

Rozhodnutí Krajského soudu v Nitře ze dne 30.06.1959, sp. zn. 4 Co 371/59, ECLI:CZ:KSNR:1959:4.CO.371.1959.1

Číslo: 36/1960

Právní věta: Podmienkou nároku zamestnanca na mzdu podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb. (obdobne podľa § 1155 o. z. o.) je, aby zamestnanec bol ochotný vykonávať práce pre doterajšieho zamestnávateľa, čo znamená, že musí byť k tomu pripravený a že musí sa starať o to, aby po odpadnutí prekážky mohol s prácou začať, ďalej aby u zamestnanca neišlo o úmyselné zameškanie práce, tj. aby zamestnanec nemohol bez vlastného zavinenia (porov. rozh. č. 28/1957 a č. 104/1958 Zb. rozh. čs. súdov) ani prechodne vykonávať primeranú prácu. Pripravenosť zamestnanca k práci musí trvať do toho času, než zamestnávateľ dal jasne najavo po tom, čo zamestnanec prejavil nesúhlas s výpoveďou, že trvá na výpovedi týmto okamihom súčasne začína aj povinnosť zamestnanca najst si primerané náhradné zamestnanie.

Soud: Krajský soud v Nitře

Datum rozhodnutí: 30.06.1959

Spisová značka: 4 Co 371/59

Číslo rozhodnutí: 36

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Mzda

Předpisy: 244/1922 Sb. § 7

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbirkový text rozhodnutí:

Č. 36/1960 sb. rozh.

Podmienkou nároku zamestnanca na mzdu podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb. (obdobne podľa § 1155 o. z. o.) je, aby zamestnanec bol ochotný vykonávať práce pre doterajšieho zamestnávateľa, čo znamená, že musí byť k tomu pripravený a že musí sa starať o to, aby po odpadnutí prekážky mohol s prácou začať, ďalej aby u zamestnanca neišlo o „úmyselné zameškanie práce“, tj. aby zamestnanec nemohol bez vlastného zavinenia (porov. rozh. č. 28/1957 a č. 104/1958 Zb. rozh. čs. súdov) ani prechodne vykonávať primeranú prácu. Pripravenosť zamestnanca k práci musí trvať do toho času, než zamestnávateľ dal jasne najavo po tom, čo zamestnanec prejavil nesúhlas s výpoveďou, že trvá na výpovedi; týmto okamihom súčasne začína aj povinnosť zamestnanca najst si primerané náhradné zamestnanie.

(Rozhodnutie Krajského súdu v Nitre z 30. júna 1959, 4 Co 371/59.)

Ľudový súd v Prievidzi čiastočne vyhovel žalobe o určenie trvania pracovného pomeru medzi účastníkmi, o neplatnosť danej výpovede a o zaplatenie ušlého zárobku, a to tak, že bola zistená neplatnosť výpovede, danej žalobcovi žalovaným účastníkom 18. júla 1958, a tým aj ďalšie trvanie pracovného pomeru medzi nimi, a žalobcovi bola prisúdená suma 1547 Kčs ako náhrada rozdielu medzi priemerným zárobkom, ktorý žalobca dosahoval u žalovaného, a zárobkom, ktorý dosahuje u doterajšieho zamestnávateľa. Ľudový súd zistil, že v čase dania výpovede bol tu síce súhlas odboru pracovných síl rady ONV s rozviazaním pracovného pomeru, avšak rozhodnutie o tom bolo vydané len 16. júna 1958, takže nebolo v čase dania výpovede právoplatné a takto nebola splnená podmienka platnosti výpovede, podľa ktorej tu musí byť predchádzajúci právoplatný súhlas. Pokiaľ ide o ušlý zárobok za mesiace august a september 1958, tu súd žalobcovi neprisúdil nič, hoci v tomto časovom období zamestnaný nebol, avšak toto si zapríčinil sám, keďže sa vhodne neuchádzal o zamestnanie; stalo sa tak až 11. októbra 1958 a - keďže žalobca v mesiacoch októbri, novembri 1958 zarobil menej, než by bol zarobil u žalovaného účastníka, kde jeho priemerný plat robil 1465 Kčs mesačne - prisúdil mu za tieto tri mesiace rozdiel.

Krajský súd v Nitre rozhodnutie súdu prvej stolice v napadnutej čiastke zrušil a vec mu vrátil, aby v rozsahu zrušenia ďalej konal a znovu rozhodol.

