

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 4. 1957, sp. zn. Cz 607/56

Číslo: 79/1957

Právní věta:

K výkladu zmluvy, podľa ktorej sa učebný podnik zaväzuje vyučenca ďalej zamestnávať a učeň sa zaväzuje zotrvať po vyučení v učebnom podniku alebo v inom podniku toho istého odvetvia po istý čas.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 19.04.1957

Spisová značka: Cz 607/56

Číslo rozhodnutí: 79

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouva pracovní

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobca uzavrel so žalovaným okresným priemyslovým kombinátom učebnú zmluvu toho druhu, že v úvodnej časti vytlačeného textu, ktorá predchádzala vlastnej učebnej zmluve, sa žalobca dobrovoľne zaväzuje, že zotrvá po vyučení v učebnom podniku (alebo v inom podniku toho istého odvetvia) v pracovnom pomere po čas 4 rokov; podnik sa naproti tomu zaväzuje, že po celý čas tohto pracovného záväzku poskytne vyučencovi prácu zodpovedajúcu jeho odbornej kvalifikácii a umožní mu zvyšovať odborné vzdelanie v závodnej škole práce, pokiaľ učeň pred skončením záväzku prejde v súlade so štátnym plánom rozvoja národného hospodárstva do iného podniku toho istého odvetvia, prevezme uvedené povinnosti tento podnik (posledný odsek úvodnej časti zmluvy). V samej učebnej zmluve sa potom opätovne uvádza povinnosť podniku vyučenca ďalej zamestnávať, pričom sa uvádza výslovne, že učebný podnik bude plniť povinnosti uvedené v poslednom odseku úvodnej časti zmluvy. Pokiaľ ide o povinnosti učňa po vyučení, uvádza sa v zmluve, že učeň zotrvá po vyučení v učebnom podniku alebo v inom podniku toho istého odvetvia po čas 5 rokov.

Žalovaný podnik vychádzal z toho, že učebný pomer končí uplynutím učebného času a odmietol žalobcu po vyučení ďalej zamestnávať v pracovnom pomere, a to s tým odôvodnením, že má plný plánovaný stav zamestnancov.

Žalobca podal potom žalobu na určenie toho, že výpoveď jemu daná je neplatná.

Ludový súd v Šahách z ustanovenia zmluvy, podľa ktorého žalobca mal povinnosť pracovať v podniku po vyučení ďalšie 4 roky a podnik bol povinný poskytnúť mu prácu, vyvodil, že po skončení učebného pomeru vznikol medzi účastníkmi pracovný pomer, ktorý mohol byť rozviazaný len s predchádzajúcim súhlasom odboru pracovných síl rady ONV. Nakoľko v súdnej veci odbor pracovných síl rady ONV súhlas neudelil, pracovný pomer nezanikol. Preto vyslovil, že výpoveď daná žalobcovi po skončení učebného pomeru je neplatná.

Krajský súd v Banskej Bystrici došiel k záveru, že medzi účastníkmi bola uzavretá len zmluva učebná, ktorá končila uplynutím času, na ktorý bola dojednaná, t. j. uplynutím dvoch rokov. Zmluva sama neobsahuje ustanovenia, podľa ktorého učebný pomer sa má automaticky premeniť na pracovný pomer, ani ustanovenia, podľa ktorého by boli účastníci povinní po skončení učebného pomeru uzavrieť pracovnú zmluvu. So zreteľom na to rozsudok súdu prvej stolice zmenil a žalobu o neplatnosť výpovede zamietol.

Najvyšší súd rozhodol na sťažnosť pre porušenie zákona podanú generálnym prokurátorom, že uvedeným rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici bol porušený zákon.

Odôvodnenie:

V súdnej veci bola medzi účastníkmi uzavretá zmluva, v praxi bežná, obsahujúca záväzok učňa zotrvať po vyučení v učebnom podniku alebo v inom podniku toho istého odvetvia v pracovnom pomere po určitý čas a záväzok učebného podniku, že po celý čas poskytne vyučencovi prácu, zodpovedajúcu jeho odbornej kvalifikácii. So zreteľom na slovné znenie zmluvy a na význam celkového obsahu zmluvy, intencia ktorého je určovaná hľadiskom pravidiel socialistického spolužitia (§ 31 obč. zák.), je potrebné zmluvu vykladať tak, že tu po právnej stránke došlo k súčasnému uzavretiu učebnej zmluvy a pracovnej zmluvy vyučenca k učebnému podniku, pričom účinnosť pracovnej zmluvy je viazaná na odkladaciu podmienku (odkladacou podmienkou je tu absolvovanie učebného času alebo zloženie učňovskej skúšky). Pracovný pomer vzniká dňom skončenia učebného pomeru, t. j. podľa § 6 vyhl. ÚRO č. 129/1954 Ú. l. uplynutím učebného času a končí – so zreteľom na to, že ide o pomer zjednaný na čas určitý (t. j. na 4 roky) – uplynutím dojednaného času. Ak by pravdaže došlo ku skončeniu učebného pomeru výpoveďou, zrušením bez výpovede alebo smrťou učňa, nevznikol by ani pracovný pomer, nakoľko jej osud je úzko spjatý s osudom zmluvy učebnej. Súhlas odboru pracovných síl rady ONV podľa § 13 dekr. č. 88/1954 Zb. (a súhlas závodného výboru podľa § 27 zák. č. 51/1955 Zb. event. prejednanie v závodnom výbore podľa § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945/Sb.) so zmluvou, podľa ktorej sa uzaviera zmluva učebná a súčasne aj zmluva pracovná, znamená prakticky tak súhlas s uzavretím učebnej zmluvy, ako aj súhlas s uzavretím pracovnej zmluvy.

Pokiaľ by pravdaže vyučenec mal po vyučení pracovať v inom, než v učebnom podniku („iný podnik toho istého odvetvia“), bolo by potrebné, aby v zmluve bol tento podnik výslovne označený a aby tento podnik sám tiež s uzavretím pracovnej zmluvy s vyučencom súhlasil.

Ak teda vyložil krajský súd ustanovenie zmluvy uzavretej medzi účastníkmi tak, že pracovný pomer nevznikol a žalobu o neplatnosť výpovede zamietol, porušil zákon v ustanoveniach § 31 obč. zák. a § 13 dekr. č. 88/1945 Zb.

Sťažnosť je teda dôvodná, aj keď pojmá veci Najvyšším súdom je odchylné od stanoviska sťažnosti pre porušenie zákona, podľa ktorej sa učebný pomer žalobcu po uplynutí učebného času (t. j. po vyučení) automaticky premenil v pracovný pomer. Pracovný pomer nemôže vzniknúť automaticky, ale len za splnenia zákonných náležitostí (súhlasná vôľa strán uzavrieť pracovnú zmluvu, splnenie podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, predchádzajúci súhlas odboru pracovných síl rady ONV, predchádzajúci súhlas event. predchádzajúce prejednanie v závodnom výbore). Bez uzavretia platnej

pracovnej zmluvy sa nemôže učebný pomer premeniť automaticky na pomer pracovný, pokiaľ by tak nebolo výslovne stanovené právnym predpisom.