

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22.02.1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.215.1967.1

Číslo: 57/1968

Právní věta: Preskúmavanie výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Aj keď skutočnosť, že organizácia prijme iného pracovníka na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. Náhrada mzdy (§ 61 ods. 1 zák. pr.) môže byť prac. priznaná, len pokiaľ je splatná v dobe vydania súdneho rozhodnutia.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 22.02.1968

Spisová značka: 6 Cz 215/67

Číslo rozhodnutí: 57

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 99/1963 Sb. § 154

§ 157 65/1965 Sb. § 37

§ 46

§ 61

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 57/1968 sb. rozh.

Preskúmavanie výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom či štruktúrnym zložením pracovníkov zisťuje súd podľa zásady materiálnej pravdy, pričom dokazovanie týchto skutočností

postihuje organizáciu.

Aj keď skutočnosť, že organizácia prijme iného pracovníka na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie.

Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce môže byť pracovníkovi priznaná, len pokiaľ je splatná v dobe vydania súdneho rozhodnutia; nemôže byť zásadne priznaná ako opätujúca sa dávka aj do budúcnosti.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 22. 2. 1968, [6 Cz 215/67.](#))

Žalobca pracoval pôvodne ako odborný asistent na Pedagogickom inštitúte, katedre geografie v P.; od roku 1964, kedy Pedagogický inštitút prešiel do Univerzity P. J. Šafárka v K., pracoval na Pedagogickej fakulte, katedre geografie.

Dekrétom z 31. 8. 1966 rozviazal žalovaný so žalobcom pracovný pomer výpoveďou k 31. 10. 1966; vzhľadom na oneskorené doručenie dekrétu bola výpovedná lehota predĺžená do 30. 11. 1966. Ak dôvod rozviazania pracovného pomeru výpoveďou bola uvádzaná tá skutočnosť, že žalobca sa stal nadbytočným v dôsledku nutnej úpravy pedagogických úväzkov učiteľov (§ 46 ods. 1 písm. c) zák. práce).

Žalobou podanou na Okresnom súde v Košiciach 16. 11. 1966 domáhal sa žalobca vyslovenia neplatnosti výpovede; pri pojednávaní 16. 3. 1967 „doplnil“ žalobu o mzdové nároky vyplývajúce z neplatného rozviazania pracovného pomeru.

Okresný súd v Košiciach vyslovil rozsudkom z 21. 7. 1967, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobcovi, je neplatná a že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za čas od 1. 12. 1966 do 20. 12. 1966 v celkovej sume 1612 Kčs, od 1. 1. 1967 do 30. 6. 1967 po 500 Kčs mesačne, od 1. 7. 1967 potom po 2500 Kčs mesačne (po odpočítaní príslušnej dane zo mzdy).

Krajský súd v Košiciach zamietol odvolanie žalovaného ako oneskorene podané uznesením z 1. 9. 1967.

Najvyšší súd rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona podanej predsedom Najvyššieho súdu, že rozsudkom okresného súdu bol porušený zákon a tento rozsudok zrušil.

Z odôvodnenia:

Súd je oprávnený preskúmať výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce bez ohľadu na to, či ide o nadbytočnosť konkrétneho pracovníka bez možnosti výberu, alebo o nadbytočnosť jedného alebo viacerých pracovníkov z väčšieho počtu pracovných miest, z ktorých je potrebné vykonať výber pracovníka, ktorému sa dá výpoveď, a tiež bez ohľadu na to, či ide o generálne zníženie počtu pracovníkov, alebo či vzhľadom na uvedené zmeny je potrebné vyrovnať štruktúru pracovníkov podľa ich profesií a kvalifikácie. Súd však nepreskúma výber pracovníkov tam, kde bolo na organizácii, aby sa rozhodla, komu z pracovníkov prichádzajúcich do úvahy pre rozviazanie pracovného pomeru pre nadbytočnosť dá výpoveď; súd neurčuje sám, či mala byť daná výpoveď inému pracovníkovi (napr. z dôvodov sociálnych).

Preskúvanie tohto výpovedného dôvodu súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky, tj. na

otázku, či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami.

