

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 31.08.1978, sp. zn. 3 Cz 32/76, ECLI:CZ:NS:1978:3.CZ.32.1976.1

Číslo: 19/1978

Právní věta: Podanie návrhu organizácie na súde na rozhodnutie sporu medzi ňou a pracovníkom o tom, či dôvod uvedený vo výpovedi pracovníka je daný (§ 52 Zák. práce), prichádza do úvahy len vtedy, ak dal pracovník organizácii výpoveď z dôvodu uvedeného v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 31.08.1978

Spisová značka: 3 Cz 32/76

Číslo rozhodnutí: 19

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Řízení před soudem, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 60/1965 Sb. § 51
§ 52

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 19/1978 sb. rozh.

Podanie návrhu organizácie na súde na rozhodnutie sporu medzi ňou a pracovníkom o tom, či dôvod uvedený vo výpovedi pracovníka je daný (§ 52 Zák. práce), prichádza do úvahy len vtedy, ak dal pracovník organizácii výpoveď z dôvodu uvedeného v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce.

(Rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 31. 8. 1978, [3 Cz 32/76](#))

Žalobkyňa sa žalobou domáhala, aby súd vyslovil, že jej pracovný pomer u žalovanej organizácie k 31. 5. 1975 skončil. žalovanej organizácii totiž prípisom z 29. 4. 1975 dala výpoveď podľa ustanovenia § 51 ods. 1 Zák. práce z dôvodu, že pre nedostatočnú starostlivosť organizácie o jej bytovú situáciu nemá možnosť naďalej zastávať miesto, na ktoré bola prijatá. Žalovaná organizácia nepodala v lehote 15 dní na súde návrh, ktorým by popierala, že je tu dôvod pre výpoveď. Pracovný pomer medzi nimi preto skončil k 31. 5. 1975 napriek tomu, že žalovaná organizácia oznámila žalobkyni listom zo 6. 5. 1975, že túto výpoveď považuje za výpoveď podľa ustanovenia § 51 ods. 2 Zák. práce, že ju prijíma a že pracovný pomer skončí 30. 11. 1975.

Žalovaná organizácia žiadala žalobu zamietnuť s odôvodnením, že išlo o výpoveď podľa ustanovenia §

51 ods. 2 Zák. práce.

Mestský súd v Bratislave rozsudkom vyslovil, že pracovný pomer medzi účastníkmi skončil k 30. 5. 1975. Zaujal názor, že keď sa žalovaná organizácia domnievala, že tu nie je dôvod výpovede žalobkyne podľa ustanovenia § 51 ods. 1 Zák. práce, mala na súde podať návrh podľa ustanovenia § 52 Zák. práce. Keď tak neurobila, pracovný pomer medzi účastníkmi skončil uplynutím výpovednej lehoty dňom 31. 5. 1975.

Krajský súd v Bratislave uvedený rozsudok potvrdil, lebo sa stotožnil s právnym záverom súdu prvého stupňa.

Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že obidvoma uvedenými rozsudkami bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Zákonník práce (ktorého úplné znenie bolo vyhlásené pod č. 55/1975 Sb. ä umožňuje pracovníkovi rozviazať pracovný pomer výpovedou pri zachovaní výpovedných lehôt uvedených v ustanovení § 45 ods. 2 Zák. práce z dôvodov taxatívne vymenovaných v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce. Ak sa môže dať výpoveď len z dôvodu výslovne stanoveného v Zákonníku práce, musí sa tento dôvod uviesť vo výpovedi; inak je výpoveď neplatná (§ 44 Zák. práce).

Žalobkyňa v svojom výpovednom prejave síce uviedla, že dáva žalovanej organizácii výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 51 ods. 1 Zák. práce, dôvod, ktorý však v nej uplatnila, nie je ani jedným z prípadov uvedených v ustanovení § 51 ods. 1 písm. a) až e) Zák. práce, keď ďalej nešlo ani o prípad, že by sa organizácia v pracovnej alebo v kolektívnej zmluve zaviazala zaistiť pracovníčke byt. Treba preto riešiť otázku, či žalovaná organizácia za danej situácie bola povinná podať na súde návrh v zmysle ustanovenia § 52 Zák. práce.

Podľa ustanovenia § 52 Zák. práce, ak pracovník dal výpoveď z dôvodu uvedeného v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce, ale organizácia popiera, že tu taký dôvod je, musí organizácia najneskôr do 15 dní podať na súde návrh, aby sa o tomto spore rozhodlo. Postup organizácie podľa uvedeného zákonného ustanovenia môže však prísť do úvahy len vtedy, ak dá pracovník výpoveď iba z niektorého dôvodu uvedeného v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce. V prípade, že pracovník uplatní iný dôvod výpovede, nie je medzi ním a organizáciou taký predmet sporu, aký predpokladá ustanovenie § 52 Zák. práce. Z obsahu uvedeného zákonného ustanovenia totiž vyplýva, že organizácia návrhom popiera, že výpovedný dôvod podľa ustanovenia § 51 ods. 1 Zák. práce nie je daný. Predmetom takéhoto návrhu nemôže byť teda platnosť výpovede z iného dôvodu, než ako je uvedené v ustanovení § 51 ods. 1 Zák. práce.

Žalobkyňa však v predmetnej veci neuplatnila ani jeden z dôvodov podľa ustanovenia § 51 ods. 1 Zák. práce; preto žalovaná organizácia nemala podklad na podanie žaloby podľa ustanovenia § 52 Zák. práce. Súd obidvoch stupňov však vyhovel žalobe práve preto, že žalovaná organizácia nepodala na súde návrh podľa ustanovenia § 52 Zák. práce. Súd prvého stupňa pritom vo výroku rozsudku vyslovil, že pracovný pomer medzi účastníkmi skončil 30. 5. 1975; v odôvodnení však uviedol ako dátum skončenia pracovného pomeru 31. 5. 1975.

Nebolo zistené, kedy bol výpovedný prejav žalobkyne doručený žalovanej organizácii, hoci podľa ustanovenia § 45 ods. 3 Zák. práce je táto skutočnosť rozhodujúca pre začatie plynutia výpovednej lehoty.

V konaní pred súdmi obidvoch stupňov a ich rozhodnutiami došlo teda k porušeniu zákona v ustanoveniach § 44 ods. 2, a § 45 ods. 2 a § 52 Zák. práce ako aj v ustanoveniach § 6 a § 120 ods. 1 O.

s. p.