

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27.06.1961, sp. zn. 4 Cz 35/61, ECLI:CZ:NS:1961:4.CZ.35.1961.1

Číslo: 3/1962

Právní věta: Výpověď z pracovního poměru je právně účinná, i když nebyla dodržena výpovědní lhůta, která přísluší zaměstnanci podle smlouvy nebo podle zákona. Nedodržení této výpovědní lhůty samo o sobě nečiní výpověď neplatnou.

Soud: Nejvyšší soud ČSSR

Datum rozhodnutí: 27.06.1961

Spisová značka: 4 Cz 35/61

Číslo rozhodnutí: 3

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouvy, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 141/1950 Sb. § 31

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobu podanou u lidového soudu civilního v Praze uplatnil žalobce nárok na určení právní neúčinnosti výpovědi pracovního poměru mu dané dne 8. února 1960 ke dni 22. února 1960. Právní neúčinnost výpovědi spatřoval k tom, že mu byla dána čtrnáctidenní výpovědní lhůta, ačkoli mu jako vedoucímu provozu příslušela šestitýdenní výpovědní lhůta ke konci kalendářního čtvrtletí.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalobu zamítl. Zjistil, že u žalobce došlo k právně účinnému přerazení v práci z funkce vedoucího provozu na práci brašnářského dělníka a že mu proto správně byla dána čtrnáctidenní výpověď. Tato výpověď byla právně účinná, poněvadž byl k ní udělen předchozí souhlas ONV a závodního výboru ROH. V otázce, kdy došlo k projevu vůle žalovaného podniku zrušit se žalobcem pracovní poměr, postavil se soud na stanovisko, že žalobci byla dána ústní výpověď dne 8. února 1960.

Městský soud v Praze změnil rozhodnutí soudu prvního stupně ke dni 22. února 1960 je právně neúčinná. V tomto rozhodnutí zastává soud stanovisko lhůta, na niž měl žalobce právní nárok - výpověď byla mu podle zjištění tohoto soudu dána až 9. února 1960 - a že je proto tato výpověď právně neúčinná.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že shora uvedeným rozhodnutím městského soudu byl porušen zákon.

Odůvodnění:

Stanovisko městského soudu v otázce, která je jádrem sporu, totiž v otázce, zda výpověď z pracovního poměru je právně neúčinná z toho důvodu, že nebyla dodržena výpovědní lhůta, která přísluší zaměstnanci podle smlouvy nebo podle zákona, je nesprávné.

V této otázce zaujal Nejvyšší soud stanovisko již ve směrnicí svého pléna čj. Pls 4/60 uveřejněné pod č. 27/1960 Sbírky rozhodnutí čs. soudů v tom smyslu, že sama skutečnost, že nebyla dodržena výpovědní lhůta (smluvní nebo zákonná), nečiní výpověď neplatnou. K odůvodnění tohoto stanoviska se se zřetelem ke konkrétnímu případu uvádí:

Výpověď je projev vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance rozvázat pracovní poměr k určitému dni. O tomto projevu vůle platí jednak obecné předpisy (srov. § 31 a násl. obč. zák.) a jednak předpisy speciální, které v zájmu plánovitěho rozmístování pracovních sil omezují možnost rozvázat pracovní poměr stanovením určitých hmotně právních podmínek výpovědi (srov. dekret č. 88/1945 Sb., usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.). Porušení těchto předpisů má za následek právní neúčinnost výpovědi. V těch případech, však kdy byla dána výpověď právně účinná z hlediska shora citovaných ustanovení občanského zákoníka a z hlediska shora uvedených omezujících předpisů, a to k určitému dni, kdy však nebyla dodržena výpovědní lhůta, která přísluší zaměstnanci podle smlouvy nebo podle zákona, nemá nedodržení této výpovědní lhůty za následek právní neúčinnost výpovědi; jde o platnou výpověď, která má za následek rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec má případně jen nárok na mzdu za zbývající část výpovědní lhůty.