Otázku, či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo inú organizačnú zmenu, a otázku, či sa stal pracovník nadbytočným, preskúmava súd všetkými dôkaznými prostriedkami podľa občianskeho súdneho poriadku, menovite potom aj na základe stanoviska orgánu nadriadeného organizácii alebo príslušného národného výboru. Organizačné zmeny, nadbytočnosť a príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom či štrukturálnym zložením pracovníkov zisťuje súd podľa zásady materiálnej pravdy, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje organizáciu (§ 101, 120 ods. 1 o. s. p.); nepreukázané skutočnosti idú teda na ťarchu

V tejto veci bola ako výpovedný dôvod uplatnená skutočnosť, že došlo k zvýšeniu pedagogických úväzkov učiteľov vysokých škôl, čo na konkrétnom pracovisku ovplyvnilo stav pracovníkov tak, že v dôsledku týchto zmien došlo k nadbytočnosti určitého počtu pracovníkov. Súd došiel v tom smere k záveru, že došlo iba k úprave pedagogických úväzkov, že však nenastali žiadne organizačné zmeny, a preto nie je možné tvrdiť, že by sa žalobca stal pre žalovaného nadbytočným; v tejto súvislosti vychádzal súd zo zistenia, že žalovaná organizácia prijala na miesto, ktoré malo byť uvoľnené odchodom žalobcu, iných dvoch pracovníkov.

Aj keď skutočnosť, že organizácia prijme iného pracovníka na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie je, pravda, rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov. Organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nie je vylúčené, aby pri nedostatku pracovníkov určitého povolania organizácia prijala ďalších takých pracovníkov a zvyšovala ich počet v organizácii a súčasne, aby mala nadbytok pracovníkov iného povolania alebo na inom pracovisku.

Skutočnosť, že organizácia prijala iných pracovníkov na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, nemohla preto súd zbaviť povinnosti zisťovať hore uvedené základné podmienky výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce, menovite podmienku, či u žalovanej organizácie došlo k vnútorným organizačným zmenám, ktoré mohli mať za následok nadbytočnosť žalobcu. Pri posudzovaní tejto otázky bolo potrebné vyjsť z právneho základu, o ktorý sa vykonanie týchto zmien opiera, tj. zo zák. č. 19/1966 Zb. o vysokých školách a z právnych predpisov vydaných k zabezpečeniu zmien predchádzajúcich vydaniu zákona o vysokých školách.

Predovšetkým tu ide o Výnos ministrov školstva a kultúry a národnej obrany o platovom poriadku pre učiteľov vysokých škôl zo 6. 12. 1965, č. 51000/65-E/I/1 (Vestník Ministerstva školstva a kultúry z 31. 12. 1965, č. 36/65), ktorý bol vydaný na základe uznesenia vlády o zásadách platovej úpravy pre učiteľov vysokých škôl z 19. 11. 1965. Ďalej je potrebné vychádzať zo Smerníc pre stanovenie povinností učiteľov vysokých škôl z 31. 12. 1965, č. 49770/65-III/4b (Vestník Ministerstva školstva a kultúry z 31. 12. 1965, č. 36/65), ktoré boli vydané k vykonaniu zák. č. 19/1966 Zb. Z citovaných smerníc plynie, že s účinnosťou k 1. 12. 1965 dochádzalo ku zmenám v stanovení pedagogických úväzkov učiteľov vysokých škôl; pokiaľ ide o odborných asistentov, došlo k zvýšeniu pedagogických úväzkov tak, že namiesto pôvodného počtu 7-11 hodín pedagogickej činnosti týždenne bolo stanovené 8-14 hodín pedagogickej činnosti týždenne. K novej úprave pedagogických úväzkov malo podľa citovaných smerníc dôjsť v čase, ktorý bude pre vysokú školu vyhovujúci; mieni sa tým čas alebo v priebehu školského roku 1965/1966 (spravidla vo februári) alebo od budúceho školského roku (najneskorší termín).

Pokiaľ teda vysoká škola vykonala na základe uvedených právnych predpisov zmeny v stanovení

pedagogických úväzkov učiteľov vysokých škôl, išlo nepochybne o „iné organizačné zmeny“, ako to má na mysli § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce. Ak sa potom stal určitý pracovník v súvislosti s týmito zmenami nadbytočným, tj. ak bola jeho nadbytočnosť následkom organizačných zmien, potom boli splnené aj dve ďalšie podmienky horeuvedeného výpovedného dôvodu, tj. nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami.