Odôvodnenie:

So stanoviskom súdu prvej stolice dotyčne neplatnosti rozviazania pracovného pomeru medzi účastníkmi výpoveďou z 18. júla 1958 súhlasí aj krajský súd s tým doplnením, že podmienkou právne účinnej výpovede je predchádzajúci vykonateľný súhlas výkonného orgánu ONV (porov. rozh. č. 46/1959 Zb. rozh. čs. súdov). Z nepochybného ináč skutkového stavu plynie, že v čase dania výpovede tu nebolo vykonateľné rozhodnutie o udelení súhlasu s rozviazaním pracovného pomeru v zmysle § 13 dekr. č. 88/1945 Zb. a nemožno preto hovoriť o predchádzajúcom súhlase.

V otázke ďalšieho trvania pracovného pomeru medzi účastníkmi však nebol prvým súdom náležite a podrobne zistený skutkový stav, a to z toho dôvodu, že súd sa riadil nesprávnym právnym záverom.

Podmienkou nároku podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb. je predovšetkým, aby zamestnanec bol ochotný konať prácu, t. j. aby k tomu bol pripravený a staral sa o to, aby po odpadnutí prekážky mohol s prácou začať. Zamestnanec stráca preto nárok na mzdu, pokiaľ prácu odoprel konať alebo na jeho strane sa vyskytla prekážka, že prácu nekonal, alebo že sa u svojho zamestnávateľa o prácu neuchádzal. Podľa znenia zákona je zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa nepracuje, povinný si nechať započítať do svojho ušlého zárobku všetko, čo ušetril tým, že prácu nekonal, čo zarobil, resp. čo úmyselne zarobiť zameškal. Prvé dve eventuality sú jasné a vo svojich dôsledkoch znamenajú, že sa započítava jednak to, čo zamestnanec ušetril tým, že práce nekonal (napr. cestovné trovy do pracovného miesta), a jednak to, čo zarobil práve tým, že odpadnutím práce u svojho zamestnávateľa získal voľný čas k výkonu iného náhradného zamestnania. V poslednom prípade náhrada podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb. reprezentuje diferenciu medzi vyššou mzdou v doterajšom zamestnaní a nižšou mzdou v náhradnom zamestnaní. Naproti tomu tretia eventualita, v ktorej sa jedná prakticky o obsah pojmu „úmyselného zameškania práce“, vo svojich dôsledkoch znamená, že aj keď došlo k právne neúčinnému zrušeniu pracovného pomeru zamestnávateľom, nemôže zamestnanec, spoliehajúc na ustanovenie § 7 zák. č. 244/1922 Zb., stáť nečinne stranou pracovného úsilia celku a očakávať, že niekedy aj za celý rad mesiacov dostane mzdu podľa pracovnej zmluvy. Aj v prípade neplatného rozviazania pracovného pomeru má sa zamestnanec snažiť o zapojenie do pracovného procesu podľa svojich síl a možností a nie nečinne čakať na vyjasnenie otázky jeho pracovného pomeru, poprípade aj cestou súdneho konania; je povinný uchádzať sa o prácu prostredníctvom odboru pracovných síl rady ONV, poprípade sám si zamestnanie hľadať v takom pracovnom pomere, ku ktorému aj so zreteľom na jeho neujasnený pomer k pôvodnému zamestnávateľovi by mohol byť odborom pracovných síl rady ONV daný súhlas, ak je takýto súhlas v zmysle § 13 dekr. č. 88/1945 Zb. vôbec

potrebný. Pokiaľ ide o vzťah medzi povinnosťou zamestnanca byť ochotný konať práce pre doterajšieho zamestnávateľa na strane jednej a medzi jeho povinnosťou najst si primerané náhradné zamestnanie na strane druhej, je potrebné povedať toto: Zamestnanec nemôže byť prirodzene stále ochotný pracovať pre svojho doterajšieho zamestnávateľa, teda aj v tom čase, kedy už vykonáva náhradné zamestnanie. Jeho ochota musí však trvať do toho času, než zamestnávateľ dal najavo, že zamestnanca nehodlá ďalej zamestnávať a že trvá na zrušení pracovného pomeru, ku ktorému došlo na základe jeho prejavu vôle. Od toho času začína súčasne aj povinnosť zamestnanca hľadať si primerané náhradné zamestnanie. Nestačilo by preto, aby zamestnávateľ dal len zamestnancovi výpoveď, ale zamestnanec musí dať zamestnávateľovi najavo, že s výpoveďou nesúhlasí; ak potom zamestnávateľ dá zamestnancovi jasne najavo, že s ním nepočíta, že trvá na výpovedi, prestáva povinnosť zamestnanca byť pripravený k práci u doterajšieho zamestnávateľa a začína súčasne povinnosť zamestnanca najst si primerané náhradné zamestnanie.