V souzené věci příslušela žalobci čtrnáctidenní výpovědní lhůta vzhledem k tomu, že pracoval v poslední době u žalovaného podniku jako brašnářský dělník. Na tuto práci byl přeřazen z původně zastávané funkce vedoucího provozu, a to způsobem právně účinným, jak zjistil již soud první stolice ze spisů obvodního soudu pro Prahu 1, kde byla pravomocně zamítnuta žaloba žalobce proti žalovanému podniku na zaplacení mzdové difference plynoucí z jím tvrzeného právně neúčinného přeřazení v práci. K této výpovědi udělil předchozí souhlas jak ONV (§ 13 dekr. č. 88/1945 Sb.), tak i závodní výbor ROH (bod 6 usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.). Ze spisů neplyne pak, že projev vůle žalovaného podniku rozvázat pracovní poměr se žalobcem trpěl vadami podle § 31 a násl. obč. zák. Šlo tedy o právně účinnou výpověď.

Za tohoto stavu věci je z hlediska nároku uplatněného žalobou zcela nerozhodné, zda žalobci byla dána výpověď dne 8. února 1960 - jak tvrdí žalovaný podnik a jak uváděl také žalobce ve své žalobě a jak tomu konečně nasvědčují také výsledky dokazování (srov. zejména zápis o schůzi ZV ROH z 8. února 1960 a výpovědi svědků) - anebo až dnem 9. února 1960, jak namítal žalobce ve svém odvolání do rozsudku soudu prvního stupně. I kdyby totiž došlo k tomu, že nebyly dodrženy ze strany žalovaného podniku předpisy o výpovědních lhůtách, nemohlo by to mít podle shora uvedeného stanoviska Nejvyššího soudu za následek právní neúčinnost výpovědi.

Z hlediska formy této výpovědi je nutno k názoru zastávanému městským soudem v odůvodnění jeho rozhodnutí uvést toto:

Forma výpovědi není všeobecně zákonem stanovena; může být tedy zejména ve formě písemné i ústní (srov. § 4 zák. č. 154/1934 Sb.). Jen výjimečně - ostatně i v souladu se zásadou neformálnosti právních úkonů vyslovenou v § 38 obč. zák. - vyžaduje se podle speciálních předpisů písemná forma (srov. např. § 19 odst. 2 zák. č. 66/1960 Sb.); jen v těchto výjimečných případech je požadovanou náležitostí projevu vůle rozvázat pracovní poměr výpovědi jeho forma.

V souzené věci nejde o tento výjimečný případ. Mohl proto žalovaný podnik dát žalobci výpověď ústní nebo písemnou. Okolnost zda žalobci byla dána dne 8. února 1960 dána ústní výpověď či nikoli, by

měla se zřetelem k nároku, který je předmětem sporu, význam jen v tom případě, že by šlo o jediný projev vůle ze strany žalovaného podniku rozvázat pracovní poměr se žalobcem. Za této situace by mohlo totiž jít o to, zda byla splněna základní hmotně právní podmínka výpovědi, jíž je projev vůle zrušit pracovní poměr.

V souzené věci však bylo bezpečně prokázáno, že žalobci byla dne 9. února 1960 doručena i výpověď písemná, takže k platnému projevu vůle zrušit pracovní poměr ze strany žalovaného podniku v každém případě došlo. Úvahy soudu o tom, zda ke zrušovacímu projevu ze strany žalovaného podniku došlo dne 8. února 1960 anebo až dne 9. února 1960, by mohly mít význam jen v případě, že by žalobce uplatnil nárok na mzdu za zbývající část výpovědní lhůty (srov. směrnici pléna Nejvyššího soudu č. Pls 4/60 uveřejněnou pod č. 27/1960 Sbírkou rozhodnutí čs. soudů).

Z toho, co bylo shora uvedeno plyne, že městský soud - pokud ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že nedodržení výpovědní lhůty mělo za následek její právní neúčinnost, porušil zákon v ustanovení § 1159 o. z. o. ve spojení s § 31 obč. zák.