

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22.12.1969, sp. zn. 6 Cz 72/69, ECLI:CZ:NS:1969:6.CZ.72.1969.1

Číslo: 90/1970

Právní věta: Ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce. Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 zák. práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasnej aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom. Z hľadiska včasnosti uplatnenia nároku podľa § 64 zák. práce nie je rozhodujúce, že neskoršie v priebehu konania vymedzil pracovník rozsah svojho nároku tak, a že miesto pôvodne požadovanej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce požadoval náhradu mzdy len podľa § 61 ods. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 22.12.1969

Spisová značka: 6 Cz 72/69

Číslo rozhodnutí: 90

Číslo sešitu: 8

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Mzda, Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 61
§ 64

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 90/1970 sb. rozh.

(Částečně nepoužitelné viz judikát 44/1980 SbRc.)

Ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce.

Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 zák. práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasnej aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k okamžitému

zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom.

Z hľadiska včasnosti uplatnenia nároku podľa § 64 zák. práce nie je rozhodujúce, že neskoršie v priebehu konania vymedzil pracovník rozsah svojho nároku tak, a že miesto pôvodne požadovanej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce požadoval náhradu mzdy len podľa § 61 ods. 2 zák. práce.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 22. 12. 1969, [6 Cz 72/69.](#))

Žalobou podanou 29. 3. 1966 domáhal sa žalobca vyslovenia neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru z dôvodu uvedeného v § 53 ods. 1 písm. b) zák. práce, ktoré mu žalovaný oznámil listom z 21. 2. 1966. Súčasne žiadal, aby bolo rozhodnuté, že jeho pracovný pomer trvá a že sa žalovaný zaväzuje zaplatiť mu „náhradu podľa § 61 zák. práce“. Na pojednávaní na okresnom súde dňa 12. 5. 1967 a 23. 5. 1967 prehlásil žalobca, že už netrvá na tom, aby ho žalovaný zamestnával ďalej, a navrhol, aby súd vyslovil, že pracovný pomer medzi účastníkmi skončil dohodou dňom 19. 4. 1966 (dňa 20. 4. 1966 nastúpil žalobca do pracovného pomeru u Interhotela B.) a že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 650,- Kčs ako náhradu mzdy za výpovednú lehotu (§ 61 ods. 2 písm. b) zák. práce). Žalovaný uznal, že zrušil pracovný pomer so žalobcom bezdôvodne, a zmiernom schváleným uznesením Okresného súdu v Trnave z 23. 5. 1967 sa zaviazal zaplatiť žalobcovi na náhrade mzdy požadovanú sumu vo výške 600,13 Kčs (po zrážke dane zo mzdy) a nahradiť mu trovy konania vo výške 651,- Kčs.

V odvolaní proti uzneseniu o schválení zmiernosti prehlásil žalobca znovu, že už netrvá na tom, aby ho žalovaný zamestnával ďalej, žiadal však, aby sa v súlade s ustanovením § 61 ods. 2. zák. práce vychádzalo z toho, že pracovný pomer skončil dohodou dňom, ktorým mal skončiť na základe neplatného okamžitého zrušenia, a aby mu bola priznaná náhrada mzdy za dvojmesačnú výpovednú lehotu vo výške 3600,- Kčs bez odpočítania vyplatených nemocenských dávok.

Krajský súd v Bratislave zrušil uznesením z 8. 9. 1967 uznesenie súdu prvého stupňa a uložil mu, aby vo veci ďalej konal.

Okresný súd v Trnave určil potom rozsudkom z 28. 12. 1967, že pracovný pomer medzi účastníkmi skončil dohodou dňa 28. 2. 1966 (kedy skončila fyzická inventúra v rekreačnom stredisku, ktorého bol žalobca vedúcim, a kedy mal byť podľa listu žalovaného z 21. 2. 1966 skončený pracovný pomer); v zbývajúcej časti zamietol žalobu. Vychádzal pri tom zo záveru - ako to tiež vyjadril v odôvodnení rozsudku - , že okamžité zrušenie pracovného pomeru z 21. 2. 1966 ku dňu 28. 2. 1966 je neplatné pre neexistenciu zákonného dôvodu opreného o ustanovenie § 53 ods. 1 písm. b) zák. práce, čo napokon aj sám žalovaný uznal behom konania. Zamietavý výrok rozsudku odôvodnil okresný súd v podstate tým, že žalobca nemá nárok na náhradu mzdy za dobu výpovednej lehoty (§ 61 ods. 2 písm. b) zák. práce), pretože v tejto dobe bol práce neschopný a obdržal nemocenské vo výške 2640,- Kčs a na zbývajúcu časť tejto doby dostal vyplatenú v zmiere dohodnutú sumu 600,13 Kčs. Navyše dospel okresný súd k záveru, že tento nárok žalobcu zanikol v dôsledku prekluzie, keď bol uplatnený až 12. 5. 1967, prípadne až 26. 6. 1967, teda dávno po uplynutí trojmesačnej lehoty stanovenej v § 64 zák. práce; podľa názoru okresného súdu uplatnil žalobca včas len nárok na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce.

