

# Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 23.06.1972, sp. zn. 4 Cz 15/72, ECLI:CZ:NS:1972:4.CZ.15.1972.1

**Číslo:** 40/1973

**Právní věta:** Platnosti výpovede dohody o pracovnej činnosti nebráni, že nebola daná písomne a že dôvod výpovede nebol uvedený.

**Soud:** Nejvyšší soud SSR

**Datum rozhodnutí:** 23.06.1972

**Spisová značka:** 4 Cz 15/72

**Číslo rozhodnutí:** 40

**Číslo sešitu:** 5

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 99/1963 Sb. § 1

§ 120

§ 132 65/1965 Sb. § 44

§ 232

§ 237

§ 240

§ 242

§ 6

§ 61

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 40/1973 sb. rozh.

Platnosti výpovede dohody o pracovnej činnosti nebráni, že nebola daná písomne a že dôvod výpovede nebol uvedený.

(Rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 23. 6. 1972, [4 Cz 15/72](#))

Žalobca uplatnil žalobou neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou žalovanej organizácie z 27. 4. 1970 a súčasne žiadal zaviazat' žalovaného na náhradu mzdy. Namietal, že o skončení pracovného pomeru sa žalovaný s ním nedohodol, vo výpovedi neuviedol dôvod, a preto nedošlo k platnému rozviazaniu uzavretého pracovného pomeru.

Okresný súd v Komárne rozsudkom vyslovil, že výpoveď z 27. 4. 1970 je neplatná a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi 4458 Kčs. V odôvodnení rozsudku uviedol, že účastníci síce nevedeli špecifikovať, aký pracovnoprávny vzťah uzavreli dohodou z 29. 8. 1969, zrejme však išlo o dohodu o pracovnej činnosti podľa ustanovenia § 232 a násl. Zák. práce, a preto sa táto dohoda mohla vypovedať z akéhokoľvek dôvodu s jednomesačnou lehotou, avšak dôvod výpovede bolo treba uviesť. Pretože žalovaný dôvod výpovede neuviedol, bol súd prvého stupňa toho názoru, že výpoveď je neplatná, a preto žalovanú organizáciu zaviazal zaplatiť žalobcovi náhradu za dojednanú odmenu.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie žalobcu rozsudok súdu prvého stupňa zrušil v napadnutej časti a vec vrátil na doplnenie dokazovania ohľadne náhrady odmeny za prácu. Konštatoval, že rozsudok súdu prvého stupňa - čo do neplatnosti výpovede - nikto nenapadol odvolaním, že v tejto časti si skutkové a právne závery súdu prvého stupňa osvojuje aj odvolací súd, a že žalobcovi patrí náhrada mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zák. práce, no treba v správnej výške ustáliť priemerný mesačný zárobok aj rozsah náhrady, a preto v tomto smere bude treba dokazovanie doplniť.

Okresný súd v Komárne doplnil dokazovanie v naznačenom smere a rozsudkom zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi 13 416 Kčs ako aj súdny poplatok za žalobu v sume 536 Kčs. Výšku náhrady odmeny za prácu určil z priemerneho mesačného zárobku 848,52 Kčs.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie žalobcu zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a náhradu určil sumou 15 219 Kčs.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že rozhodnutiami súdov oboch stupňov bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Postup súdu v občianskom súdnom konaní má zabezpečiť spravodlivú ochranu práv a oprávnených záujmov občanov a organizácií ( § 1 O. s. p.). Na dosiahnutie toho cieľa treba predovšetkým čo najúplnejšie a najúčelnejšie zistiť skutočný stav veci ( § 6 a § 120 ods. 1 O. s. p.). Pri hodnotení dôkazov treba starostlivo prihliadať na všetko, čo vyšlo za konania najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci ( § 132 O. s. p.).

Tieto zásady sa v konaní a v rozhodnutiach súdov o tejto veci náležite neuplatnili. Súd prvého stupňa posudzoval síce pracovnoprávny vzťah uzavretý medzi účastníkmi 29. 8. 1969 ako dohodu o pracovnej činnosti a tieto závery prevzal aj odvolací súd, avšak nesprávnou aplikáciou ustanovení Zákonníka práce sa dopustili súdy obidvoch stupňov chyby, ktorá mala vplyv na posúdenie otázky platnosti či neplatnosti výpovede, a dospeli tak k nesprávnym záverom, z ktorých potom vychádzali v otázke priznania náhrady odmeny za prácu.