O nadbytočnosti pracovníka ide teda, ak organizácia nemá vôbec možnosť pracovníka ďalej zamestnávať ani inou prácou ani na inom pracovisku). Organizácia musí totiž pracovníkovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je u organizácie k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve či kvalifikácii pracovníka kedykoľvek získanej (pre uzavretím zmluvy alebo po jej uzavretí), a to aj vtedy, keď toto miesto vyžaduje predchádzajúcu prípravu. Rozhodnutie, či tejto ponuky bude použité, je dané výlučne pracovníkovi, ktorý môže túto pracovnú príležitosť odmietnuť. Z tohto ustanovenia v súvislosti s zásadou § 37 ods. 4 zák. práce (porov. slová „pokiaľ možno i na jeho kvalifikáciu“) je totiž možné vyvodiť, že za tejto situácie musí mať pracovník možnosť vybrať si aj menej kvalifikovanú prácu, ak bude chcieť u organizácie zostať. Ak má teda organizácia možnosť pracovníka zamestnať inou prácou alebo na inom pracovisku a pracovník je ochotný na túto prácu alebo pracovisko prejsť, nejde v žiadnom prípade o nadbytočnosť pracovníka a organizácia mu nemôže dať z tohto dôvodu výpoveď.

Pokiaľ teda súd oprel svoj záver o tom, že u žalovanej organizácie neišlo o organizačné zmeny, v podstate o skutočnosť, že žalovaná organizácia prijala iných pracovníkov, pričom obsah spisov súčasne nasvedčuje tomu, že neišlo o prijatie týchto pracovníkov na miesto uvoľňované odchodom žalobcu, založil svoje rozhodnutie o neexistencii výpovedného dôvodu a tým aj o neplatnosti výpovedi danej žalobcovi na neúplne zistenom skutkovom stave; nezisťoval okolnosti rozhodné z hľadiska základných podmienok výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce, menovite potom okolnosti rozhodné z hľadiska výkladu pojmu „iné organizačné zmeny“ v súvislosti so Smernicami pre stanovenie povinnosti učiteľov vysokých škôl z 31. 12. 1965, č. 49770/65-III/4b (Vestník Ministerstva školstva a kultúry z 31. 12. 1965, č. 36/65).

Tým porušil okresný súd zákon v ustanoveniach § 6, 120, 132 o. s. p. v spojení s ustanovením § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce.

K porušeniu zákona došlo aj rozhodnutím o nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného rozviazania pracovného pomeru, ktorým bola žalobcovi priznaná ako mzda dospelá do dňa vydania súdneho rozhodnutia, tak aj mzda budúce dospelávajúca. Súd priznal žalobcovi horeuvedený peňažitý nárok bez toho, že sa zaoberal základnými podmienkami vzniku nároku na náhradu mzdy a jeho uplatnenia na súde.

Okresný súd neuviedol vôbec v odôvodnení svojho rozsudku, akými právnymi úvahami sa riadil pri rozhodovaní o tomto nároku (§ 157 ods. 2 o. s. p.). Z odôvodnenia rozsudku nie je jasné, prečo bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy od 1. 11. 1965, prečo bola priznaná náhrada v jednotlivých obdobiach v rôznej výške a za dobu od 1. 7. 1967 aj do budúca ako opätujúce sa mesačné plnenie; je teda rozhodnutie v tomto smere nepreskúmatelné.

Povinnosťou okresného súdu bolo, aby zhodnotil žalobcom uplatnený nárok na náhradu mzdy z hľadiska § 61 a 64 zák. práce, teda predovšetkým, či bol uplatnený na súde včas, tj. najneskoršie do troch mesiacov odo dňa, kedy mal pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončiť; v kladnom prípade mal skúmať tento nárok aj z hľadiska ďalších rozhodných podmienok, najmä, či a kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, lebo až od tohto dňa náleží žalobcovi - na rozdiel od právneho stavu platného pred 1. 1. 1966 - náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Súčasne však súd nevzal do úvahy, že náhrada mzdy z tohto titulu môže byť, pravda, pracovníkovi priznaná, len pokiaľ je splatná v dobe vydania súdneho rozhodnutia; nemôže byť zásadne priznaná ako opätujúca sa dávka do budúca (§ 154 ods. 2 o. s. p.). V tom smere ide teda o situáciu analogickú ako za právneho stavu platného pred 1. 1. 1966; súdu musí totiž skúmať, či sú splnené podmienky tohto mzdového nároku, pričom platí pre ne rozhodný stav v dobe súdneho rozhodnutia.

Porušil teda okresný súd zákon v ustanoveniach § 6, 120, 132, 154 ods. 2 a § 157 ods. 2 o. s. p. v spojení s ustanoveniami § 61 a 64 zák. práce.