláda uznesením zo 6. februára 1958 č. 135 Smernice pre rozmiestnenie pracovníkov pri prevádzaní zmien v riadení o organizácii priemyslu a stavebníctva a pri prestavbe platovej a prémiovej sústavy pre inžinierskotechnických a administratívnych pracovníkov vo výrobe.

Zrušením pracovného pomeru v dôsledku prevedenia zmien v riadení a organizácii priemyslu a stavebníctva bolo aj zrušenie pracovného pomeru medzi účastníkmi konania v tejto veci.

Zo zistenia krajského súdu plynie, že žalobca, syn advokáta a sám samostatný advokát bol pre svoju politickú a odbornú úroveň a na pracovné výsledky v doterajšom zamestnaní, uvoľnený zo zamestnania zo žalujúceho podniku, a to dohodou ku dňu 31. júla 1958. Krajský súd však došiel k záveru, že dohoda o zrušení pracovného pomeru je právne neúčinná, a to menovite preto, že je v odpore s ustanoveniami §§ 31 a 53 zák. č. 154/1934 Zb. Okrem toho zastáva krajský súd názor, že dohoda o zrušení pracovného pomeru musí mať písomnú formu, ak zamestnávateľom je socialistická právnická osoba.

Tento názor krajského súdu je nesprávny.

Dohoda účastníkov o skončení pracovného pomeru k určitému dňu znamená zrušenie pracovného pomeru z vôle oboch účastníkov zmluvou, o uzavretí ktorej a všetkých ostatných náležitostiach platia ustanovenia občianskeho zákonníka o uzavieraní zmlúv. Tiež o prejavu vôle smerujúcemu k zrušeniu pracovného pomeru dohodou platia príslušné ustanovenia občianskeho zákonníka (§ 30 a nasl.). Dohoda o zrušení pracovného pomeru predpokladá teda predovšetkým, že tu bol nepochybný prejav vôle zrušiť pracovný pomer, a to tak zo strany zamestnanca, ako aj zo strany zamestnávateľa.

Krajský súd a zhodne s ním aj súd prvej stolice- došli k záveru, že tu bol nepochybný prejav vôle zrušiť pracovný pomer tak zo strany žalovaného zamestnávateľa, ktorý 15. mája 1958 ponúkol žalobcovi zrušenie pracovného pomeru dohodou, ako aj zo strany žalobcu, ktorý žiadal, aby jeho pracovný pomer bol skončený až 31. júla 1958, s čím potom žalovaný ústav súhlasil a týmto dňom tiež potvrdil žalobcovi skončenie pracovného pomeru v občianskom preukaze.

K rozviazaniu pracovného pomeru nie je potrebný v takomto prípade súhlas odboru pracovných síl rady ONV (porov. ináč aj vyhl. SÚP z 13. 2. 1958 č. 15/1958 Ú. l.), ani súhlas závodného výboru ROH – ktorý ostatne v súdenej veci bol daný – a nevyžaduje sa ani súhlas odboru sociálneho zabezpečenia rady ONV.

Takáto dohoda o skončení pracovného pomeru je platná aj z hľadiska zákona č. 154/1934 Zb. a ustanovenie § 31 (§ 54 cit. zák.), na ktoré sa krajský súd odvoláva a ktoré platí len pre prípad jednostranného zrušenia pracovného pomeru zamestnávateľom, nie je možné stiahnuť na prípad zrušenia pracovného pomeru dohodou.

Ostatne vládne uznesenie zo 6. februára 1958 č. 135 predpokladá, že po vysvetlení politického zmyslu prevádzaných opatrení a ich prospešnosti v záujme všetkých pracujúcich uvoľneným pracovníkom, bude k z zrušovaniu pracovného pomeru dochádzať predovšetkým dohodou tak, aby k

zrušeniu pracovného pomeru výpoveďou dochádzalo len vo výnimočných prípadoch.

K platnosti dohody o skončení pracovného pomeru nie je potrebná písomná forma, ako sa nazdáva krajský súd, a to ani v prípade, že zamestnávateľom je socialistická právnická osoba a stačí teda len dohoda ústna, aj keď v záujme jasnosti právnych vzťahov upravených dohodou a tiež v záujme predchádzania prípadným sporom je možné len doporučiť, aby tieto dohody boli zachycované v písomnej forme s podpisom zamestnanca a zamestnávateľa. Písomná forma sa vyžaduje len u štátnych zamestnancov (§ 21 zák. č. 66/1950 Zb. § 13 vyhl. č. 73/1955 Ú. l.). U štátnych zamestnancov, ktorí podliehajú ustanoveniam zák. č. 66/1950 Zb., ide totiž o pracovný pomer, ktorý je upravený správnymi predpismi a ktorý je zakladaný a riadený správnymi aktami. Štátnym zamestnancom môže byť síce ustanovený podľa § 5 cit. zák. len ten, kto súhlasí s prijatím do štátnej služby, avšak pracovný pomer takéhoto zamestnanca sa nezakladá zmluvou, ale ustanovujúcim správnym aktom. Správnymi aktami sú regulované tiež zmeny v jeho pracovnom pomere a s výnimkou § 21 cit. zák. tiež správnym aktom jeho pracovný pomer zaniká. Preto tiež výpoveď z pracovného pomeru musí mať náležitosti správneho rozhodnutia podľa § 25 vl. nar. č. 20/1955 Zb., ktoré tu podľa ustanovenia § 2 platí potiaľ, pokiaľ nemá zvláštne ustanovenie vládne nariadenie č. 120/1950 Zb. v §§ 2%0 a nasl. Výpoveď ani predčasné zrušenie pracovného pomeru nie je u štátneho zamestnanca právnym úkonom podľa § 25 vl. nar. č. 20/1955 Zb. a preto musí mať písomnú formu.

Pokiaľ teda krajský súd došiel k záveru, že pracovný pomer medzi účastníkmi neskončil platne dohodou k 31. júlu 1958, porušil zákon v ustanoveniach §§ 30 a nasl. obč. zák. a vládne uznesenie zo 6. februára 1958 č. 135.

Žalobou domáhal sa žalobca určenia, že pracovný pomer medzi účastníkmi trvá. Krajský súd však priznal žalobcovi aj náhradu mzdy za čas od tvrdeného právne neúčinného zrušenia pracovného pomeru do času nástupu nového zamestnania žalobcom. Tým, že prekročil medze odvolacieho návrhu, priznal žalobcovi peňažnú náhradu nad rámec žalobnej žiadosti, čím porušil ďalej aj ustanovenie § 184 o. s. p.