Krajský súd v Bratislave potvrdil rozsudkom z 21. 2. 1968 rozsudok súdu prvého stupňa.

Najvyšší súd rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona podanej generálnym prokurátorom (ktorá bola podaná proti rozsudku Okresného súdu v Trnave z 28. 12. 1967 a rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 21. 2. 1968), že rozsudkami súdov oboch stupňov - pokiaľ nimi bola zamietnutá žaloba na náhradu mzdy - bol porušený zákon a v uvedenom rozsahu tieto rozsudky zrušil.

Z odôvodnenia:

Právna úprava nárokov pracovníka z neplatného rozviazania pracovného pomeru je obsiahnutá v § 61 až 64 zák. práce. Pokiaľ ide o nároky z neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru, stanoví § 61 ods. 1 zák. práce, že - ak trvá pracovník na tom, aby ho organizácia ďalej zamestnávala a ak jej to oznámi - pracovný pomer pracovníka trvá a organizácia je povinná mu poskytnúť náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku odo dňa, kedy urobil voči organizácii také oznámenie, až do doby, kedy mu organizácia umožní pokračovať v práci, lebo kedy dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru, najďalej však za dobu jedného mesiaca pred uplatnením rozviazania pracovného pomeru na súde. Ak však netrvá pracovník na tom, aby ho organizácia ďalej zamestnávala, platí - pokiaľ sa pracovník nedohodne s organizáciou písomne inak - nevyvrátiteľná domnienka § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce, že pracovný pomer skončil dohodou dňom, kedy mal pracovný pomer skončiť okamžitým zrušením, pričom pracovník má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty.

Z tejto zákonnej úpravy vyplýva, že pracovníkovi prislúcha v každom prípade neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru náhrada mzdy a že len rozsah tejto náhrady je závislý na tom, či sa pracovník rozhodne pracovať ďalej v organizácii a toto svoje rozhodnutie oznámi organizácii alebo či odíde z organizácie napriek neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Len z tejto rozdielnej úpravy rozsahu nároku nemožno však dôvodiť, že v prípade náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 zák. práce a v prípade náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 zák. práce ide o dva samostatné nároky s tým dôsledkom, že ak uplatní pracovník žalobou na súde včas nárok na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce, nemôže zmeniť žalobnú žiadosť (§ 95 o. s. p.) na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce (ak sa neskoršie rozhodol nepracovať v organizácii po uplynutí lehoty podľa § 64 zák. práce). Zákonník práce neobmedzuje rozhodnutie pracovníka o tom, že nebude trvať na ďalšom zamestnaní u organizácie, nejakou lehotou, takže pracovník môže svoje pôvodné rozhodnutie zotrvať v zamestnaní u organizácie zmeniť kedykoľvek až do ukončenia sporu, pravda, s tým nevyhnutelným dôsledkom, že pracovný pomer skončí v takom prípade - pokiaľ sa nedohodne s organizáciou písomne inak - zákonom predpokladanou dohodou ku dňu, kedy mal skončiť podľa neplatného okamžitého zrušenia a že preto nemôže ani uplatňovať nárok na náhradu mzdy v rozsahu upravenom v - 61 ods. 1 zák. práce, ale len nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty.