Vzťahy založené na dohodách podľa ustanovenia § 232 Zák. práce sú vzťahmi obdobnými, ako je pracovný pomer, a aj keď právna úprava týchto vzťahov, vznikajúcich na základe dohôd o činnosti alebo o vykonaní práce, je voľnejšia ako u pracovného pomeru, treba použiť na pracovné vzťahy založené dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o vykonaní práce všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a ďalej tie ustanovenia, o ktorých to Zákonník práce výslovne stanoví. Avšak zrušenie dohody o pracovnej činnosti (prípadne dohody o vykonávaní prác) sa spravuje osobitnými ustanoveniami Zákonníka práce, nie teda ustanoveniami o skončení pracovného pomeru (porov. rozhodnutia uverejnené pod č. 88/1970 a č. 92/1970 Zbierky súdnych rozhodnutí).

Súd prvého stupňa aplikoval pri posudzovaní platnosti výpovede o zrušení uvádzanej dohody účastníkov ustanovenie § 44 ods. 1 a 2 Zák. práce a odvolací súd sa s týmito závermi stotožnil. V dôsledku toho obidva súdy vyslovili neplatnosť zrušenia dohody, vyhovel žalobe a priznali žalobcovi

náhradu odmeny za prácu.

Keďže predmetom sporu bolo jednostranné zrušenie dohody o pracovnej činnosti, mal súd skúmať platnosť jej zrušenia podľa ustanovenia § 237 ods. 2 Zák. práce. Toto ustanovenie umožňuje dohodu o pracovnej činnosti jednostranne zrušiť z akéhokoľvek dôvodu, a to s jednomesačnou výpovednou lehotou, pokiaľ spôsob zrušenia nevyplýva priamo z uzavretej dohody. Za týchto okolností nemožno preto na zrušenie dohody o pracovnej činnosti ani analógiou aplikovať ustanovenie § 44 Zák. práce. Právna úprava vzťahov, vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je voľnejšia ako úprava pracovného pomeru; tak isto je voľnejšia úprava samého zrušenia dohody o pracovnej činnosti než právna úprava pre rozviazanie pracovného pomeru. V ustanovení § 237 ods. 2 Zák. práce nie je predpísaná forma výpovede ako v ustanovení § 44 Zák. práce, čo znamená, že výpoveď nemusí byť písomná a dôvod výpovede môže byť akýkoľvek. Kládne sa tu dôraz predovšetkým na výpoveď s jednomesačnou lehotou. Jednomesačnú lehotu na výpoveď mali dojednanú účastníci aj v svojej dohode z 29. 8. 1969.

Pretože ustanovenie § 237 ods. 2 Zák. práce nevyžaduje ani určitú formu výpovede, ani výslovné uvedenie dôvodu vo výpovedi a neviaže na splnenie týchto podmienok ani platnosť zrušenia dohody, sú závery súdu prvého stupňa (ako aj odvolacieho súdu) v rozpore s týmto ustanovením. Platnosť či neplatnosť zrušenia dohody treba vykladať v súvislosti so všeobecnými ustanoveniami o právnych úkonoch, najmä s prihliadnutím na potrebu určitosti a zrozumiteľnosti právneho úkonu ( § 242 ods. 1 a 2 Zák. práce) i so zreteľom na ustanovenie o výklade prejavu vôle ( § 240 ods. 3 Zák. práce). Za týchto podmienok bola by požiadavka § 237 ods. 2 Zák. práce splnená aj vtedy, ak by bol daný akýkoľvek dôvod, a ak by bola zachovaná jednomesačná výpovedná lehota. Platnosti výpovede nebráni, že dôvod nebol uvedený súčasne s výpoveďou a že do dňa zrušenia dohody uvedeného vo výpovedi nemohla prebehnúť mesačná lehota. V prípade sporu je povinnosťou súdu skúmať, aký dôvod mala organizácia na zrušenie dohody 1) a či bola zachovaná mesačná lehota, prípadne kedy mesačná lehota uplynula. Zachovanie lehoty má však vplyv iba na náhradu odmeny za prácu.

Z hľadiska týchto zásad mali sudy obidvoch stupňov posúdiť opodstatnenosť žaloby a nárokov žalobcu na náhradu odmeny za prácu. Keďže takto nepostupovali, porušili zákon v ustanoveniach § 1, § 6, § 120 ods. 1 a § 132 O. s. p. v súvislosti s ustanovením § 44 ods. 1 a 2 a § 237 ods. 2 Zák. práce.

1) v zmysle článku III Zák. práce.