

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 23.07.1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.49.1968.1

Číslo: 94/1968

Právní věta: Základnou podmínkou použitelnosti výpovedního důvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce, spočívajícího na viacerých skutočnostiach, je pracovníkova nadbytočnosť druhou podmínkou je příčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. /1/ Splnenie povinností vyplývajúcich organizácii z ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce je hmotnoprávnou podmínkou platnosti výpovede zo strany organizácie; splnenie podmienky ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce musí preukázať organizácia.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 23.07.1968

Spisová značka: 6 Cz 49/68

Číslo rozhodnutí: 94

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 94/1968 sb. rozh.

Základnou podmínkou použitelnosti výpovedního důvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce, spočívajícího na viacerých skutočnostiach, je pracovníkova nadbytočnosť; druhou podmínkou je příčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. 1)

Splnenie povinností vyplývajúcich organizácii z ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce je hmotnoprávnou podmínkou platnosti výpovede zo strany organizácie; splnenie podmienky ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce musí preukázať organizácia.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 23. 7. 1968, [6 Cz 49/68](#).)

Žalobca sa domáhal vyslovenia neplatnosti výpovede z pracovního pomeru u žalovaného, danej mu 8. 8. 1967 k 30. 11. 1967 podľa § 46 ods. 1 písm. c), e), f) zák. práce, s tým, že pracovní pomer trvá aj naďalej.

Okresný súd v Žiari nad Hronom zamietol žalobu rozsudkom zo 16. 2. 1967. Bol toho názoru, že

výpovedné dôvody podľa § 46 ods. 1 písm. c), e), f) zák. práce boli dané, takže žalovaná organizácia rozviazala pracovný pomer so žalobcom právom.

Krajský súd v Banskej Bystrici potvrdil rozsudkom z 11. 7. 1967 rozsudok súdu prvého stupňa. Na rozdiel od súdu prvého stupňa bol však toho názoru, že je daný len výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce; čo sa týka tohto výpovedného dôvodu, mal z výpovedí vypočutých svedkov, oznámenia vedúceho energetiky žalovaného, organizačného poriadku energetického úseku platného od 1. 10. 1966 a prípisu riaditeľa podniku za preukázané, že žalovaný nemohol žalobcu zamestnávať preto, že došlo od 1. 12. 1966 k zrušeniu funkcie samostatného technika investičného dozoru, ktorú žalobca zastával. Pretože žalobca nespĺňoval kvalifikačné predpoklady pre túto funkciu, nebolo možné žiadať od žalovaného, aby bol v tejto alebo podobnej funkcii zaradený na iný úsek práce, takže sa stal nadbytočným.

Či bola žalobcovi poskytnutá možnosť iného zaradenia zodpovedajúceho jeho schopnostiam a kvalifikácii, nepovažoval krajský súd za potrebné objasňovať, nakoľko táto otázka vraj nebola predmetom sporu a nesplnenie tejto povinnosti zo strany žalovaného nečiní podľa názoru krajského súdu výpoveď neplatnou a zakladá pre postihnutého pracovníka nanajvýš nárok na náhradu

Najvyšší súd rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona podanej predsedom Najvyššieho súdu, že bol rozsudkami oboch súdov porušený zákon a tieto rozhodnutia zrušil.

Z odôvodnenia:

Súdy oboch stupňov si neopatrili dostatočný skutkový základ pre posúdenie veci z hľadiska ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c) a ods. 2 zák. práce a krajský súd okrem toho vyslovil aj nesprávny názor v otázke týkajúcej sa výkladu ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce.

Základnou podmienkou použiteľnosti výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce, spočívajúceho na viacerých skutočnostiach, je pracovníkova nadbytočnosť; druhou podmienkou je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami.

Nestačilo teda zisťovať, že došlo k zrušeniu funkcie samostatného pracovníka technického rozvoja na úseku tepelnej energetiky (výpoveď ing. L. R.), ale bolo treba zisťovať, či táto zmena viedla k zníženiu počtu pracovníkov či ich inému štruktúrnemu zloženiu, či teda medzi touto organizačnou zmenou a uvedenými následkami bola príčinná súvislosť. V tomto smere súdy oboch stupňov dostatočne nezamerali dokazovanie.

V dôsledku vadného právneho názoru na ustanovenie § 46 ods. 2 zák. práce nebolo zamerané dokazovanie ani na objasnenie povinností vyplývajúcich z tohto ustanovenia žalovanej organizácii. Splnenie týchto povinností je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zo strany organizácie a spočíva v podstate v tom, že organizácia nemá žiadnu možnosť pracovníka ďalej zamestnávať. Opačný názor zastávaný krajským súdom nemá opory v zákone a znižuje význam ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce natoľko, že v podstate anuluje jeho význam a zmysel. Ak má totiž organizácia možnosť pracovníka ďalej zamestnávať inou prácou, a to prípadne aj po predchádzajúcej príprave, alebo ak má možnosť ho zamestnávať na inom pracovisku a pracovník s touto zmenou zjednaných pracovných podmienok súhlasí, nemôže mu dať organizácia platnú výpoveď, aj keď by mala k tomu výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c) zák. práce. Nemožnosť zamestnávať pracovníka znamená, že organizácia nemá pre pracovníka žiadnu prácu; ide tu teda o nemožnosť pracovníka vôbec ďalej zamestnávať. Organizácia preto musí ponúknuť pracovníkovi akékoľvek voľné miesto, ktoré by mohol zastávať po predchádzajúcej príprave a ktoré je v organizácii v dobe dania výpovede k dispozícii. Rozhodnutie, či táto ponuka bude použitá, je dané výlučne pracovníkovi, ktorý môže túto pracovnú príležitosť odmietnuť, čím je potom dovŕšená podmienka § 46 ods. 2 zák. práce pre platnosť

výpovede; splnenie podmienky ustanovenia § 46 ods. 2 zák. práce musí preukázať organizácia.

Pri doterajšom dokazovaní vyšlo síce najavo, že žalobcovi bolo ponúknuté miesto robotníka (výpovede ing. L. R. a L. B.), nebolo však náležite zisťované konkrétne aké, a to najmä aj z hľadiska vhodnosti tohto miesta pre žalovaného, a či k ponuke došlo pred doručením výpovede. Vôbec nebolo objasňované prípadné ponúknutie pracovného miesta, ktoré by žalobca mohol zastávať po predchádzajúcej príprave, zvlášť keď vykazoval pri nižšom školskom vzdelaní pomerne dlhoročnú prax na mieste určenom pre pracovníkov s vyšším školským vzdelaním.

Neúplnosť dokazovania vyplývajúca z nerešpektovania ustanovení § 1, 6 a 120 o. s. p. vo vzťahu k ustanoveniam § 46 ods. 1 písm. c), ods. 2 zák. práce mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej; preto Najvyšší súd zrušil obidva napadnuté rozsudky.

1) porov. rozhodnutie č. 57/1968 Zbierky rozhodnutí a oznámení súdov ČSSR.