Z uvedeného vyplýva, a že nemôže obstať názor zaujatý okresným súdom ohľadne prekluzie nároku žalobcu na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce, nehľadiac už na to, že sa žalobca v žalobe z 29. 3. 1966 domáhal „zaplatenia náhrady podľa § 61 zák. práce“, že teda svoj nárok ani neobmedzil len na náhradu mzdy podľa prvého odseku § 61 zák. práce. Z hľadiska včasnosti uplatnenia nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru žalobou podľa § 64 zák. práce je teda rozhodujúce, či pracovník uplatnil okrem nároku na vyslovenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru tiež nárok na náhradu mzdy podľa § 61 zák. práce, pričom nie je rozhodujúce, že neskoršie v priebehu konania vymedzil rozsah tohto svojho nároku tak, že miesto pôvodne požadovanej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce požadoval náhradu mzdy len vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce.

Pochybenie súdov obidvoch stupňov spočíva predovšetkým v tom, že neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktorá vyplýva z výsledkov vykonaného dokazovania, nebola vyslovená vo výrokovvej časti rozsudku, hoci podľa obsahu spisu je nepochybné, že sa žalobca domáhal výslovne vydania súdneho rozhodnutia o tejto otázke a v tomto smere žalobný návrh nebol v priebehu konania zmenený. Zmena pôvodného žalobného návrhu sa týkala len určenia doby ďalšieho trvania resp. skončenia pracovného pomeru a rozsahu peňažitého nároku uplatneného z titulu náhrady mzdy. Súd si zrejme neuvedomili, že priznanie náhrady mzdy podľa § 61 zák. práce je podmienené vyslovením neplatnosti rozviazania pracovného pomeru priamo vo výroku súdneho rozhodnutia.

Súdy obidvoch stupňov však pochybili aj pri posúdení dôvodnosti žalobcom uplatneného peňažitého nároku na náhradu mzdy, a to v dôsledku nerozlíšenia rôznej povahy náhrady mzdy, priznávanej pracovníkovi v prípade neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru buď podľa § 61 ods. 1 zák. práce alebo podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce. Náhrada mzdy priznávaná podľa prvého odseku je dôsledkom neplnenia povinností zo strany organizácie, ktorá bola povinná pridelať pracovníkovi, ktorý trval na tom, aby ho ďalej zamestnávala podľa § 35 ods. 1 písm. a) zák. práce, prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady je preto závislé na možnosti a ochote pracovníka prácu vykonávať; ak teda pracovník nie je schopný napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské, prácu konať alebo nie je ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce. Naproti tomu náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 písm. b) zák. práce má celkom inú povahu. Zákonník práce v tomto jedinom prípade neviaže povinnosť organizácie k náhrade mzdy na ďalšie trvanie pracovného pomeru pracovníka u organizácie, ale stanoví ako výnimku, že pracovník má v prípade neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru nárok na náhradu mzdy aj vtedy, ak nebude chcieť zostať v organizácii pracovať, a to vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty. Táto výnimka je odôvodnená tvrdoťou, ktorou postihuje pracovníka neplatné okamžité zrušenie pracovného pomeru (porov. dôvodovú správu k zákonníku práce). Náhrada mzdy nemá v tomto prípade charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom ako k najkrajnejšiemu opatreniu, smerujúcemu k rozviazaniu pracovného pomeru.

Ak zákon neviaže v tomto prípade poskytnutie náhrady mzdy pracovníkovi na jeho schopnosť a ochotu konať pre organizáciu prácu, nie je dôvod, aby sa pri posudzovaní oprávnenosti tohto nároku pracovníka k týmto okolnostiam prihliadalo. Súdy obidvoch stupňov preto neprávom zamietli žalobcom uplatnený nárok na náhradu mzdy za dobu dvoch mesiacov, zodpovedajúcu výpovednej lehote u žalobcu (§ 45 ods. 2 písm. b) zák. práce), na základe úvahy, že žalobca bol v tej dobe (pri správnom skutkovom zistení v dobe od 26. 2. 1966 do 21. 4. 1966) práce neschopný a obdržal vyplatené nemocenské vo výške 2640,- Kčs, keď inak vzali do úvahy, že žalobcovi bolo na náhrade mzdy za dobu od 22. 4. 1966 do 30. 4. 1966 vyplatené žalovanou organizáciou 600,13 Kčs.

Z uvedeného vyplýva, že rozsudkami súdov obidvoch stupňov bol porušený zákon v ustanoveniach § 61, 64 a 261 ods. 1 zák. práce.