

Rozhodnutí Krajského soudu v Prešově ze dne 31.08.1959, sp. zn. Co 1212/59, ECLI:CZ:KSP0:1959:CO.1212.1959.1

Číslo: 35/1960

Právní věta: Zrušení pracovního poměru výpovědí je nutné - pokud nepřichází do úvahy jiná forma zániku pracovního poměru - aj v případě zrušení pracovního poměru zaměstnance, kterému byl priznaný invalidní (starobný) důchodok. Za primerané náhradné zamestnanie (§ 7 zák. č. 244/1922 Zb.) nie je možné považovať také zamestnanie, výkonu ktorého by zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav nebol vôbec schopný, alebo výkon ktorého by ohrozoval jeho zdravotný stav alebo zamestnanie, ktoré by sa javilo byť celkom neprimerané vzhľadom na povahu prác podľa obsahu doterajšej pracovnej zmluvy, ktorá ďalej trvá; pritom bude potrebné menovite prizrieť nie len k obsahu doterajšej pracovnej zmluvy, ale aj k znalostiam a skúsenostiam zamestnanca, k doterajšiemu jeho pracovnému uplatneniu a k využitiu jeho skúseností v náhradnom zamestnaní.

Soud: Krajský soud v Prešově

Datum rozhodnutí: 31.08.1959

Spisová značka: Co 1212/59

Číslo rozhodnutí: 35

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Důchod, Pracovní poměr

Předpisy: 55/1956 § Sb.
§ 12 244/1922 Sb. § 7

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 35/1960 sb. rozh.

Zrušení pracovního poměru výpovědí je nutné - pokud nepřichází do úvahy jiná forma zániku pracovního poměru - aj v případě zrušení pracovního poměru zaměstnance, kterému byl priznaný invalidní (starobný) důchodok.

Za primerané náhradné zamestnanie (§ 7 zák. č. 244/1922 Zb.) nie je možné považovať také zamestnanie, výkonu ktorého by zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav nebol vôbec schopný, alebo výkon ktorého by ohrozoval jeho zdravotný stav alebo zamestnanie, ktoré by sa javilo byť celkom neprimerané vzhľadom na povahu prác podľa obsahu doterajšej pracovnej zmluvy, ktorá ďalej trvá; pritom bude potrebné menovite prizrieť nie len k obsahu doterajšej pracovnej zmluvy, ale aj k znalostiam a skúsenostiam zamestnanca, k doterajšiemu jeho pracovnému uplatneniu a k využitiu jeho

skúseností v náhradnom zamestnaní.

(Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 31. augusta 1959, Co 1212/59.)

Žalobca uplatnil žalobou podanou na Ľudovom súde v Prešove nárok na určenie trvania pracovného pomeru a zaplatenie rozdielu medzi mzdou, ktorú poberal ako rušňovodič, a invalidným dôchodkom, ktorý mu bol priznaný.

Ľudový súd v Prešove vyslovil, že pracovný pomer účastníkov trvá; žalobu na zaplatenie rozdielu medzi mzdou rušňovodiča a invalidným dôchodkom zamietol.

Krajský súd v Prešove rozsudok súdu prvej stolice potvrdil.

Odôvodnenie:

Na základe vykonaného dokazovania bolo zistené, že žalobcovi bol priznaný invalidný dôchodok podľa § 12 zák. č. 55/1956 Zb. v plnej výmere počínajúc od 3. mája 1957. Od tohto dňa žalobca už prácu pre žalovaného účastníka nevykonával.

Žalovaný účastník pracovný pomer so žalobcom nezrušil, nakoľko vychádzal z toho, že pracovný pomer zanikol podľa zákona tým, že žalobcovi bol priznaný plný invalidný dôchodok. Napriek tomu však ponúkol žalobcovi - keď tento žiadal zaplatenie rozdielu medzi mzdou rušňovodiča a invalidným dôchodkom - na miesto uchádzajúcej mzdy zo zamestnania rôzne pracovné zadelenie, ktoré podľa svojho zdravotného stavu mohol žalobca vykonávať (laboranta, výhrevného dozorca, pomocného strojmajstra, skladníka inventúr) a žalobca ani jedno z týchto miest neprijal, lebo plat na týchto miestach bol pomerne nízky, a trval na tom, aby ho žalovaný zamestnal ako rušňovodiča, alebo mu poskytol plat rušňovodiča.