Môže sa však stať, že zamestnanec, aj keď pokladá rozviazanie pracovného pomeru s pôvodným zamestnávateľom za neplatné, nastúpi – poprípade aj so súhlasom odboru pracovných síl rady ONV – nové zamestnanie trvalej povahy, resp. po dlhší čas trvajúci, čím dáva jasne najavo, že na pôvodnom pracovnom pomere už netrvá. Tak môže dôjsť k rozviazaniu pracovného pomeru medzi účastníkmi dohodou účastníkov uzavretou mlčky, lebo z prejavov účastníkov, urobených mlčky, možno usudzovať na určitý úmysel, t. j. skončiť medzi nimi pracovný pomer.

Táto dohoda je pravdaže právne účinná len v tom prípade, že účastníci sa dohodli na určitom dni, ku ktorému má pracovný pomer skončiť. Stanovenie určitého dňa, ku ktorému má pracovný pomer skončiť, je totiž podstatnou náležitosťou právne účinnej dohody o skončení pracovného pomeru. Tam, kde nebol ujednaný určitý deň skončenia pracovného pomeru, nemôže k tejto forme zániku pracovného pomeru dôjsť. V týchto prípadoch, ak došlo k dohode o skončení pracovného pomeru, súhlas zamestnanca nutno kvalifikovať ako súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru v zmysle § 13 ods. 3 písm. a) dekr. č. 88/1945 Zb.; ide teda o právne účinné rozviazanie pracovného pomeru. Zamestnanec sa môže domáhať náhrady mzdy za výpovednú lehotu podľa § § 20, 21 zák. č. 244/1922 Zb., resp. § 37 zák. č. 154/1934 Zb. So zreteľom na to, že k platnému zrušeniu pracovného pomeru dochádza tým okamihom, kedy zamestnanec prejavil svoj súhlas so zrušením pracovného pomeru a nie už okamihom zrušovacieho prejavu zamestnávateľa, začína beh výpovednej lehoty až okamihom súhlasného prejavu zamestnanca so zrušením pracovného pomeru. Preto môže ísť o prípady, kedy zamestnanec bude mať nárok na mzdu z trvajúceho pracovného pomeru za čas od právne neúčinného zrušenia pracovného pomeru do dňa, kedy sám prejavil so zrušením pracovného pomeru súhlas a okrem toho ešte nárok na náhradu mzdy za zákonnú alebo zmlúvenú výpovednú lehotu.

V tomto smere však ľudový súd sa nezaoberal skutkovým stavom. Žalobca nastúpil nové zamestnanie už 11. októbra 1958, údajne prostredníctvom odboru pracovných síl rady ONV, má tento pracovný pomer zaznačený aj vo svojom občianskom preukaze a tento pracovný pomer ešte aj nateraz trvá, teda už pomerne dlhý čas. Ľudový súd nezisťoval povahu tohto pracovného pomeru so zreteľom na to, čo bolo vyššie uvedené, najmä či skutočne ide len o zamestnanie, nastúpené so zreteľom na ustanovenie § 7 zák. č. 244/1922 Zb., ktoré by žalobca mohol bez ťažkostí zrušiť, aby mohol poprípade nastúpiť prácu u svojho pôvodného zamestnávateľa, u ktorého pracovať by bol vlastne oprávnený aj povinný vzhľadom na stávajúci pracovný pomer. V opačnom prípade by totiž mohlo ísť práve o prípad, ktorý je vyššie uvedený, teda o rozviazanie pracovného pomeru medzi účastníkmi ich dohodou, uzavretou mlčky, alebo o prípad, kedy k dohode nedošlo a kedy zamestnancovi patrí mzda podľa § 7 zák. č. 244/1922 do dňa súhlasu a okrem toho náhrada mzdy za výpovednú lehotu.

Tiež pokiaľ ide o rozdiel medzi mzdou, ktorú mal žalobca u žalovaného účastníka, a nižšou mzdou v novom zamestnaní, nezisťoval ľudový súd skutkový stav tak, aby bolo možné spoľahlivo dôjsť k právnenému záveru, že sú, prípadne nie sú splnené podmienky § 7 zák. č. 244/1922 Zb.

Podľa tohto má konanie prvého súdu chyby, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a odstránenie ktorých by vyžadovalo neúmerné doplnenie dokazovania na krajskom súde. Bol preto rozsudok prvého súdu v napadnutej čiastke zrušený, prvý súd upravený, aby v rozsahu zrušenia ďalej konal podľa toho, čo bolo vyššie uvedené, a znovu rozhodol.