

# Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30.09.1984, sp. zn. 7 Cz 20/83, ECLI:CZ:NS:1984:7.CZ.20.1983.1

**Číslo:** 2/1986

**Právní věta:** Výpověď, která obsahuje iba údaje, že ju pracovník dáva podľa ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d) Zák. práce (v ktorom sú uvedené tri rôzne výpovedné dôvody), je neplatná, lebo takto nie je splnená požiadavka, že vo výpovedi musí byť uvedený výpovedný dôvod (§ 44 ods. 2 Zák. práce.). Neplatnosť takejto výpovede môže organizácia uplatniť žalobou na súde do troch mesiacov odo dňa, ku ktorému mal pracovný pomer skončiť (§ 64 Zák. práce).

**Soud:** Nejvyšší soud SSR

**Datum rozhodnutí:** 30.09.1984

**Spisová značka:** 7 Cz 20/83

**Číslo rozhodnutí:** 2

**Číslo sešitu:** 2-3

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Lhůty, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 44

§ 51

§ 64

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

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Žalující organizácia sa domáhala určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou žalovaného pracovníka z toho dôvodu, že v nej nebol uvedený výpovedný dôvod, hoci nešlo o výpoveď podľa ustanovenia § 51 ods. 2 Zák. práce.*

*Obvodný súd Bratislava 1 rozsudkom žalobe vyhovel; uviedol, že žalovaný výpovedný dôvod vo výpovedi nekonkretizoval v zmysle ustanovenia § 44 ods. 2 Zák. práce a že organizácia včas uplatnila neplatnosť rozviazania pracovného pomeru ( § 64 Zák. práce).*

*Mestský súd v Bratislave na odvolanie žalovaného svojím rozsudkom zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a žalobu zamietol, lebo organizácia poprela výpovedný dôvod po uplynutí pätnásťdennej lehoty podľa ustanovenia § 52 Zák. práce.*

*Najvyšší súd SSR rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SSR, tak, že uvedeným rozsudkom odvolacieho súdu bol porušený zákon.*

**Z odôvodnenia:**

Podľa zistenia súdov obidvoch stupňov v prejednávanej veci žalovaný dal výpoveď pracovného pomeru podľa ustanovenia § 51 ods. 1 písm. d) Zák. práce, teda podľa takého ustanovenia, v ktorom sú uvedené až tri skutkové podstaty umožňujúce pracovníkovi skončiť pracovný pomer.

Podľa ustanovenia § 44 ods. 2 Zák. práce, ak sa môže dať výpoveď len z dôvodu výslovne ustanoveného v tomto zákonníku, musí sa taký dôvod vo výpovedi uviesť, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede sa nemôže dodatočne meniť.

Výpovedným dôvodom je vždy skutočnosť vykazujúca znaky výpovedného dôvodu (skutková podstata); preto je potrebné tento výpovedný dôvod skutkovo uviesť v písomnej výpovedi. V prípade, že by výpovedný dôvod bol jednoznačne a nemeniteľne určený, čo by muselo nepochybne vyplývať z okolností prípadu, potom by menšia miera skutkových údajov obsiahnutých v samej výpovedi nemusela mať za následok jej neplatnosť. Nestačí však iba citácia zákona alebo len odkaz na zákonné ustanovenie, v ktorom sú uvedené viaceré skutkové podstaty, pre ktoré možno dať výpoveď na splnenie požiadaviek uvedených v ustanovení, ktoré bolo vo výpovedi uplatnené.

Pokiaľ organizácia nepoprie žalobu podľa ustanovenia § 52 Zák. práce existenciu výpovedného dôvodu, ale ešte včas podá žalobu podľa ustanovenia § 64 Zák. práce, popierajúc platnosť rozviazania pracovného pomeru z iných dôvodov, súd musí potom skúmať platnosť výpovede z ďalších hľadísk, nevynímajúc hľadiská uvedené v ustanovení § 242 ods. 1 písm. b) Zák. práce v súvislosti s ustanovením § 44 ods. 2 Zák. práce. Otázkou jestvovania alebo nejestvovania pracovníkom uplatneného dôvodu by sa už v takom prípade nemohol zaoberať.

V prejednávanej veci odvolací súd však bez ohľadu na obsah návrhu na začatie konania o uvádzanej možnosti ani neuvažoval. Mal bez ďalšieho za to, že ide o návrh smerujúci k poprediu existencie vo výpovedi uvedeného dôvodu ( § 52 Zák. práce), hoci žalobca v ňom výslovne uviedol, prečo považuje výpoveď za neplatnú (pre nekonkretizovaný výpovedný dôvod) a citoval v návrhu aj príslušné hmotnoprávne ustanovenie ( § 44 ods. 2 Zák. práce), zdôrazňujúc tak nedodržanie podmienky platnosti výpovede v tomto ustanovení; svoj návrh počas súdneho konania nezmenil. Za tohto stavu zamietnutie žaloby nedodržania lehoty nebolo opodstatnené.

Z uvedených hľadísk ( § 44 ods. 2 Zák. práce), vrátane úpravy o náležitostiach právnych úkonov (pozri najmä ustanovenia § 242 odst. 1 písm. b/ Zák. práce), bolo preto treba vyporiadať sa s návrhom žalujúcej organizácie o vyslovenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru z dôvodov v ňom výslovne uvedených.

Odvolací súd sa vecou takto nezaoberal; skutkové okolnosti významné pre posúdenie platnosti výpovede v zmysle citovaných zákonných ustanovení ponechal bez povšimnutia.

Porušil tým zákon v ustanoveniach § 6, § 120 odst. 1, § 132, § 211 a § 213 O. s. p. v súvislosti s ustanoveniami § 44 ods. 2 a § 242 odst. 1 písm.

b) Zák. práce. pričom vytýkané chyby v konaní mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.