Z tohto skutkového stavu vyvodil súd tieto závery:

Výpoveď musí byť daná aj v prípade, že má byť skončený pracovný pomer u zamestnancov, ktorým bol priznaný invalidný dôchodok (a obdobne aj starobný dôchodok). Z platných právnych predpisov neplynie, že by pracovný pomer zamestnanca zanikal už priznaním dôchodku a je potrebné, aby pracovný pomer bol zrušený podľa predpisov o tom všeobecne platných. Pokiaľ teda nedošlo u zamestnanca, ktorému bol priznaný invalidný (starobný) dôchodok, k riadnemu zrušeniu pracovného pomeru, pracovný pomer trvá aj naďalej. Pre toto stanovisko svedčí ostatne aj tá skutočnosť, že predpisy o sociálnom zabezpečení rátajú s tým, že zamestnanec môže zotrvať ďalej v zamestnaní ako dôchodca (porov. § 11, 15 zák. č. 55/1956 Zb., vl. nar. č. 19/1959 Zb. a § 58 zák. č. 55/1956 Zb., podľa ktorého môžu závody rozviazať pracovný pomer s osobou, ktorá dovърšila vek rozhodný pre priznanie starobného dôchodku, len po predchádzajúcom súhlase vo zmysle tohto ustanovenia; predpokladá sa teda zrušenie pracovného pomeru výpoveďou - pokiaľ neprichádza do úvahy iná forma zániku pracovného pomeru).

Pokiaľ potom ide o nárok na mzdu podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb., resp. na jej doplatok, je jednou z podmienok tohto nároku, aby zamestnanec nemohol bez vlastného zavinenia (porov. rozh. č. 28/1957 a č. 104/1958 Zb. rozh. čs. súdov) vykonávať primerané zamestnanie.

Zákon sám, a to ani § 7 zák. č. 244/1922 Zb. (ani jemu zodpovedajúce ustanovenie § 1155 o. z. o.), nemá ustanovenie o tom, čo je primerané zamestnanie. Ani z hľadiska iných pracovneprávnych predpisov niet ustanovenia, ktoré by sa dalo k výkladu tohto pojmu použiť. Otázkou primeranosti, resp. najprorostej neprimeranosti zamestnania sa zaoberá zákon o sociálnom zabezpečení (zák. č. 55/1956 Zb.), teda právny predpis príbuzného odvetvia práva. Aj keď situácia je tu odlišná - v zákone o sociálnom zabezpečení ide o rozhodovanie o nároku na dôchodok, teda o nároku, ktorý je

odvodzovaný z pracovnej neschopnosti, resp. zníženej pracovnej neschopnosti, vyvolanej nepriaznivým zdravotným stavom, zatiaľ čo z hľadiska § 7 zák. č. 244/1922 Zb. ide o nárok odvodzený z trvajúceho pracovného pomeru a ide o posúdenie otázky úmyselného zameškania iných zárobkových možností - predsa len sú určité hľadiská, z ktorých je možno vyjsť pri vymedzení pojmu „primeraného zamestnania“ vo vzťahu k § 7 zák. č. 244/1922 Zb. Z týchto hľadisek nebude možno považovať za primerané také zamestnanie, výkonu ktorého by zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav nebol vôbec schopný, alebo výkon ktorého by ohrožoval jeho zdravotný stav, alebo zamestnanie, ktoré by sa javilo byť celkom neprimerané vzhľadom na povahu prác podľa obsahu doterajšej pracovnej zmluvy, ktorá ďalej trvá. Pritom bude potrebné menovite prizerať nielen k obsahu doterajšej pracovnej zmluvy, ale aj k znalostiam a skúsenostiam zamestnanca, k doterajšiemu jeho pracovnému uplatneniu a k využitiu jeho skúseností v náhradnom zamestnaní. Ak zamestnanec odmietne takéto zamestnanie, ktoré nie je z hľadiska týchto zásad primerané, nestráca nárok na mzdu podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb.

Ak odmietne pravdaže také zamestnanie, ktoré je možno považovať za primerané - ako tomu bolo v súdnej veci - nepatrí mu mzda, poťažne diferencia mzdy podľa § 7 zák. č. 244/1922 Zb.

Žalovaný účastník ostatne nebol povinný zamestnávať žalobcu ako rušňovodiča, lebo - ako to z vykonaného dokazovania vyplýva - žalobca podľa svojho zdravotného stavu prácu rušňovodiča vykonávať nesmel, resp. takúto prácu mohol vykonávať len pri značnej úľave, a práve preto mu bol priznaný aj plný invalidný dôchodok. Nie je spravodlivé žiadať od zamestnávateľa, aby zamestnával osobu, ktorá zo zdravotného hľadiska je považovaná za práce neschopnú, najmä na tak dôležitom úseku a vo funkcii rušňovodiča. Zamestnvanie takejto práce neschopnej osoby by znamenalo riziko pre zamestnávateľa, lebo práve pre nespôsobilosť zastávať funkciu rušňovodiča bol žalobca daný do úplnej invalidity, a bol mu priznaný plný invalidný dôchodok, ktorý je náhradou pravidelnej mzdy.